



当社は、ステークホルダーとの関係を重視し、事業を通じて社会に貢献することで、社会との良い関係を構築していきます。

ESGの取り組みと課題一覧

◆マテリアリティ(重要課題)のKPI: 緑 人材の確保・育成 ピンク ダイバーシティの推進 水色 社会との健全な関係を構築 紫 コーポレート・ガバナンスの充実

	取り組み	事業・経営への寄与	今後の課題
 ENVIRONMENTAL 環境	<ul style="list-style-type: none"> ●LED照明への切り替えによるCO₂削減 ●環境に配慮した新ビル建設 ●同業他社との物流ネットワーク共有による資源および排出ガスの削減 ●説明書の電子化による紙資源の削減 ●デジタル販売推進による資源の削減 ●本社エリアでの再生可能エネルギー由来電力の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●コスト削減(電気使用量低下、物流費用の削減) 	<ul style="list-style-type: none"> ●リノベーションによる既存建物の省エネ化 ●アミューズメント施設運営における更なる省エネ化
 SOCIAL 社会	<p>従業員との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ●外国人の積極採用 ●女性管理職の増加 ●安全衛生委員会の開催 ●社員研修の実施 ●裁量労働制の導入 ●在宅勤務の導入 ●報酬制度の改定 <p>お客様との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ●CEROレーティングの遵守 ●業界団体によるガイドラインの制定 ●eスポーツ普及促進による、ユーザーコミュニティの構築支援 ●ゲーム内課金を煽らないマネタイズ <p>地域社会との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ●子供達を対象にした「企業訪問」受け入れ／「出前授業」の実施 ●教育支援活動のオンライン化 ●自社コンテンツを活用した地方創生 ●ゲームセンター体験ツアーの実施など、シニア世代のコミュニティ形成を支援 ●各種団体への寄付・スポンサーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な価値観を基にしたゲーム作りにより、グローバルでの支持拡大 ●優秀なクリエイターの確保 ●クリエイターの生産性の向上 ●遵法精神の醸成 <ul style="list-style-type: none"> ●安心して遊べる環境づくりによる顧客満足度の向上 ●ゲームによる社会的リスクを低減 <ul style="list-style-type: none"> ●企業およびIPの知名度向上による収益機会の拡大 ●当社の事業姿勢への理解促進 ●安定した社会環境の実現に伴う、娯楽を享受可能な人口の割合増による収益機会拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理職比率の向上 ●グローバル人材の採用強化 <ul style="list-style-type: none"> ●ユーザー、消費者団体、行政等への啓蒙 <ul style="list-style-type: none"> ●自社コンテンツを活用した地方創生の更なる推進
 GOVERNANCE コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ●株主との対話の増加 ●監査等委員会設置会社への移行 ●社外取締役比率の向上 ●指名・報酬委員会(任意)の設置 ●継続的な情報セキュリティ強化に向けた、セキュリティ監督委員会の設置 ●女性社外取締役の選任 	<ul style="list-style-type: none"> ●財務・非財務両面での適正な企業価値評価 ●経営監視機能の強化による経営判断リスクの回避 ●多様な意見を取締役に反映することによる成長戦略の妥当性確保 ●創業者が持つ経営ノウハウの継承 	<ul style="list-style-type: none"> ●開発責任者による市場との対話の機会増加 ●監査等委員会設置会社制度の有効な運用 ●取締役会の実効性評価と活用 ●取締役会構成の検討 ●中長期的持続的成長に向けた、開発者の報酬設定

→マテリアリティのKPI詳細はP15・16「ESGハイライト」参照

エンターテインメント企業としての環境対応

当社グループ連結売上高の約80%を占めるデジタルコンテンツ事業はソフトウェアの開発・販売を主な事業とし、一般的な製造業に比べ環境負荷および気候関連リスクは低いと認識されています。

そのような状況において当社は、これまでゲームというエンターテインメントを通じて「遊文化」をクリエイティブし、人々に感動を与える「感性開発企業」という経営理念のもと、コンテンツのデジタル販売推進や設備の入れ替えなどにより、環境への負荷低減に取り組んできました。

今後も、TCFD提言などの枠組みや指標を参考にしながら、現在問題提起されている気候変動をはじめとする社会の共通課題の解決に積極的に取り組んでいきます。

CO₂排出量の削減

全社的な省エネ施策の推進により、CO₂排出量を削減

当社は、全事業所の継続的な節電実施や、アミューズメント施設における省エネへの取り組み、パソコン等の電気機器の電力消費のピークシフト対応等により電力消費の削減に取り組んできました。2022年3月期のCO₂排出量は、前期の新型コロナウイルス感染拡大に伴う電力使用量低下の反動やアミューズメント施設の新規出店等により前期比で増加したものの、安定的な削減を実現しています。

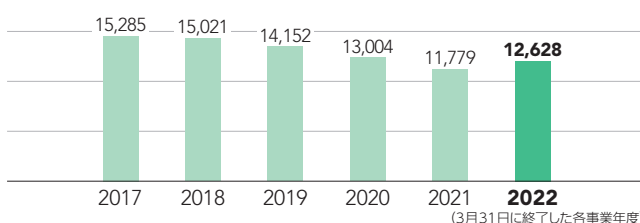
※ 設備を導入しない場合の想定エネルギー消費量を100%とする。



各事業所でLED照明への切り替え等、省エネへの取り組みを推進

当社のCO₂排出量(単体) (t)

12,628t



事業者クラス分け評価制度で7年連続のSクラスを獲得

当社ではエネルギーの使用に係る原単位において安定的に削減を達成しています。こうした取り組みにより、資源エネルギー庁が2016年より実施している、エネルギーの使用の合理化等に関する法律(工場等に係る措置)に基づく「事業者クラス分け評価制度」では、S・A・B・Cの4段階中、7年連続でSクラスを獲得しています。

(単体)

年度	エネルギーの使用に係る原単位※	前年度比
2016	0.06018	98.6%
2017	0.05994	98.1%
2018	0.05869	97.9%
2019	0.05583	95.1%
2020	0.05186	92.9%
2021	0.05497	106.0%

※ 資源エネルギー庁の定める計算方法に基づき算出。

資源エネルギー庁ホームページ <https://www.enecho.meti.go.jp/>

商品流通における工夫

ゲームソフトのデジタル販売による資源削減

従来ではゲームソフトに紙媒体として同梱されていた取扱説明書ですが、近年ではゲームソフト内にデータ化して内蔵することにより、ペーパーレス化を図っています。これにより、年間にゲームソフト約3,260万本分の紙の消費を抑えています。

加えて、現在ではゲームソフトをダウンロードして購入するデジタル販売が進み、紙資源に加えディスクや半導体、ソフトを収めるケース等に使用されている資源の削減が可能になりました。2022年3月期はデジタルで販売したゲームソフト約2,460万本分の資源を削減しています。

更に、デジタル販売では従来と異なり、商品を工場から店舗や倉庫に運ぶ必要がなくなることから、コストと同時に温室効果ガスの削減も可能になりました。引き続きゲームソフトのデジタル販売を促進し、将来的には、全てをデジタルで販売することにより、実質的な資源消費ゼロを目指します。

従業員との関わり

開発・製造における取り組み

パチスロ機での環境負荷低減

日本電動式遊技機工業協同組合(日電協)の取り組みに賛同し、電力使用の抑制を目的とした統一機能「エコ機能」の搭載および一部パーツリサイクルを導入したパチスロ機の製造・販売を行っています。

使用済み遊技機の処理状況

年度	リサイクル量	サーマルリサイクル ^{※1}
2016	77.9%	22.1%
2017	74.4%	25.6%
2018	83.7%	16.3%
2019 ^{※2}	00.0%	00.0%
2020	99.77%	00.0%
2021	91.6%	8.2%

※1 熱源として温水、暖房等に利用した量

※2 2019年度は新筐体への切り替わり年度で、使用済み遊技機の下取回収がありませんでした。

職住近接の推進

当社では、事業拠点近域の借り上げ社宅手配や開発拠点の隣接地への駐輪場設置により、事業拠点の周囲5キロメートル圏内への居住および自転車通勤を推奨しています。これは主に通勤時間の短縮によるワークライフバランス推進を図るものですが、同時に交通機関の使用に伴う温室効果ガス排出の削減効果も発揮しています。



駐輪場

再生可能エネルギー由来の電力を導入

2020年10月に日本政府が発表した「2050年カーボンニュートラル宣言」では、2050年までに脱炭素社会を実現し、温室効果ガスの排出を実質ゼロにすることを目標としています。

カーボンニュートラル実現のためには、CO₂を排出しない再生可能エネルギーの導入が重要とされています。

当社においても、2022年6月より関西圏の自社所有ビル等に対して、再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電力を導入しました。これにより、日本国内における当社電力使用量のうち約27%が同エネルギーによって賄われています。

働きやすい職場づくり

ワークライフバランスの推進

「遊文化」をクリエイトするには、クリエイター自らが遊びに触れる時間を確保しなければなりません。

カプコンでは有給取得推進日を設定し、年末年始や5月の大型連休時にはリフレッシュやインプットのための長期休暇の取得を推奨しています。また、通勤時間の短縮を目指し、開発拠点の隣接地に4階建ての駐輪場を設置、従業員には周囲5キロメートル圏内への居住を推奨しています。これにより時間や生活のコストを節約し、クリエイティブな仕事に欠かせない発想力や想像力を養う時間の確保を図っています。加えて、クリエイターの安定した就業環境を整えるため、2017年4月に自社保育施設の「カプコン塾」を開設しました。勤務地から近いこともあり、結婚・出産後も安心して勤務できると利用者から好評を博しています。

→詳細は下記または統合報告書2018・P54参照

従業員の健康管理を支援

2015年の新開発拠点の竣工に合わせ社員食堂を一新。朝昼晩と健康的な食事を提供しています。また、国家資格を取得したマッサージ師が常駐するマッサージ室を東阪それぞれの拠点に設置し、従業員の健康管理を支援しています。

自己実現を可能にする最先端の設備

クリエイティブなゲーム開発において、開発者のモチベーションを決める最大のポイントは、自分の作りたいものが作れる環境が整備されているかどうかです。カプコンでは3Dスキャンやモーションキャプチャスタジオ、ダイナミックミキシングステージ、フォーリスステージのように、常に最先端の開発環境を整備し、クリエイターのビジョンの実現をサポートしています。

カプコン塾

「保育」と「教育」を兼ね備えた、充実した子育て環境を提供

保育所の不足に伴う待機児童問題の早期改善が望まれる中、当社は将来を見据えて、社員が安心して子育てをしながら長く働くことができる環境を提供したいという経営トップの考えのもと、通常の保育に加え、自ら学び自ら成長できる子供の育成を目的とした、「カプコン塾」を運営しています。

「カプコン塾」では、乳児や幼児の保育だけでなく、幼稚園児・小学生のアフタースクールまで幅広く受け入れることで、社員が子供の預け先に困ることのないよう支援しています。加えて、

教育サポートとして、英語・リトミック・算数・科学などの「学びの場」を提供することで、働く社員と一体となって子供の成長を育んでいます。現在月極で23人の子供(2022年3月末時点)を預かっており、ひと月当たりのべ15人ほどの一時利用も引き受けています。

今後も当社は、「カプコン塾」にて、子供の好奇心を刺激し興味を広げていく学習環境を構築するほか、社員と家族が充実した日々を送れるよう、安心して働き続けられる環境づくりに努めます。

ダイバーシティの推進

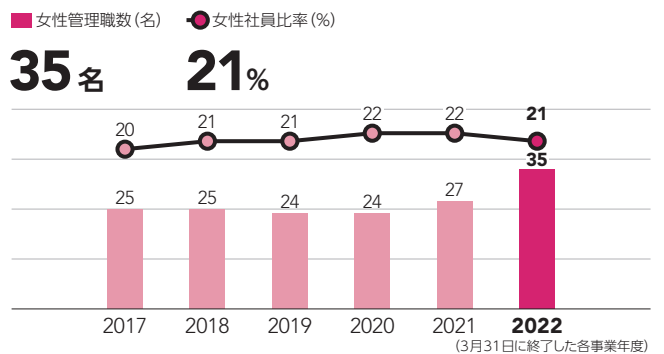
女性の活躍する環境整備の推進、外国人の積極採用などの取り組み

当社では現在、女性の活躍する環境整備の推進、外国人の積極採用に取り組んでいます。

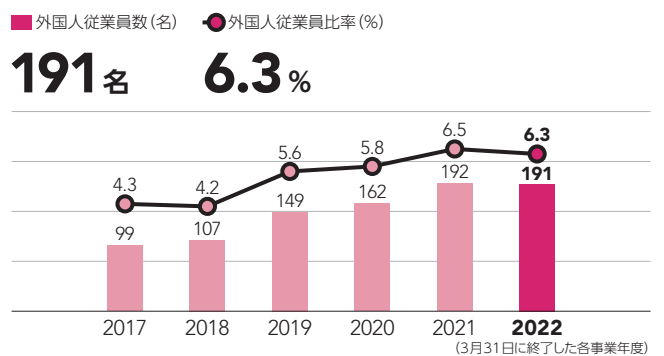
女性の活躍する環境については、産前産後休暇・育児休暇や時短勤務制度を導入するだけでなく、その取得促進に取り組んでいます。2021年度の育児休暇取得者は41名、うち男性が20名、女性の取得率は100%です(2020年度は34名。うち男性は17名、女性取得率100%)。また育児休暇後の女性の復帰率も高く、2021年度は34名と97.8%が復帰しています(2020年度は31名復帰。復帰率96.9%)。これらの結果、一般的に「男性社会」といわれる日本のゲーム業界において、当社は社員の21%を女性が占め、女性の管理職は35名(当社管理職に占める割合は12.5%)となっています。なお、2019年には「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づき、2024年度末までに①働き方の多様性に資する人事制度の構築、②女性の管理職率15%以上を目指す「一般事業主行動計画」を策定しています。女性の就業環境改善へのこうした取り組みが評価され、カプコンでは、2014年以來、厚生労働省から「子育てサポート企業」であることを示す「くるみん」マークの使用を認められています。

外国人の積極採用については、英語版の採用ホームページを作るなど、海外展開力の強化に向け注力しており、現在、外国人従業員は188名(当社従業員に占める割合6.2%)となっています。今後も、キャリアアップ支援や管理職への登用など、モチベーションを向上させる体制整備を推進し、ダイバーシティの推進に努めます。

女性管理職数・女性社員比率(単体)



外国人従業員数・比率(単体)



社員の声

第一ゲーム開発部
アドバンスドゲーム開発室
テクニカルアーティスト

マナルバトカル アノオブ



私はテクニカルアーティストとして、主にキャラクターを動かすための骨格である「リグ」や、キャラクターに命を吹き込むための調整ツールなどを制作しています。後者では、アニメーターの業務効率化を実現するコンセプト設計等を行うのですが、私の担当したツールが『バイオハザード ヴィレッジ』の開発に導入され、開発陣から好評を受けたことがあります。自分の仕事が結実した経験は大変うれしいもので、心に残っています。もちろん、母国の外で働くことはプライベート、仕事どちらの面でも大変ですが、仕事面だけでなく人間関係の構築でも助けてくれるチームのメンバーには大変感謝しています。これからも世界中のユーザーをワクワクさせられるようなゲームを届けていきますので、是非楽しみにしててください。

社員の声

第一ゲーム開発部
アドバンスドゲーム開発室
リギングテクニカルディレクター
ザーポトツキー ペートル



チームメンバーの安全や健康、満足を確保しながら、適切な業務配分など、各人が成長できるようなチーム環境を醸成するための決断を下すことが、リーダーである私の業務ですが、クリエイターとして最高品質を提供することにも深くコミットしています。

テクニカルアーティストの仕事は、プレイヤーがグラフィックに熱中しているときほど、気付かれないものです。

ですが、その裏ではキャラクターの筋肉から衣服まで、あらゆるものがミリ秒単位でシミュレートされているのです。特に布の表現は複雑で難しいのですが、『バイオハザード ヴィレッジ』では、専用のシステムを改良するなど特に力を入れました。

今後も、ファンの皆さまのために更なるリアリズムを実現することが私たちの使命であり、次のタイトルでもそうありたいと思っています。

第一ゲーム開発部 第四ゲーム開発室
室長
原 美和



0から1を生み出す開発においては、風通しの良いチームであることが不可欠です。コロナ禍を通じ浸透したオンライン会議はメリットもある一方、チームの温度感や反応を掴みにくくなりがちです。一人ひとりが理解し意見を声に出しているか注意深く観察することを心掛けつつ、ゲームの根幹部分に関わるようなすり合わせは、密を避けた上で対面に切り替えて対応しています。

新しくゲームを生み出すことは簡単ではありません。登れるかわからない山に挑戦をするような試みを何度も続ける必要があります。それでも、過去に経験した全てのことが自分の糧となり挑戦への後押しをしてくれていると、今、改めて実感しています。だからこそ、チームのメンバーそれぞれが譲れない思いや考えを思い切って発言できる環境、そこで芽吹けるよう土壌を整えるのが、プロジェクトマネージャーとしての役割だと信じています。

マーケティング戦略部
データ分析室データ分析チーム
ヴェラールト トーマス



私はゲームで日本のことを知った長年のカプコンファンです。ですので、カプコンに入社するのは自然の流れでしたね。もちろん、異国での生活には大変なこともあります。娘が毎日通っているカプコン塾のように、会社の福利厚生施設や制度は働く上で大変助けになっています。

仕事に関しては、デジタルセールスの推進など、幅広い経験を積むことができている。特にプラットフォームホルダーとの取引は誇りに思っています。また、PCハードウェア企業との関係構築にも貢献できました。近年ではタイトルのプロデューサーを務めましたし、現在は新たな挑戦として、市場データの分析と企画にも携わっています。グローバルで継続的な成長を続けるカプコンで、私が貢献できればうれしいです。

カプコンは意欲的なアイデアを持つ人が活躍できる職場です。興味のある方は、是非一緒に働きましょう。

知的財産部 商標著作権室
室長
保田 祐子



商標著作権室では、ゲームコンテンツをグローバルで展開するためのサポートとして、商品のネーミングやゲーム内の著作権チェックなど、商標調査や出願をはじめとする知財管理業務を行っています。

近年、動画投稿サイトでのゲームプレイ実況の配信が流行していますが、ファンの皆さまの活動を応援するためにも、一般ユーザー向けに「動画ガイドライン」を作成しました。

管理職の仕事は担当業務に加え、予算管理や業務効率化まで多岐に渡るものの、近年は在宅勤務も取り入れており、生活にゆとりが生まれたことで、夕方には家族と夕食を取り、子供達との時間も増え、育児と業務の両立を実現しています。

現在知的財産部では、男性が育児休業を取得中であり、子育てしやすい職場環境であることを改めて実感しています。この先もずっとカプコンと一緒に成長していきたいと考えています。

お客様との関わり

ゲーム開発における配慮

ゲームにおける課金要素について

日本のゲーム市場では、かねてよりモバイルゲームを中心に「ガチャ」に伴う高額課金問題が議論されており、海外市場においても、同様の「ルートボックス」について一部で禁止されるなどの措置がとられています。

当社は「遊文化」を創造する会社として、ゲームはくじ引きのような射幸心を満たすものではなく、あくまで遊んで楽しむものだと考えています。本来、遊んで幸せになっていただくためのゲームで過度な課金により、かえって不幸になってしまうのは当社の望むところではありません。そのため、当社が開発するモバイルゲームでは原則的にガチャ要素は控え、家庭用ゲームにおいても少額の追加要素は配信しつつも、ゲーム本編を楽しむうえで必須となるようなコンテンツは無料で配信するなど、全てのユーザーに平等で安全に楽しんでいただけるよう努めています。

販売地域に合わせた調整(ローカライズ／カルチャライズ)

2022年3月期における家庭用ゲームの海外販売本数比率は83.1%と、カプコンのゲームはグローバルで楽しられています。世界中のユーザーにゲームを楽しんでいただくためには、日本語で開発したゲームを各地域に合わせて翻訳(ローカライズ)する必要がありますが、ゲーム機の性能向上、オンラインへの対応、ユーザーのグローバル化に伴う多言語化などにより、ローカライズの物量・重要性は年々高まっています。そこで、カプコンのローカライズスタッフは初期段階から開発チームに入り、従来日本語版の開発後に行っていたローカライズを開発と同時進行にすることで、グローバルでの同日発売を実現しています。また、国によって歴史や宗教、慣習が異なるため、日本の常識で開発したゲームを単に翻訳しただけでは、思わぬところでユーザーの楽しみを損ないかねません。

そこで、あらゆる地域で平等にゲームを楽しんでいただけるよう、ネイティブスタッフによる調整(カルチャライズ)にも注力しています。

エンターテインメントの健全な発展のために

CEROレーティング制度の遵守、ガイドラインへの賛同

日本では、ゲームソフトの年齢別レーティングを実施する特定非営利活動法人コンピュータエンターテインメントレーティング機構が組織されており、当社はその会員としてレーティング制度のルールを遵守しています。

レーティング制度とは、青少年の健全な育成を目的として、性的、暴力的な表現などを含む家庭用ゲームソフトが、相応しくない年齢の青少年の手に渡らないよう、ゲームの内容や販売方法について自主規制する取り組みです。

また、近年のゲームプラットフォームでは、レーティングに対応したゲームの使用やオンライン購入を保護者が制限できるペアレンタルコントロール機能が搭載されています。

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会のガイドライン

ガイドライン名	施行日
ブロックチェーンゲームに関するガイドライン	2021/7/1 施行
リアルマネートレード対策ガイドライン	2017/4/26
未成年の保護についてのガイドライン	2016/12/21 2019/3/27改定 2022/4/1改定
ネットワークゲームにおけるランダム型アイテム提供方式運営ガイドライン	2016/4/27
「18才以上のみ対象」家庭用ゲームソフトの広告等ガイドライン	2008/4/1 2012/6/20改訂
コンピュータエンターテインメントソフトウェア倫理規定・第二改訂版	2002/10/1

注) 各ガイドラインの内容については、以下ホームページをご覧ください。
<https://www.cesa.or.jp/guideline/>

WHOによる精神疾患認定への対応

2019年5月、世界保健機関(WHO)は、極端にゲームにのめり込み、健康や社会生活に悪影響が出るとされる「ゲーム障害」を新たな疾病として位置づけました。当社も本問題に対する社会的要請への対応として、一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会などの業界団体と協力し、当該問題への意識を高め、適時適切な取り組みを行ってまいります。当社単体では、引き続き、主に小中学生を対象とした教育支援を通じ、ゲームとの適切なつきあい方を提案してまいります。

→詳細はP60参照

パチンコ・パチスロ依存症への対応

パチンコ・パチスロは社会に根付くエンターテインメントである一方、「のめり込み」が懸念されています。そこで、2006年に業界団体の支援により、ぱちんこ依存問題相談機関「リカバリーサポート・ネットワーク(RSN)」が設立され電話での無料相談を開始したことを皮切りに、業界では、全国各店舗でRSNを周知するポスターの掲示や、遊技客に対して依存問題への適切な案内ができる担当者を各店舗に配置する「安心パチンコ・パチスロードバイザー」制度の運用、「パチンコ店における依存(のめり込み)問題対応ガイドライン」の作成等、様々な依存予防対策が講じられています。また、2017年には、遊技産業13団体からなるパチンコ・パチスロ産業21世紀会が、パチンコ・パチスロ依存(のめり込み)問題対策を強化し、最優先課題として取り組む表明として、「パチンコ・パチスロ依存(のめり込み)問題に対する声明」を発表しました。なお2022年5月には同団体が中心となり、依存の概要や業界の取り組みなどを紹介する「パチンコ・パチスロ依存問題特設サイト」にてwebフォーラムを開催するなど、各種の啓発活動を展開しています。

当社も、業界の健全な発展に寄与すべく、これらの取り組みに賛同・協力しています。

シニア世代のコミュニティづくり支援

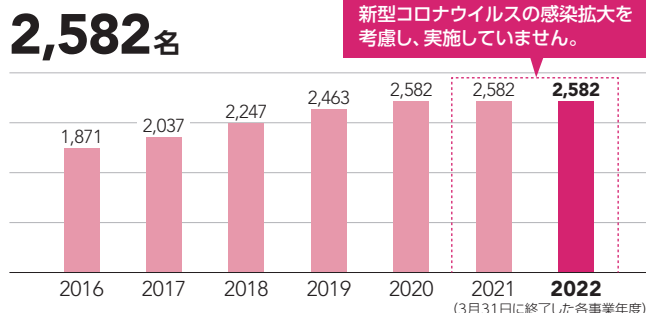
定期的にゲームセンター体験ツアーを実施

現在、アミューズメント施設は、シニア世代の方々にとって、仲間や店舗スタッフとコミュニケーションが取れる場所として人気を集めています。当社では、より多くの方々に施設を活用していただけるように、2012年より大型連休や敬老の日などに、メダルゲームやクレーンゲームなどを体験できるシニア向けのゲームセンター無料体験ツアーを実施しています。

※ 2021年3月期以降は新型コロナウイルスの感染拡大を考慮し、実施していません。

また、安心して過ごせる店舗づくりの一環として、現在23名のスタッフがサービス介助士の資格を取得しています。

シニアツアー累計参加人数



シニアツアー

お客さまサポートの充実

ユーザーサポートとご意見の活用

Capcomでは、購入いただいたサービスを不自由なくお楽しみいただけるよう、商材ごとにサポート窓口を開設しています。また、Web上にFAQを掲載し、お客様の疑問に迅速に対応できるよう努めるとともに、各担当者はお客様の満足度向上のため、定期的に情報交換を行い、窓口間の連携を高めています。なお、ゲームサポート宛にいただいた質問や意見に関しては、集約し分析する事で新たな製品開発に活用しています。

▶各種お問い合わせ窓口

https://www.capcom.co.jp/support/index_game.html

お客様の個人情報保護

当社では、会員サイトの顧客情報やキャンペーン賞品の発送先、商品購入履歴のある顧客情報など、約1,000万件強の個人情報を保有しています。一方、国内では、2015年に「個人情報保護法」が改正され、2017年5月30日より全面施行、海外では2018年5月、「EU一般データ保護規則(GDPR)」が施行されゲームユーザーのデータが個人情報として該当するなど、年々対応範囲が拡大しています。

このような状況において、2019年4月、情報管理体制の強化を目的に、国内の個人情報保護、GDPRなどへの対応機能などを持つ「情報管理部」を新たに設置しました。同部門を中心に、法律に則った行動指針、運用統制、監査の仕組みを構築することで個人情報の流出リスクに対応しています。

また2020年に発生した当社への不正アクセス攻撃を契機に、再発防止に向けたセキュリティ体制の強化を行いました。加えて

地域社会との関わり

2021年1月に複数の外部有識者からなる「セキュリティ監督委員会」を発足し、情報保護水準の強化を目指して定期的に開催しています。

お客様のゲーム体験機会の拡大(eスポーツ)

近年では、「遊文化」創出の一環として、eスポーツの振興に注力しています。

これまで、ユーザーが自主的に行っていたゲーム大会を、メーカーが主体的に企画・運営することで、競技者およびファンの皆様楽しんでいただける環境を拡充していきます。

2013年より、世界No.1を決める「カプコンカップ」を毎年開催しているほか、2019年6月にはアマチュアプレイヤーにも活躍の機会を設けるべく、学生を対象とした「ストリートファイターリーグ: College-JP 2019」リーグを新たに立ち上げるなど、お客様とのタッチポイントの増加や満足度の向上に努めています。なお2021年度は個人戦のオンライン大会「CAPCOM Pro Tour Online 2021」を世界19地域32大会で実施したほか、国内eスポーツリーグ「ストリートファイターリーグ: Pro-JP 2021」では企業8社がオリジナルチームを編成してリーグへ参画するチームオーナー制を導入するなど、確実に活動の幅を広げています。



ストリートファイターリーグ: Pro-JP 2021

健全なゲーム文化の普及

子供達を対象にした「出前授業」を10年以上にわたって実施

ゲームは比較的新しい文化であり学術的研究の歴史も浅いため、一般社会では教育的側面よりも悪影響論が根強く喧伝されています。また、近年ではWHOによる疾病認定や、「香川県ネット・ゲーム依存症対策条例」の制定が議論を呼んでいます。しかしながら、ゲームクリエイターという職種は「将来なりたい職業」として子供達に高い人気を誇っていることや、2020年より小学校でプログラミング教育が必修化され、子供向けのプログラミング教室など様々な取り組みが実施されつつある昨今、ゲームクリエイターを志す子供は今後益々増加すると考えられます。また、小学生で53.4%、中学生では80.8%と、スマートフォン利用率が年々増加する中、スマートフォン向けのゲームアプリも人気を博しており、ゲームと子供達との距離はより近づいています。

このような状況下、当社は持続可能な経済成長および社会形成の一助となるべく、ゲームに対する社会的理解を促したいとの考えから、小中学生を中心に企業訪問の受け入れや出前授業を積極的に実施しています。ここでは、ゲームソフト会社の仕事内容とそのやりがいや難しさを紹介する「キャリア教育支援」、自分の判断でゲームと上手に付き合えるようになるための「ゲームリテラシー教育支援」、苦手意識を持ちやすい算数・数学が仕事につながることを紹介する「カプコンお仕事×算数・数学授業」の3つのプログラムを展開し、教育現場から一定の評価を獲得しています。また、以前から教育現場の要望があったことや、新型コロナウイルス禍でも円滑に授業が実施できることを踏まえ2021年度から「オンライン授業」に対応。これまでより広範な地域へ柔軟に対応できるよう、常に新しい取り組みを続けています。

これらの結果、これまでに企業訪問として403件、3,355名(2022年3月末現在)を受け入れるとともに、出前授業は、2021年6月に静岡県島田市立川根中学校で初のオンライン授業を実施するなど、累計174件、15,726名(2022年3月末現在)を対象に開催しました。

出前授業の感想紹介(当期の一部を抜粋)

- コミュニケーション能力や学校の勉強も大切なのだが生徒が気付くことができ、大変なためになりました。(中学校教師)
- 特に印象に残っているのは、ゲームを楽しくやめる方法です。そこでご褒美の大小を使い分けるといわれて、そんな方法もあるんだと驚かされました。(中学校生徒)
- 学校で使用するタブレットでの学習プログラムなどを作っていたら子供達がより一層ゲーム感覚で学習に取り組めて良さそうだな、と思いました。(小学校教師)

社会福祉支援

安定した環境創出に向けた支援

ゲームメーカーにとって、子供は自社商品を手に取り遊んでもらえる“顧客”であると同時に、社員となる可能性を持った潜在的な“担い手”でもあります。ゲームを遊ぶために、安定した環境が必要なことは言うまでもありませんが、職業を選択するうえでも教育は必要不可欠です。2022年3月期においては、子供の未来応援基金をはじめとし青少年の健全な育成に取り組んでおられる3団体に合計1億円の寄付を行いました。

また近時、世界の耳目を集めているウクライナ難民支援においても国連難民高等弁務官事務所へ1億円の支援金を付託しました。

子どもの貧困対策関連

団体	支援金額
独立行政法人 福祉医療機構 子供の未来応援基金	5,000万円
認定特定非営利活動法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ	4,000万円
特定非営利活動法人 子どもセンターぬっく	1,000万円

ウクライナ難民への支援

団体	支援金額
UNHCR (国連難民高等弁務官事務所)	1億円

※ 日本の公式支援窓口「特定非営利活動法人 国連UNHCR協会」を通じて支援

文化・技術振興支援

大阪から世界へ「遊びの未来」を発信

当社は、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)において大阪府・市・2025年日本国際博覧会大阪パビリオン推進委員会が出展する「大阪パビリオン」に協賛し、出展参加することを決定しました。「遊びの未来」をテーマに掲げ、当社における最先端の技術・開発力とグローバルブランドを生かしたコンテンツ体験を共創し、世界にミライを発信します。

スポーツ振興支援

スポーツへの支援を通じて、心身の健全な発達に寄与

当社は、2022年4月より日本バレーボール協会(JVA)の「バレーボール競技の更なる普及および振興を図り、もって児童・青少年の健全な育成および国民の心身の健全な発達に寄与し、または豊かな人間性を涵養する」という目的に共感し、バレーボール男女日本代表チームの国内外での活動およびバレーボール競技の振興をサポートしています。また、2022年8月には株式会社セレッソ大阪とのトップパートナー契約を締結しました。当社が掲げるスローガンである「大阪から世界へ」を、ゲームとサッカーの双方で実現すべく、当社創業の地を代表するサッカークラブであるセレッソ大阪を支援していきます。



公益財団法人日本バレーボール協会とのオフィシャルスポンサー契約を締結



株式会社セレッソ大阪とのトップパートナー契約を締結

地方創生への貢献

人気ゲームの集客力・認知度を活用した社会貢献活動

2021年の夏に東京で行われた大規模スポーツイベントの開会式では、選手団の入場曲としてゲーム音楽が使用されるなど、ゲームコンテンツの求心力は世界中で認められています。同様に、カプコンのゲームコンテンツも、「ワンコンテンツ・マルチユース戦略」のもと、ゲームに限らず幅広い分野に展開することで、老若男女を問わず高い知名度や人気を誇ります。

当社ではゲームを通じて人を幸せにするという企業理念のもと、ゲームコンテンツが持つ人を引き付ける力を活用し、2000年代後半より、本社のある大阪に限らず、全国各地での①観光産業の振興を支援する経済振興、②郷土の歴史・文化の啓蒙を支援する文化啓蒙、③警察との連携による防犯啓発、④選挙管理委員会と連携した選挙の投票啓発の4つの地方創生活動を行っています。

また、今後は日本各地でのeスポーツ活動を支援し、ゲームで遊ぶことそのものを通じた地域活性化も視野に入れた活動を検討しています。

利用者の声

大阪府警察本部生活安全部
少年課長

助中 伸理 氏



近年、大阪では、少年の間で大麻乱用が増加しており、大阪府警では、その対策として、インパクトのある抑止効果の高い広報コンテンツを模索しておりました。その中でカプコン様には、本対策の趣旨をご理解いただき、「大逆転裁判」のキャラクターによる大麻乱用防止を力強く訴えるオリジナルポスターを制作していただきました。

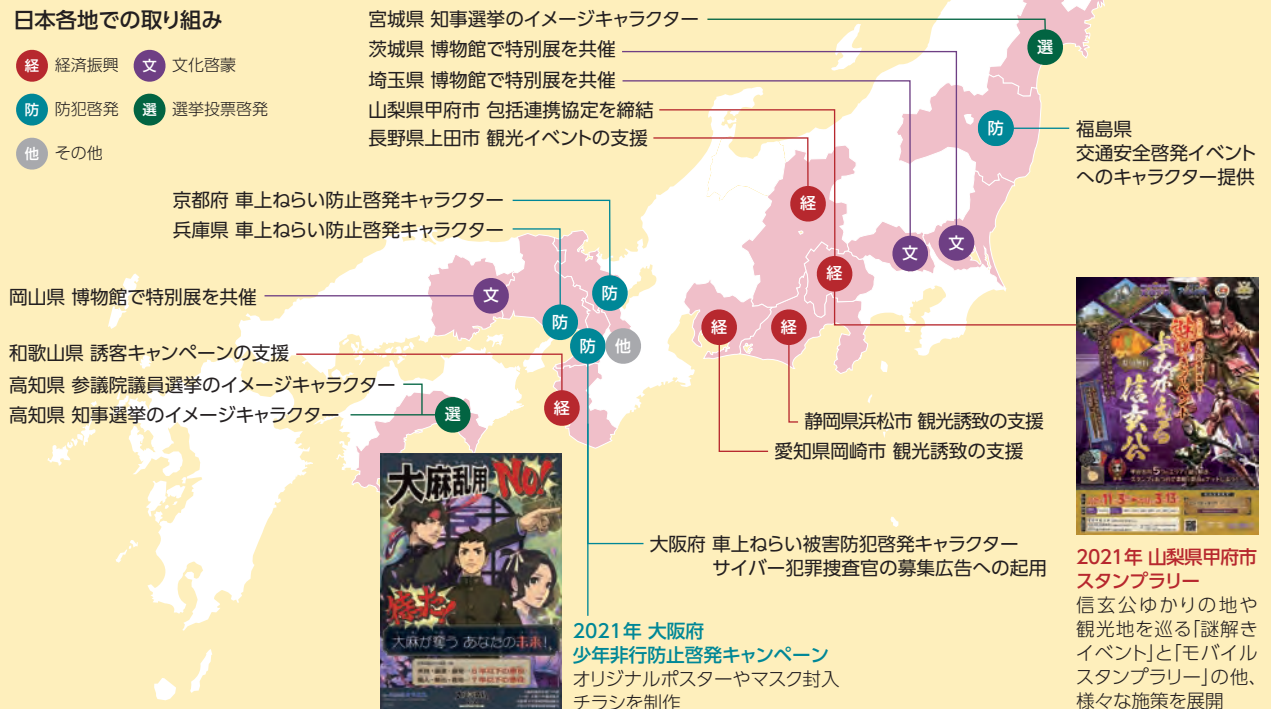
同ポスターは、マスコミ等で取り上げられるなど大きな反響を呼ぶとともに、社会に警鐘を与え、少年の大麻乱用防止にも大きな成果があったものと考えております。

カプコン様には心から感謝申し上げます。今後とも、大阪の将来を担う少年達の明るく健やかな育成のためにご支援をお願い申し上げます。

地方創生 ゲームコンテンツの求心力を生かし地方創生を支援

日本各地での取り組み

- 経 経済振興
- 文 文化啓蒙
- 防 防犯啓発
- 選 選挙投票啓発
- 他 その他



役員紹介

(2022年6月24日現在)

社内

社外



代表取締役会長
最高経営責任者 (CEO)
辻本 憲三

1983年 6月 当社代表取締役社長
2001年 4月 当社最高経営責任者 (CEO) (現任)
2007年 7月 当社代表取締役会長 (現任)



代表取締役社長
社長執行役員
最高執行責任者 (COO)
辻本 春弘

1987年 4月 当社入社
1997年 6月 当社取締役
1999年 2月 当社常務取締役
2001年 4月 当社専務取締役
2004年 7月 当社取締役専務執行役員
2006年 4月 当社取締役副社長執行役員
2007年 7月 当社代表取締役社長、社長執行役員 兼 最高執行責任者 (COO) (現任)
2016年 8月 当社代表取締役社長グローバルマーケティング事業、OP事業管掌
2018年 6月 当社代表取締役社長OP事業管掌
2020年 4月 当社代表取締役社長販売部門、OP事業管掌
2022年 6月 当社代表取締役社長OP事業管掌 (現任)



取締役副社長執行役員
最高人事責任者 (CHO)
宮崎 智史

1983年 4月 株式会社日本興業銀行 (現 株式会社みずほ銀行) 入行
2011年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行 (現 株式会社みずほ銀行) 執行役員営業第六部長
2013年 4月 同行常務執行役員営業担当役員
2016年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ副社長執行役員西日本地区担当役員
株式会社みずほ銀行取締役副頭取 (代表取締役) 西日本地区担当役員
2020年 4月 同行取締役副頭取 (代表取締役) 業務執行統括補佐
2021年 4月 同退任
2021年 5月 当社副社長執行役員 (現任)
2021年 6月 当社取締役 (現任)
2022年 4月 当社取締役最高人事責任者 (CHO) 兼 コーポレート経営管掌 (現任)



取締役専務執行役員
辻本 良三

1996年 4月 当社入社
2013年 9月 当社第三開発部長
2014年 4月 当社執行役員CS第二開発統括
2017年 6月 当社執行役員CS第三開発統括 兼 MO開発統括
2018年 4月 当社常務執行役員CS第二開発統括 兼 MO開発統括
2020年 10月 当社常務執行役員CS第二開発統括
2022年 4月 当社専務執行役員 (現任) CS第二開発統括
2022年 6月 当社取締役開発部門副管掌 (現任)



取締役 **社外** 独立役員
村中 徹

1995年 4月 弁護士登録 (大阪弁護士会)
第一法律事務所 (現 弁護士法人第一法律事務所)
2007年 12月 弁護士法人第一法律事務所社員弁護士 (現任)
2014年 5月 古野電気株式会社社外監査役 (現任)
2015年 6月 株式会社スズケン社外監査役
2016年 6月 当社社外取締役 (現任)



取締役 **社外** 独立役員
水越 豊

1980年 4月 新日本製鐵株式会社 (現 日本製鉄株式会社) 入社
2004年 5月 ポストン コンサルティング グループ シニア・ヴァイス・プレジデント
2005年 1月 同社日本代表
2016年 1月 同社シニア・パートナー&マネージング・ディレクター
ライフネット生命保険株式会社社外取締役 (現任)
2016年 6月 アサガミ株式会社社外取締役 (現任)
2018年 1月 ポストン コンサルティング グループ シニア・アドバイザー (現任)
2018年 6月 当社社外取締役 (現任)
2019年 6月 公益財団法人日本ラグビーフットボール協会理事 (現任)



取締役
[常勤監査等委員]
平尾 一氏

1988年 6月 当社入社
1997年 4月 当社海外業務部長
1999年 7月 当社執行役員海外事業部長
2002年 10月 当社総務部長
2004年 4月 当社IR室長
2004年 6月 当社監査役 [常勤]
2016年 6月 当社取締役 [常勤監査等委員] (現任)



取締役 [常勤監査等委員]
社外 独立役員
岩崎 吉彦

1979年 4月 国税庁入庁
1986年 7月 伊集院税務署長
1999年 7月 広島国税局調査査察部長
2007年 7月 名古屋国税局総務部長
2009年 7月 金沢国税不服審判所長
2010年 7月 札幌国税不服審判所長
2011年 7月 税務大学校副校長
2012年 6月 当社社外監査役 [常勤]
2016年 6月 当社社外取締役 [常勤監査等委員] (現任)



取締役 [監査等委員]
社外 独立役員
松尾 眞

1975年 4月 弁護士登録 (第一東京弁護士会)
尾崎・桃尾法律事務所
1978年 8月 アメリカ合衆国ニューヨーク州
ワイル・ゴツチェル・アンド・マンジェス法律事務所
1979年 3月 弁護士登録 (アメリカ合衆国ニューヨーク州)
1989年 4月 桃尾・松尾・難波法律事務所設立、同パートナー
弁護士 (現任)
1997年 4月 日本大学法学部非常勤講師 [国際取引法] 担当
2005年 4月 一橋大学法科大学院非常勤講師
[ワールド・ビジネス・ロー] 担当
2007年 6月 当社社外取締役
2014年 3月 ソレイシア・ファーマ株式会社社外監査役 (現任)
2016年 6月 当社社外取締役 [監査等委員] (現任)
2018年 6月 住友林業株式会社社外監査役 (現任)
2020年 6月 大正製薬ホールディングス株式会社社外監査役 (現任)



取締役専務執行役員
江川 陽一

1985年 4月 当社入社
1999年 4月 当社第五制作部長
1999年 8月 当社執行役員第五開発部長
2011年 4月 当社常務執行役員
2013年 4月 当社専務執行役員(現任)
2013年 6月 当社取締役アミューズメント事業、P&S事業管掌
2016年 7月 当社取締役AM事業・OP事業、コンシューマゲーム開発管掌
2019年 4月 当社取締役コンシューマゲーム開発、PS事業管掌
2020年 4月 当社取締役開発部門、PS事業管掌(現任)



取締役専務執行役員
最高財務責任者(CFO)
野村 謙吉

2009年 4月 当社執行役員内部統制統括
2010年 7月 当社常務執行役員財務・経理統括
2015年 6月 当社常務執行役員財務・経理統括 兼 秘書・広報IR統括
2016年 4月 当社専務執行役員(現任)
2016年 6月 当社取締役最高財務責任者(CFO)(現任)
2020年 4月 当社取締役コーポレート経営・企画・戦略部門管掌
2022年 4月 当社取締役コーポレート経営副管掌(現役)



取締役専務執行役員
石田 義則

1992年 4月 当社入社
2005年 4月 当社営業推進部長
2011年 3月 当社CS事業統括副統括 兼 CS営業推進部長
2013年 4月 当社執行役員CS国内事業統括 兼 CS営業推進部長
2016年 4月 当社執行役員日本・アジア事業統括
2017年 6月 当社執行役員日本・アジア事業統括 兼 MO開発統括副統括
2019年 4月 当社常務執行役員日本・アジア事業統括 兼 MO開発統括副統括
2020年10月 当社常務執行役員日本・アジア事業統括
2021年 9月 当社常務執行役員グローバル事業統括
2022年 4月 当社専務執行役員(現任)グローバル事業統括
2022年 6月 当社取締役グローバル事業管掌(現任)



取締役 社外 独立役員
小谷 渉

1980年 4月 警察庁入庁
2002年 8月 愛媛県警察本部長
2004年 4月 警察庁生活安全局情報技術犯罪対策課長
2008年 7月 長野県警察本部長
2010年 8月 警察庁刑事局組織犯罪対策部長
2013年 1月 警視庁副総監・犯罪抑止対策本部長事務取扱
2014年 1月 警察大学校長
2014年11月 株式会社ゆうちょ銀行統括役
2021年 6月 公益財団法人日本人事試験研究センター理事(現任)
当社社外取締役(現任)



取締役 社外 独立役員
武藤 敏郎

1966年 4月 大蔵省(現 財務省)入省
1999年 7月 同主計局長
2000年 6月 大蔵事務次官
2003年 1月 財務省顧問
2003年 3月 日本銀行副総裁
2008年 7月 株式会社大和総研理事長
2009年 6月 住友金属工業株式会社社外監査役(現 日本製鉄株式会社)
2010年 6月 三井物産株式会社社外取締役
2014年 1月 一般財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会事務総長・専務理事(現任)(現 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会)
2018年 7月 株式会社大和総研名誉理事(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)



取締役 社外 独立役員
廣瀬 由美

1979年 4月 東京国税局入局
2012年 7月 国税庁長官官房国税庁監察官
2015年 7月 雪谷税務署長
2016年 7月 東京国税局総務部人事第二課長
2017年 7月 税務大学校総務課長
2018年 7月 東京国税局調査第三部調査総括課長
2019年 7月 東京国税局調査第二部次長
2020年 7月 芝税務署長
2021年 8月 廣瀬由美税理士事務所税理士(現任)
2021年12月 東京都御蔵島村親善大使(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)
トレックス・セミコンダクター株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)

スキル
マトリックス

当社中期成長戦略の達成に向けて各取締役に特に期待する分野

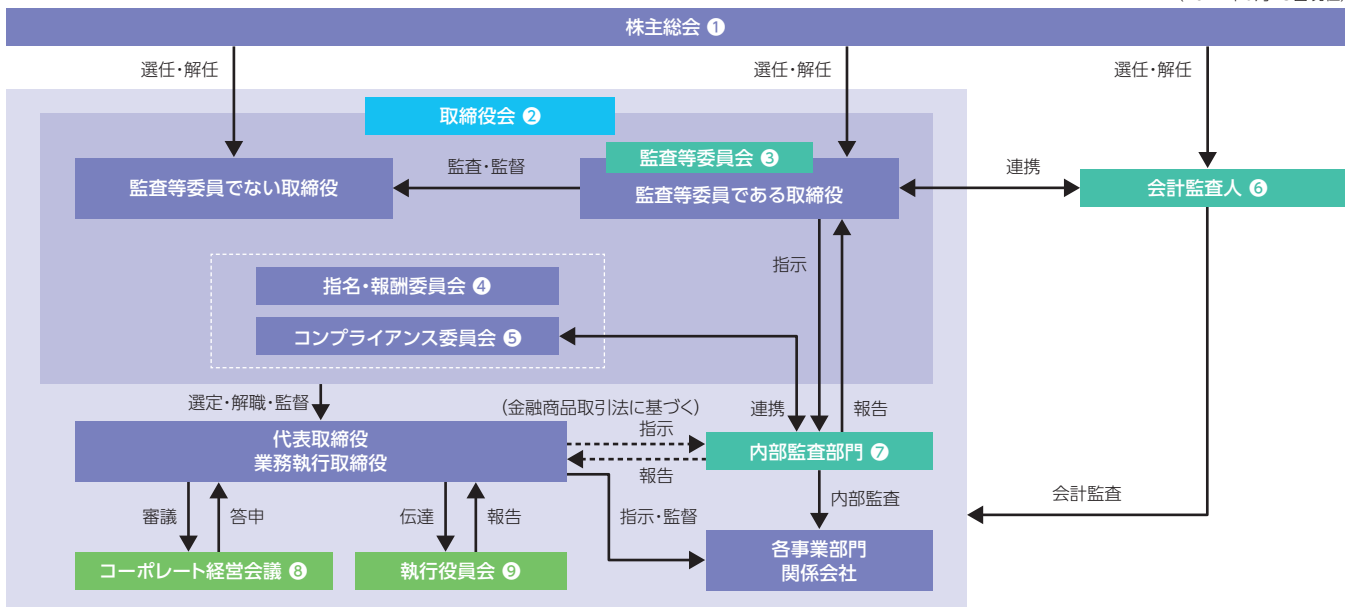
	企業経営	経営戦略	ゲーム業界	デジタル変革・IT・テクノロジー	開発・研究	財務・会計・税務	法務	グローバル感覚・国際性
■ 辻本 憲三	●	●	●	●				●
■ 辻本 春弘	●	●	●	●	●			●
■ 宮崎 智史	●	●	●	●		●		●
■ 江川 陽一			●	●	●			●
■ 野村 謙吉		●	●	●		●	●	●
■ 石田 義則(新任)		●	●	●				●
■ 辻本 良三(新任)			●	●	●			●
■ 村中 徹	●						●	●
■ 水越 豊	●	●						●
■ 小谷 渉				●			●	
■ 武藤 敏郎(新任)	●					●		●
■ 廣瀬 由美(新任)	●					●		
■ 平尾 一氏		●	●			●		●
■ 岩崎 吉彦						●		
■ 松尾 眞	●						●	●

※ 上記一覧表は、各候補者の有するすべての知見を表すものではありません。

コーポレート・ガバナンスの体制と取り組み

国内外の企業で不祥事が多発する中、株主や投資家は、各企業において内部統制が有効に機能されていることを重大な課題として求めています。ここでは、当社が「実効性」と「見える化」をキーワードに、これまで取り組んできたガバナンスの体制と仕組みづくりについて、外部評価機関の分析結果を踏まえてご説明します。(評価箇所にはイエローマーカーを引いています)

(2022年6月23日現在)



取締役会と任意の委員会の構成 (2021年度)

社内 社外

<p>2 取締役会 (11名) 2021年度開催回数 10回</p> <p>取締役会議長</p> <table border="0"> <tr> <td> 辻本 憲三 (出席率 100%)</td> <td> 辻本 春弘 (出席率 90%)</td> <td> 宮崎 智史 (出席率 100%)*</td> <td> 江川 陽一 (出席率 100%)</td> </tr> <tr> <td> 野村 謙吉 (出席率 100%)</td> <td> 村中 徹 (出席率 90%)</td> <td> 水越 豊 (出席率 100%)</td> <td> 小谷 渉 (出席率 100%)*</td> </tr> </table> <p>※ 就任後に開催された全てに参加</p>	 辻本 憲三 (出席率 100%)	 辻本 春弘 (出席率 90%)	 宮崎 智史 (出席率 100%)*	 江川 陽一 (出席率 100%)	 野村 謙吉 (出席率 100%)	 村中 徹 (出席率 90%)	 水越 豊 (出席率 100%)	 小谷 渉 (出席率 100%)*	<p>4 指名・報酬委員会 (5名) 2021年度開催回数 4回</p> <p>委員長</p> <table border="0"> <tr> <td> 岩崎 吉彦 (出席率 100%)</td> <td> 野村 謙吉 (出席率 100%)</td> <td> 水越 豊 (出席率 100%)</td> </tr> <tr> <td> 平尾 一氏 (出席率 100%)</td> <td> 松尾 眞 (出席率 100%)</td> <td></td> </tr> </table>	 岩崎 吉彦 (出席率 100%)	 野村 謙吉 (出席率 100%)	 水越 豊 (出席率 100%)	 平尾 一氏 (出席率 100%)	 松尾 眞 (出席率 100%)	
 辻本 憲三 (出席率 100%)	 辻本 春弘 (出席率 90%)	 宮崎 智史 (出席率 100%)*	 江川 陽一 (出席率 100%)												
 野村 謙吉 (出席率 100%)	 村中 徹 (出席率 90%)	 水越 豊 (出席率 100%)	 小谷 渉 (出席率 100%)*												
 岩崎 吉彦 (出席率 100%)	 野村 謙吉 (出席率 100%)	 水越 豊 (出席率 100%)													
 平尾 一氏 (出席率 100%)	 松尾 眞 (出席率 100%)														
<p>3 監査等委員会 (3名) 2021年度開催回数 11回</p> <p>委員長</p> <table border="0"> <tr> <td> 松尾 眞 (出席率 100%)*</td> <td> 平尾 一氏 (出席率 100%)*</td> <td> 岩崎 吉彦 (出席率 100%)*</td> </tr> </table> <p>※ 取締役会、監査等委員会とも同出席率</p>	 松尾 眞 (出席率 100%)*	 平尾 一氏 (出席率 100%)*	 岩崎 吉彦 (出席率 100%)*	<p>5 コンプライアンス委員会 (10名) 2021年度開催回数 4回</p> <p>委員長</p> <table border="0"> <tr> <td> 村中 徹 (出席率 100%)</td> <td> 辻本 春弘 (出席率 100%)</td> <td> 宮崎 智史 (出席率 100%)*</td> <td> 江川 陽一 (出席率 100%)</td> <td> 野村 謙吉 (出席率 100%)</td> </tr> <tr> <td> 水越 豊 (出席率 100%)</td> <td> 小谷 渉 (出席率 100%)*</td> <td> 平尾 一氏 (出席率 100%)</td> <td> 岩崎 吉彦 (出席率 100%)</td> <td> 松尾 眞 (出席率 100%)</td> </tr> </table> <p>※ 就任後に開催された全てに参加</p>	 村中 徹 (出席率 100%)	 辻本 春弘 (出席率 100%)	 宮崎 智史 (出席率 100%)*	 江川 陽一 (出席率 100%)	 野村 謙吉 (出席率 100%)	 水越 豊 (出席率 100%)	 小谷 渉 (出席率 100%)*	 平尾 一氏 (出席率 100%)	 岩崎 吉彦 (出席率 100%)	 松尾 眞 (出席率 100%)	
 松尾 眞 (出席率 100%)*	 平尾 一氏 (出席率 100%)*	 岩崎 吉彦 (出席率 100%)*													
 村中 徹 (出席率 100%)	 辻本 春弘 (出席率 100%)	 宮崎 智史 (出席率 100%)*	 江川 陽一 (出席率 100%)	 野村 謙吉 (出席率 100%)											
 水越 豊 (出席率 100%)	 小谷 渉 (出席率 100%)*	 平尾 一氏 (出席率 100%)	 岩崎 吉彦 (出席率 100%)	 松尾 眞 (出席率 100%)											

ガバナンス体制

透明性・健全性を高め、環境の変化に対応

当社グループは、中長期にわたる安定成長を実現し、企業価値向上を図るためにコーポレート・ガバナンスに関する基本方針として『コーポレート・ガバナンスガイドライン』（詳細はhttps://www.capcom.co.jp/ir/assets/pdf/governance/governance_01.pdfを参照）を策定し、コーポレート・ガバナンス体制の持続的な充実に取り組んでいます。

① 株主総会(2022年6月23日開催)

最高意思決定機関として重要事項を決定

当社の最高意思決定機関として、法令や定款で定めた重要事項を決定するとともに、事業報告等の報告事項や連結計算書類等の監査結果を報告しています。

株主総会は、開催日の約3週間前に招集通知を発送し、いわゆる「集中日」を避け早期に開催することで、多くの株主が出席できるように努めています。また、議決権については、パソコン、スマートフォンまたはタブレット端末からアクセスすることにより、インターネットからの議決権の行使が可能となっています。加えて、機関投資家の議決権行使について、議案検討に十分な期間を確保できるよう議決権電子行使プラットフォームにも参加しています。

② 取締役会(2021年度開催回数 10回)

監督

社外取締役の意見も取り入れながら経営判断

取締役会(議長は代表取締役会長)は15名の取締役から構成されており、うち社外取締役が7名となっています。

法令や取締役会規則で定めた重要事項を審議するほか、社外取締役の指摘、提案や活発な発言等により監督機能の強化に努めています。

③ 監査等委員会(2021年度開催回数 11回)

監査

会計監査人・内部監査部門と連携して監査・監督

監査等委員会(委員長は社外取締役)は3名の取締役(うち、2名は常勤監査等委員)から構成されており、うち社外取締役が2名となっています。

原則として取締役会の開催前に開催しており、監査等委員会規則で定めた重要事項等を審議し、監査・監督の強化に努めています。

監査等委員会から選定された監査等委員は、自ら往査を行うほか、監査の実効性を高めるため、監査等委員会直属の内部監査

統括等に適宜指示を行うなど機動的な組織的監査を実施しています。内部監査統括等は、監査等委員会に対して監査状況や改善、指摘事項を報告するなど、監査が有効に機能するよう努めています。

④ 指名・報酬委員会(2021年度開催回数 4回)

取締役候補者の選任と取締役の報酬内容を諮問・答申

任意の指名・報酬委員会(委員長は社外取締役)は、7名の取締役(社内取締役3名・社外取締役4名)から構成されており、社外取締役が過半数を占めています。

各委員は、取締役会が知見、識見や経験等を勘案のうえ、選定しています。指名・報酬委員会は、取締役会から取締役等の指名または報酬の諮問を受け、審議のうえ、取締役会に答申しています。

諮問があった場合の主な検討事項は以下のとおりです。

ア. 指名に関する検討事項

(ア) 株主総会に上程する取締役候補者の選定方針

(イ) 株主総会に上程する取締役候補者の選定

(ウ) 執行役員の選定

(エ) 役付執行役員の選定

(オ) 後継者の計画

(カ) その他上記に関連する事項

イ. 報酬に関する検討事項

(ア) 取締役報酬等の方針

(イ) 固定報酬と業績連動報酬

(ウ) 個別報酬に関する業績評価

(エ) 賞与に関する業績評価

(オ) その他上記に関連する事項

⑤ コンプライアンス委員会(2021年度開催回数 4回)

経営課題としてコンプライアンスに注力

コンプライアンス委員会は、14名の取締役(うち、半数の7名は社外取締役、委員長は弁護士でもある社外取締役)から構成されています。

原則として四半期に1回開催しており、主な活動内容としては当社グループのコンプライアンスに関するリスク分析、評価、対応の検討を行い、内在するリスクの把握や顕在化する蓋然性等を取締役に報告するなど、法令違反や不正行為等の早期発見や未然防止に努めています。

6 会計監査人 監査

会計の透明性を担保・検証

当社は、会社法に基づく会計監査および金融商品取引法に基づく会計監査のために、有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結しています。

なお、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はありません。

監査報酬(2021年度)

	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
提出会社	58百万円	—
連結子会社	—	—
計	58百万円	—

監査法人	公認会計士の氏名	
有限責任あずさ監査法人	指定有限責任社員 業務執行社員	近藤 康仁
	指定有限責任社員 業務執行社員	山中 智弘

注) 監査業務に係る補助者の構成: 公認会計士10名、公認会計士試験合格者およびシステム監査担当者等10名

7 内部監査部門 監査

遵法性や効率性を検証

当社は、実効性のある監査を行うため、内部監査統括等を設置し、株主総会終了後に監査方針、監査計画、監査方法、職務分担等を決定しています。

主な活動としては、従業員の業務執行状況や内部統制システムの有効性、運用状況の検証、評価等を行い監査等委員会に報告するとともに、適宜選定監査等委員に同行して事業所や国内外子会社等の往査を行っています。

8 コーポレート経営会議(2021年度開催回数 13回) 執行

取締役会の意思決定をサポート

コーポレート経営会議(議長は代表取締役会長)は8名の社内取締役から構成されており、原則として取締役会の数日前に開催するほか、必要に応じて適宜行っています。

取締役会付議事項の事前審議や当該事項以外の案件等について、会議を行っています。

9 執行役員会(2021年度開催回数 12回) 執行

経営方針に基づき、業務を執行

当社は、執行役員制度を導入しており、経営に専念する取締役に執行に専念する執行役員の役割と責任を明確化するとともに、

取締役会で決定された重要事項等を業務執行取締役の指示のもと、執行役員が迅速に業務を執行することにより経営効率を高めています。

執行役員会は、14名の執行役員(うち6名は取締役兼任)から構成されており、原則として毎月1回開催しています。各執行役員が業務執行状況を報告し、情報の共有化を図るとともに、案件事項や対処すべき課題等について意見交換を行っています。

社外取締役

社外の視点でガバナンスの実効性を確保

社外取締役はコーポレート・ガバナンスが有効に機能するよう、コンプライアンス委員会および任意の指名・報酬委員会の中核メンバーとなっているほか、適法性の確保や違法行為、不正の未然防止に注力するとともに、取締役会においても積極的な意見交換や助言を行うなど、経営監視機能の強化に努めています。監査等委員以外の社外取締役は秘書室のスタッフ、また、監査等委員である社外取締役については、内部監査統括等の専従スタッフが、それぞれ補助業務を行っています。

なお、当社の社外取締役7名全員は、株式会社東京証券取引所の独立役員の実効性を満たしていますので、同所に対し独立役員として届け出ています。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
村中 徹	会社法や金融商品取引法などを専門とする弁護士で、高度な専門知識や幅広い識見、知見を有するとともに、専門的な見地から適法性、妥当性等の提言や助言を行っており、法的な観点などから取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できるため。
水越 豊	コンサルタント業界における長年の経験や知見により経営分析や経営戦略の策定などに精通するとともに、経済動向に関する高い見識や国際感覚をもとに独立した立場から積極的な意見や提言を行っており、外部の観点から取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できるため。
小谷 渉	長年警察行政に携わっており、ITセキュリティおよび法律全般にわたる広範な専門知識や豊富な経験を有していることに加え、リスク管理や適法性確保の観点から、当社の経営に中立かつ客観的な視点で提言や助言を行うなど、取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できるため。
武藤 敏郎	財務省、日本銀行および事業会社において培ってきた財政・金融その他経済全般やコーポレート・ガバナンスに関する高い見識を有しており、これらの豊富な知見や経験が、取締役会の監査・監督に寄与することが期待できるため。
廣瀬 由美	長年にわたる税務行政におけるの専門知識と豊富な経験に加え、財務および会計に関する相当程度の知見を有していることに加え、健康経営に関する高い見識も有しており、取締役会の監査・監督の強化および人材戦略の深化に寄与することが期待できるため。

社外取締役(監査等委員)

氏名	選任理由
岩崎 吉彦	税務行政における専門知識と豊富な経験に加え、財務および会計に関する相当程度の知見を有しているため、外部の視点から助言やアドバイスを行っており、税務、財務および会計の観点などから取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できるため。
松尾 真	弁護士として高度な専門知識や広範な識見により法曹界で活躍するとともに、上場会社の豊富な社外役員経験により実業界にも精通しているため、取締役会等において法的な観点などから指導や助言を行っており、法律の専門知識を取締役会の監査・監督の強化に寄与することが期待できるため。

役員報酬

公正性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会に諮問
取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

① 取締役(監査等委員を除く)の報酬等の決定方針

取締役(監査等委員を除く)の報酬等については、公正性と透明性を確保するため、取締役会が指名・報酬委員会に諮問し、同委員会
は以下の方針をもとに審議・答申し、取締役会で決定しています。

(1) 取締役(監査等委員を除く)の基本報酬

- ・月額報酬として定額の固定報酬とします。
- ・各人の役位、職責、在任期間、業務執行取締役および非業務執行取締役等を勘案するとともに、個人の実績を評価したうえ、相当とされる金額とします。

(2) 取締役(社外取締役および監査等委員を除く)の業績連動報酬等

取締役(社外取締役および監査等委員を除く)の業績連動報酬等については、短期業績連動報酬として単年度の賞与を基本としており、取締役会の諮問を受けた指名・報酬委員会が当社グループの経営目標である「利益の安定成長」をもとに次の項目を評価し算定のうえ、審議・答申し、取締役会で決定しています。

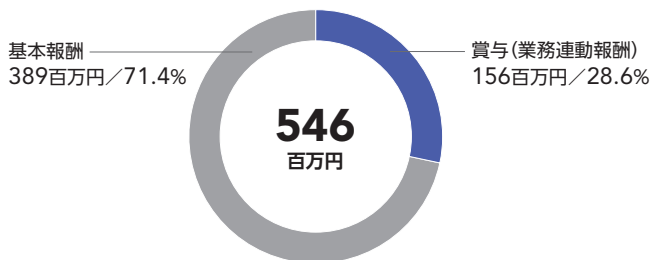
- a. 親会社株主に帰属する当期純利益の単年度黒字
- b. 連結営業利益の前年比増益
- c. 連結営業利益の複数年の連続増益
- d. 管掌業務評価

なお、取締役(社外取締役および監査等委員を除く)の報酬等の割合は、基本報酬である月額報酬に加え、単年度の賞与として年間の基本報酬の50%を最大値とする範囲内で上記項目をもとに設定します。

② 監査等委員である取締役の報酬等の決定方針

監査等委員である取締役の報酬等は、独立性確保の観点から業績との連動は行わず定額報酬とし、常勤および非常勤等を勘案のうえ、各監査等委員である取締役の協議により決定しています。

取締役の報酬構造のイメージ(総額)



※ 金額は以下表からの単純合算で、実際の報酬額とは異なります。

役員報酬(2021年度)

提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

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)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業務連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	457	300	156	—	—	5
監査等委員 (社外取締役を除く)	21	21	—	—	—	1
社外取締役	36	36	—	—	—	4
社外監査等委員	32	32	—	—	—	2

提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				基本報酬	業務連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等
辻本 憲三	150	取締役	提出会社	100	50	—	—
辻本 春弘	120	取締役	提出会社	80	40	—	—

注) 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

取締役会実行性評価

当社は、一層の取締役会の機能強化のため、取締役会の実効性評価を行っています。2021年3月期の課題に対して、2022年3月期は社外取締役に対する情報提供・意見交換の機会の拡充や議案付議基準の更なる見直し等により、引き続き取締役会の実効性が確保できているとの結果が得られました。

また、経営の監督機能強化に向けて実効性を更に高めていくため、2023年3月期は以下の課題に取り組んでいきます。

- ・取締役会および任意の委員会の運営・サポート体制の強化
- ・社外取締役への情報提供機会の充実
- ・持続的な安定成長に資する取締役会の多様性の確保および経営人材力の強化

株主総会への取り組み

株主総会の活性化と議決権行使の円滑化

当社では、株主総会の活性化を図る一助として、いわゆる「集中日」を避け早期に開催し、多くの株主が出席できるよう努めています。

また、パソコン、スマートフォンまたはタブレット端末からアクセスしていただくことにより、インターネットからの議決権の行使が可能となっております。加えて、議決権電子行使プラットフォームに参加し、機関投資家に対して招集通知発送日の当日から議案

検討に十分な期間を確保しています。さらに、当社および株式会社東京証券取引所のウェブサイトでは英文での招集通知も掲載するなど、国内外の株主の議決権行使の促進を図っています。

また、株主との一層の対話の充実を目的として、2020年6月開催の定時株主総会以降、開催日当日に株主専用ウェブサイトを通じ、インターネットにて株主総会の様子を視聴しながらコメント送信が可能な「ハイブリッド参加型バーチャル株主総会」を実施しています。

株主総会の決議事項

2021年度株主総会の議決権行使結果は以下の通りです。

決議事項	賛成数(個)	反対数(個)	棄権数(個)	賛成率(%)	決議の結果
第1号議案 剰余金の処分の件	1,733,347	31,892	0	98.14	可決
第2号議案 定款一部変更の件	1,687,017	78,227	0	95.51	可決
第3号議案 取締役(監査等委員である取締役を除く)12名選任の件					
辻本憲三	1,530,920	234,323	0	86.68	可決
辻本春弘	1,651,679	113,563	0	93.51	可決
宮崎智史	1,728,069	37,179	0	97.84	可決
江川陽一	1,728,169	37,079	0	97.84	可決
野村謙吉	1,720,858	44,389	0	97.43	可決
石田義則	1,727,106	38,142	0	97.78	可決
辻本良三	1,727,058	38,190	0	97.78	可決
村中 徹	1,736,647	28,601	0	98.32	可決
水越 豊	1,737,685	27,563	0	98.38	可決
小谷 渉	1,737,599	27,649	0	98.38	可決
武藤敏郎	1,723,325	41,924	0	97.57	可決
廣瀬由美	1,728,424	36,825	0	97.86	可決
第4号議案 監査等委員である取締役3名選任の件					
平尾一氏	1,672,996	92,243	0	94.72	可決
岩崎吉彦	1,672,997	92,244	0	94.72	可決
松尾 真	1,461,110	304,128	0	82.72	可決
第5号議案 補欠の監査等委員である取締役1名選任の件	1,756,581	8,668	0	99.45	可決
第6号議案 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額改定の件	1,746,666	9,631	8,951	98.89	可決

▶各決議事項の可決要件については、当社IRサイト掲載の「議決権行使結果」をご参照ください <https://www.capcom.co.jp/ir/stock/meeting.html>

コーポレート・ガバナンスに対する外部評価

ガバナンスの「見える化」を推進

当社のコーポレート・ガバナンスの充実度および実効性に関して、株式会社日本経済新聞社の「NEEDS-Cges」によると、上場企業3,750社中189位に位置しています。

「NEEDS-Cges」は、有価証券報告書などの公表資料から得られるデータから約150指標を算出し、「資本効率」、「外部からの規律」、「情報開示」など8つのカテゴリーを10点満点で得点化し定量的にコーポレート・ガバナンスを評価するシステムとして、定評があります。

2022年6月末時点の当社の総合評点は7.12点と、(金融セクター

等一部を除く)上場企業の上位5.60%(上場企業平均4.79点)に位置しており、同業他社平均(6.97点)も上回っています。また、「資本効率」、「株式市場評価」は最高評価である10点を獲得しています。

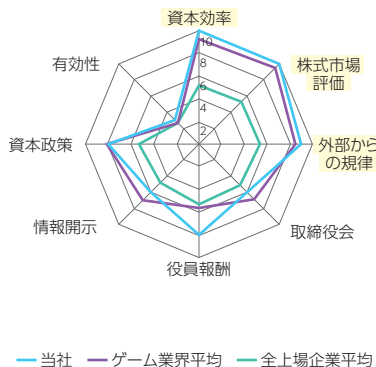
評価の要点は下表に記載の通りであり、イエローマーカーの各施策が評価されたと認識しています。今後も、更なる評価を得られるよう改善を重ねるとともに、当該データの詳細をIRサイトで掲載するなど、ガバナンスの「見える化」を一層推し進めていきます。

コーポレート・ガバナンスに対する外部評価

当社評価の結果

総合点	7.12
順位	189
基本項目	評点
資本効率	10
株式市場評価	10
外部からの規律	9
取締役会	6
役員報酬	8
情報開示	6
資本政策	8
有効性	3

業界平均および全上場企業平均との比較



高評価項目の詳細

評価の高い基本項目	評点	評価されている点
資本効率	10	ROA、ROE、フリーキャッシュ・フロー関連数値
株式市場評価	10	トービンのQ
外部からの規律	9	買収防衛策の有無

* 出典：株式会社日本経済新聞社「NEEDS-Cges」

IR活動の基本方針

1. ディスクロージャーの基本方針

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要事項の一つであると認識しています。このため、経営の健全性や透明性を高めるとともに、株主、取引先、従業員および地域社会などのステークホルダーとの信頼関係を構築することにより、企業価値の向上に努めています。

2. ディスクロージャーの基準

当社では、金融商品取引法および東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下、適時開示規則)等に則り、適時適切なディスクロージャーを行っています。

また、適時開示規則等に該当しない情報につきましても、投資

家の皆様のご要望に応えるべく、可能な限り積極的に開示する方針です。更に、ウェブサイトでの情報開示などにより、情報公開の即時性、公平性を旨とするともに、株主の皆様には株主通信や招集通知を通じて営業成績や事業の概況などをお知らせします。

3. 沈黙期間

当社は、四半期決算発表前に決算に関する情報が漏れるのを防ぐため、各四半期の決算期日の翌日から各決算発表までの一定期間を沈黙期間としています。当該期間は、業績に関する問い合わせへの対応を差し控えています。ただし、当該沈黙期間中に業績予想を大きく乖離する見込みが出てきた場合には、適時開示規則等に沿って、情報開示を行います。

IR活動に対する外部評価

積極的なIRの取り組みへの高評価

適時適切な情報公開を積極的に推進してきたこれまでの活動が認められ、当社IR活動および各種IRツールを対象として、外部評価機関より様々な表彰を受けています。当社は今後も説明責任の重要性を自覚し、投資家の皆様の信頼を得るべく不断の努力を重ね、適時開示体制を向上していきます。

2021年度外部評価実績

IRサイト	大和インベスター・リレーションズ株式会社「2021年インターネットIR表彰」優秀賞
	日興アイ・アール株式会社「2021年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」最優秀サイト

株主・投資家の皆様からの意見の活用

投資家やアナリストとの対話の成果を経営に反映

当社のIR部門では、株式市場との面談を通じて、経営方針や戦略、将来の見通し等に関して、投資家やアナリストの理解促進を図っています。また、株式市場の意見を集約して経営陣にフィードバックすることで、今後の企業経営に活用しています。在阪企業ながら、積極的に株式市場とのIR面談を実施することで、情報の非対称性を最小限に抑え、適正な企業価値の形成に努めています。

2021年度は、新型コロナウイルスの影響により、代表取締役会長および代表取締役社長から投資家へ中長期の経営戦略やマーケティング戦略の方向性を説明し、経営および開発に関して忌憚のないディスカッションを行っていたトップマネジメントミーティングや海外へのIR訪問は、中止を余儀なくされましたが、オンラインを活用したハイブリッド決算説明会や個人投資家向け説明会の実施、ビデオ会議により、多くの投資家やアナリストへの情報発信に努めました。

また、当社では機関投資家やアナリストを対象に定期的にパーセプション・ギャップ・スタディを実施し、投資家との認識ギャップを把握することで、企業経営やIR活動にフィードバックしています。加えて、決算説明会や個人投資家説明会でもアンケートを実施するなど、株式市場の意見や要望を経営の判断材料の一つとして積極的に活用しています。

2021年度のIR対応件数一覧

種別	回数
取材受け入れ	546
国内投資家訪問	7
海外投資家訪問	0
合計	553

IR実施イベント

イベント	詳細
ハイブリッド決算説明会	経営トップらが経営戦略や業績概況に関する説明および投資家・アナリストからの質疑応答に対応
決算補足説明カンファレンスコール	決算発表直後、業績について説明するカンファレンスコールを実施
オンライン個人投資家説明会	個人投資家向けに、オンラインでの会社説明会を開催

投資家との対話の成果(抜粋)

- Q. 取締役会の構成において、ダイバーシティを考慮してほしい。
- A. 対応しました。
当社は経営に多様な価値観が反映されるよう、幅広い識見に基づき候補者を選定しています。第43回定時株主総会において、当社初の女性社外取締役となる廣瀬由美氏を選任しました。しかしながら、女性としての視点を同氏にのみ特段求めるものではありません。男性取締役が女性の観点を踏まえることも含め、各取締役には幅広い識見に基づいての議論に期待しています。
取締役会の実効性評価等、新規情報の開示に努めています。
- Q. キャッシュについて、投資やM&Aなど具体的な使途を示してほしい。
- A. 今後の持続的な成長を見据えた投資の一環として、積極的な人材投資を進めます。
具体的には2022年度から報酬制度を一部改定し、正社員を対象として平均基本年収の30%増額(昇給分を含む)および、業績連動性をより高めた賞与支給の仕組みを導入しました。
今後も従業員の評価・育成制度の改善に、継続して取り組んでいきます。
- Q. 自社株比率が高いが、消却は行わないのか。
- A. 実施しました。
2022年5月に実施した、自己株式の公開買い付けにて取得した株式4,387,353株はその全てを消却しています。

取締役専務執行役員メッセージ

30年来の事業経験を
次代の成長へつなげる

私がカプコンに入社したのは1992年、ゲームソフトの営業職として、店舗を回る受注販促を担当していました。当時ゲームソフトは1本あたり約1万円、販売形態はパッケージのみと、流通におけるデジタルの活用が皆無の時代でした。それから30年が経過し、インターネットの普及やスマートフォンの登場をはじめ、ゲームを取り巻く環境はすさまじいスピードで進化を続けています。

特に変化が大きいのが商品の販売形態です。かつては先進国のゲームショップが中心だったものが、今ではデジタルデータで世界中に流通しています。2013年以降、国内の販売担当の執行役員として、デジタル販売の成長に努め、その後アジア、欧米と担当エリアを拝命しながら、グローバル市場の変化を最前線で感じてきました。また、同時期からキャラクタービジネスも担当し、自社IPの認知度向上による

ソフト販売との相乗効果を図ってきました。

今後、当社のさらなる成長に向けては、価格施策の深耕に加え、販売データを根拠とするタイトル編成の提案など、社内各部門とのより密な連携が重要と考えています。加えて、キャラクター・eスポーツ・映像など周辺ビジネスの活用により、コンテンツのポテンシャルを一段引き上げていく。これらによって当社の競争力を強化していきます。

取締役への就任を機に、より長期的な視点での会社への貢献を意識しています。単年の事業計画を着実に達成しながら、経営の立場から、持続的な成長を確実にするための仕組みづくりや後進の育成に取り組んでいく所存です。

取締役専務執行役員
グローバル事業管掌
石田 義則



取締役専務執行役員メッセージ

開発現場の経験を企業経営へ

カプコンでは毎期10%の営業利益成長、ゲームソフトの年間販売本数1億本を目標に掲げ、中長期での持続的な成長の実現に向けて取り組んでいますが、これは決して簡単な目標ではありません。

これまでカプコンでは高品質なコンテンツを生み出し、それをグローバルに展開することで成長を遂げてきており、今後も“面白いゲームを作る”ことが、開発部門が果たすべき最優先事項です。そのうえで、生み出したコンテンツをいかに多くの国や地域に広げるか。そのためには今まで以上に部門間での連携、特に開発と事業が一体感をもって販売施策を推進することが必要と考えています。

私はこれまで、タイトルのプロデューサーとして、また第二開発統括として、長年ゲーム開発に携わってきました。その過程で培った、組織の構築、IPごとの課題分析、コンテンツのグローバル展開、ワンコン

テンツ・マルチユース、ユーザーとのコミュニケーションといった分野の経験は、今後IPをより広範な国・地域へ浸透することに寄与すると信じています。

取締役に就任しましたが、立場の変化に力みはありません。経営に関わる情報に広く触れることで、より高い視野での判断が可能になったと感じています。CS開発部門として2,000人を超える規模となり一言で「開発」と括れる規模ではなく、制作・技術研究・サポートの各部門が有効に連携しパフォーマンスを最大化する必要があります。これまでの経験を生かし、カプコンの中長期の成長に貢献していきます。

取締役専務執行役員
開発部門副管掌
辻本 良三



人材投資戦略に関する社外取締役の主なコメント

人材投資を強化するという経営方針を実現するために具体的な施策や課題、今後の方向性について積極的な議論が交わされています。

当社の取締役会では、5名の社外取締役（2022年3月末時点）を中心として経営に対する積極的な意見交換や助言がなされており、その透明性・健全性を確保しています。

また、コーポレート・ガバナンスに関わる会社の体制の在り方や、株主・投資家への開示や説明についても活発な議論が交わされるなど、適切にガバナンスが機能する経営環境のもとで、成長戦略の推進に注力しています。

社外取締役
(独立役員)
村中 徹

社外取締役
(独立役員)
水越 豊

本ページでは、当社のガバナンスをご理解いただく一助として、経営上の重点戦略として当期より一層の注力を掲げる人材投資に関して、定期的を実施している取締役会の議案に関する意見交換会（以下、「意見交換会」）や、指名・報酬委員会における社外取締役のコメントの一部をご紹介します。

2021年度の冬季賞与の増額に関して

2021年10月の取締役会において、人材投資を強化する経営方針のもと、①社員報酬の水準向上および業績連動性の向上、②業績への貢献と重点課題への取り組みをより評価に反映させること、を目的として、同年12月に通常賞与に加えて特別賞与の支給を行うことを決定しました。下記は、2021年10月に実施した指名・報酬委員会での主なコメントです。

- 経営トップよりも先に社員の報酬を上げることは評価に値する。当社は、今や利益率が4割を超えており、今後の持続的成長を考えた際に、社員の報酬向上に向けた対応は重要だと考える。今回の対応に続き、今後は役員を含むリーダー層への報酬をより手厚くする必要のあるだろう。
- どれだけ業績が良くても社員に還元されなければ、株主に対し優秀な人材の流出という不安を与えることになる。報酬水準の改定は人材のリテンションにもつながるため、むしろやらなければ

経営の怠慢とも言われかねない。

- 現在の給与水準を見直し、従業員に報いるのは良い話であると考え。
- 報酬面での対応にとどまらず、毎年入社する200人規模の社員への教育も大切であり、今後の人事制度改定と合わせて取り組みを推進する必要があると考える。

2022年度の人事組織再編およびCHO新設について

当社は、2022年3月31日付にてリリース「持続的な企業価値向上に向け、人材投資戦略を推進」を発表しました。当リリースでは、①人材の確保・強化を行う「最高人事責任者(CHO)」(→詳細はP39「CHOが語る人材戦略」参照)を新設し、その下で現場の課題や問題を吸い上げられるよう人事機能を4つの組織に再編したこと、②経営レベルで課題に取り組み、社員の働きやすい職場づくりの推進を行うことに触れています。下記は、2022年3月に実施した意見交換会での主なコメントです。

- 前向きでよいことだと思う。一方で、働き方改革や環境の整備には時間がかかる。新設の健康経営推進部は、前向きに社員のためプラスになることをやっていく、という部門の役割をきちんと社内に説明し、その機能の理解を求め、有効に機能する組織となるよう取り組んでほしい。



社外取締役
(独立役員)
小谷 渉

社外取締役
(独立役員)
[常勤監査等委員]
岩崎 吉彦

社外取締役
(独立役員)
[監査等委員]
松尾 眞

今後の主な課題は、上司とのコミュニケーションや開発人材の育成・コア人材の養成だと考えている。(社内取締役)

- 他の会社も最近では人材が流動化する一方で、新入社員が社会慣れしていない傾向が見受けられる。今の経営層が這い上がったような時代とは変化しており、厳しく指導するだけでは人はついてこない。
- 中途退職者に悩む企業は多く、社員の退職分析や満足度調査をしている会社もある。
- 会社において実務の中心的役割を担う管理職層が、若手に対して自分が新卒で入社した時と同じような対応で接すると若手に受け止められず悩んでいる、ということが各社共通で起きている。

自由な働き方が広がる昨今、企業風土なども時代に即し変容を図る機会ではある。時間はかかるが、取り組んでいかなければならない。(社内取締役)

- 人材確保に向けた施策を進めることと並行して、社員からのニーズを汲み取れるような体制づくり、既存社員の会社への愛着心の醸成、組織に対する期待にも応える努力を継続していただきたい。
- 職場を問わず、部下の教育において世代ギャップに直面しているものと推測される。今後、部門間で、部下に対する接し方の情報交換を行うことも有益かと思う。

2022年度の人件費について

2022年4月より新たな人事体制のもと、正社員を対象に平均基本年収を30%増額(昇給分を含む)するとともに、業績水準に応じて社員へ還元を行う報酬制度を導入しています。下記は、2022年3月に実施した意見交換会での主なコメントです。

- 報酬制度の改定にあたっては、給与の額面をどうするかということも大切だが、単年の固定報酬、中長期の業績連動報酬、株式報酬など、多面的な報酬制度をいかに整備し体系づけるかという議論が必要である。
- 報酬制度の改定にあたっては、単なる給与の増額のみならず、今後の経営方針も含めて社員へ丁寧に説明する必要がある。年功序列を招くことのない、より柔軟なグレード制への移行も検討いただきたい。そのような観点を踏まえ、社内への伝え方が重要となる。

社長から報酬改定についての動画メッセージを全社員へ発信したうえで、対外的にも当社人材戦略の取り組みについて発表することとする。(社内取締役)

- 経営がメッセージを発信して報酬改定の目的を社員に丁寧に伝えるべきというご意見があったが、さらに一段先の段階として、経営層や管理職層の意識改革を進める必要がある。難しいテーマだと思うが、是非分析と検討をお願いしたい。