

# ゲームメーカーの事業特性を活かして 持続可能な社会づくりに貢献

eスポーツの盛り上がりや世界保健機構(WHO)によるゲーム障害の国際疾病認定など、近年ではゲームは単なるエンターテインメントではなく、社会的に大きな影響をもたらすものとして認知されています。当社は、ゲームメーカーとしてステークホルダーとの健全な関係を構築すると同時に、事業活動を通じて、グローバル人材の育成や新市場の創出により、社会的・経済的価値を生み出すことが、企業としての持続的な成長に繋がると考えています。また、「持続可能な開発目標(SDGs)」の「すべての文化・文明は持続可能な開発に貢献する」という考えと、当社の「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トし、人々に感動を与える感性開発企業」という経営理念は近い理念であると認識しています。そこで持続的な経済成長および持続可能な社会との両立のため、当社が定めるサステナビリティの基本方針のもと、次の重要な取り組みを実施することで、持続可能な社会づくりへ貢献していきます。

## 重要な取り組み

### 人材の確保・育成

当社では、「最高のIPコンテンツで世界中の人々を夢中にさせる企業」という理念のもと優秀な開発者の確保・育成に努めています。持続的成長と変化に即応するため、2022年より、報酬制度改定をはじめ人的資本の強化を推進、2025年度からの新卒の初任給引き上げを発表しました。引き続き、多様な人材採用、制作力強化、社員とのエンゲージメント向上にも注力。これらの取り組みを通じて、この先10年の更なる成長機会に備えた人材投資戦略を進めています。

#### 関連SDGs



### ダイバーシティの推進

当社は事業環境の変化に対応するため、性別、国籍、年齢等に関係なく採用や評価等を行うなど、多様性のある人材の確保・育成への投資に努めています。ユーザーのグローバル化に伴い、ゲーム開発においても多様性の重要性が増しています。そのため、当社ではダイバーシティの推進、とりわけ女性や外国籍従業員が活躍できる環境を整えています。

#### 関連SDGs



### 社会との健全な関係構築

当社は、経営理念に基づき、「良き企業市民」を目指し、社会の共通課題の解決に積極的に取り組んでいます。とくに、差別の禁止と人権の尊重、貧困で困窮する子供たちへの支援活動、地方創生への貢献、文化・技術振興支援などに注力しています。また、子供たちを対象とした「企業訪問」の受け入れや「出前授業」を実施するなど、健全なゲーム文化の普及のための取り組みも推進しています。

#### 関連SDGs



### コーポレート・ガバナンスの充実

当社はコーポレート・ガバナンスを経営の重要課題と認識し、その強化に取り組んでいます。経営の透明性、健全性、遵法性の確保に努めるとともに、環境の変化に対応できる体制を構築するため、取締役会の多様性確保や社外取締役の積極的な参画の機会拡大を図り、取締役会の監督機能の強化に努めています。今後も、社外取締役との意見交換会等、議論する機会の拡充・深化により諸課題の共有と理解を促進し、さらなる機能向上に努めます。

#### 関連SDGs



#### 持続可能な開発目標(SDGs)

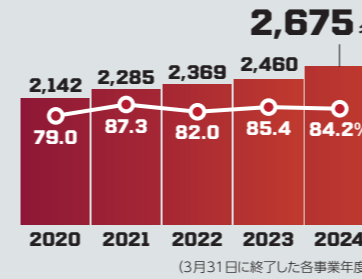
SDGsとは、2015年9月にニューヨーク国連本部において、「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える国連加盟国によって採択された、貧困を撲滅し、持続可能な世界を実現するため、世界で優先的に解決すべき17の目標です。

▶詳細は国際連合広報センターの「2030アジェンダ」ページをご覧ください  
[https://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/](https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/)



## 取り組みの進捗

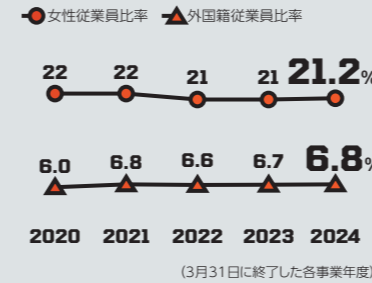
### コンテンツ開発者数(名)・内作比率(%)



当社では、「世界に通用する高品質なゲーム開発」に向けて優秀な開発者の確保・育成に努めています。パイプラインの拡充、品質向上のため、開発人員の増強は特に重要であると認識し、近年では毎年約150名規模の新卒採用を継続しています。

▶ 詳細/P45参照

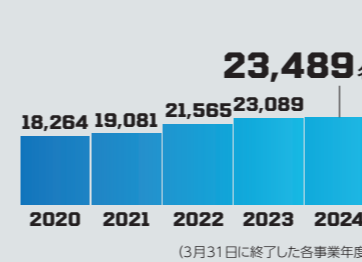
### 女性従業員比率・外国籍従業員比率(%)



経営層と外国籍従業員との意見交換会等を昨年に続き実施したほか、社内通知等の英文化など、外国籍従業員に働きやすい環境の整備に注力しました。女性・外国籍従業員に関する数値は継続的に上昇しており、当社のコンテンツの創出に寄与しています。

▶ 詳細/P56参照

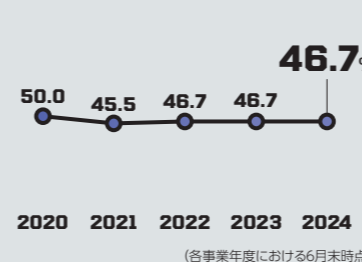
### 教育支援累計生徒数(名)



2005年より開始した当社の教育支援活動は、15年以上にわたる活動の結果、一定の認知度を獲得し、多くの青少年にゲームとの健全な付き合い方を学ぶ機会を提供してきました。また、2022年3月期にオンライン授業を導入したことで、より幅広い地域での活動が可能になりました。

▶ 詳細/P61参照

### 社外取締役比率(%)



当社では、「経営の透明化・見える化」を目指し、任意の指名・報酬委員会の設置等、諸種のガバナンス改革を実施してきました。社外取締役を積極的に選任しており、2024年3月末時点では全取締役に占める社外比率は46.7%でした。2024年6月時点では、2名退任、2名新任となり、社外比率は変更ありません。

▶ 詳細/P65参照

## 2023年度の取り組み成果

### 従業員向け概況説明会等の各種説明会を実施

近年、当社の事業概況をはじめ、従業員向けの各種説明会を実施しています。これら説明会では、10年の経営方針に基づく成長の軌跡とその要因・課題に対する経営層と従業員との質疑応答、意見交換に加え、メンタルヘルスの管理やハラスメント防止への意識向上、働きやすい環境づくりに向けた従業員のニーズを直接把握するための直接対話の機会になっています。

### 働きやすい環境のため各種制度を整備

2023年に一時帰国のための特別休暇制度や、性的指向や性自認にかかわらず福利厚生制度において平等の取り扱いをするためパートナーシップ制度を導入しました。また、外国籍従業員のニーズを把握するための経営層との意見交換会等を行っています。



### オンライン出前授業の需要が増加

オンライン授業の導入により、離島の学校をはじめ運用対象が拡大しています。2024年3月期のオンラインの実施率は87.5%(前期比7.5ポイント増)と、コロナ禍以降、オンライン実施が定着しています。



### 社外取締役による監督機能強化

2023年度は、取締役会の実効性評価を踏まえ、情報提供の拡充と相互理解の深化に向け、中長期的な戦略等について経営トップを交えて議論するため、社外取締役との意見交換会等を活用し、取締役会の監督機能の強化に努めました。

