

サステナブルな成長のために 社会との良い関係を構築していきます。

当社グループは、「ゲームというエンターテインメントを通じて『遊文化』をクリエイイトし、人々に感動を与える『感性開発企業』」の経営理念のもと、人々に「笑顔」や「感動」を与える心豊かな社会づくりを支援しています。

このため、すべての人々が安心してゲームを楽しめる世界の実現に向けSDGsが掲げる持続可能な社会づくりの目標を踏まえ、ESGへの取り組みを推進し、社会問題における共通課題の解決に積極的に取り組んでいます。

ESGの取り組みと課題一覧

◆重要課題: ■ 人材の確保・育成 ■ ダイバーシティの推進 ■ 社会との健全な関係を構築 ■ コーポレート・ガバナンスの充実

基本方針	主な取り組みと成果
<p>ENVIRONMENTAL 環境</p> <p>当社グループは、事業がおよぼす気候変動への負の影響[CO₂・GHG(温室効果ガス)排出等]を最小化するとともに、汚染、資源利用などに対し、照明のLED化や販売ソフトのデジタル化の推進による資源の削減を図っており、引き続き取り組みを進めていきます。</p>	<p>主な取り組みと成果</p> <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 ● 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 ● 関西圏の自社所有ビル等での再生可能エネルギー由来電力の導入 <p>→詳細はP53-54「環境」参照</p>
<p>SOCIAL 社会</p> <p>人権の尊重と人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障害、国籍などによる差別の禁止、弱者保護による不平等の排除を徹底し、従業員の働きやすい環境づくり、人材の確保および育成を推し進めるほか、貧困で困窮する子供たちの健全育成を願い支援活動を行うなど、地域社会・顧客との健全な関係の構築に向けた取り組みを進めていきます。</p>	<p>従業員との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国籍従業員の積極採用・活用 ● 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 ● 概況説明会の実施 <p>→詳細はP55-56「従業員との関わり」参照</p> <hr/> <p>お客様との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CEROLレーティングの遵守 ● 適切なローカライズ・カルチャライズ ● 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>→詳細はP59-60「お客様との関わり」参照</p> <hr/> <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 <p>→詳細はP61-62「地域社会との関わり」参照</p>
<p>GOVERNANCE コーポレート・ガバナンス</p> <p>経営の透明性、健全性を高めるとともに、環境の変化に対応できる体制の構築に努め、任意の委員会の活用などコーポレート・ガバナンスの機能強化による企業価値向上を図っています。今後も株主、顧客および従業員などステークホルダーの皆様のご期待に応えるべく取り組みを進めていきます。</p>	<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 ● 社外取締役比率の向上 ● 社外取締役との意見交換会の実施 ● 取締役会専任部署の設置 ● 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 <p>→詳細はP65-74「コーポレート・ガバナンス」参照</p>

また、株主、顧客、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協働を図るとともに、積極的な情報開示と透明性の向上に努め、持続的な成長を図ります。

→重要課題のKPI詳細はP15-16「ESGハイライト」参照

事業への影響(機会とリスク)

今後の課題

機会

- コスト削減(電気使用量低下、物流費用の削減)

リスク

- 炭素税の導入による事業コストの増加
- 炭素規制やプラスチック利用規制による原材料や生産・調達コストの上昇
- 自然災害・温暖化の進行による異常気象の激甚化による事業継続の阻害、従業員の働き方や健康・生活への影響

- 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

機会

- 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

リスク

- 優秀な人材の退職や流出
- モチベーション低下による業務効率の悪化

- 女性管理職比率の向上
- グローバル人材の採用強化

機会

- 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

リスク

- 海外の文化、宗教、習慣その他の様々なカンントリーリスク
- 課金システムの社会問題化
- ユーザーの購買動向の変化

- ユーザー、消費者団体、行政等への啓蒙

機会

- 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

リスク

- 企業イメージの悪化
- ゲームコンテンツへの関心低下

- 自社コンテンツを活用した地方創生の更なる推進

機会

- 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

リスク

- 意思決定の妥当性低下
- 不正アクセスなどによる情報漏洩

- 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
- 中長期の持続的成長に向けた、開発者の報酬設定

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

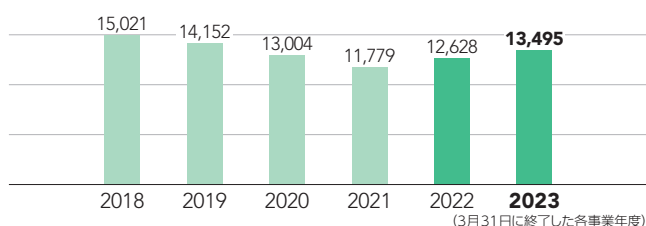
当社は、炭素税の導入による事業コストの増加や炭素規制やプラスチック利用規制による原材料や生産・調達コストの上昇といったリスクへの対応として、全事業所の継続的な節電実施や、アミューズメント施設における省エネへの取り組み等により電力消費の削減に取り組んできました。2023年3月期のCO₂排出量は、新事業所の追加やアミューズメント施設の新規出店等により前期比で増加したものの、安定的に推移しています。



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)

13,495 t



事業者クラス分け評価制度で8年連続のSクラスを獲得

新事業所の追加やアミューズメント施設の新規出店等により足元のエネルギー使用量が増加しているものの、当社のエネルギーの使用に係る原単位は安定的に推移しています。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、8年連続でSクラスを獲得しています。

(単体)

年	エネルギーの使用に係る原単位*	前年度比
2018	0.05994	98.1%
2019	0.05869	97.9%
2020	0.05583	95.1%
2021	0.05186	92.9%
2022	0.05497	106.0%
2023	0.05918	107.7%

(3月31日に終了した各事業年度)

* 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4,170万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。2023年3月期はデジタルで販売したゲームソフト約3,730万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。

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	リサイクル量	サーマルリサイクル※1
2018	74.4%	25.6%
2019	83.7%	16.3%
2020※2	00.0%	00.0%
2021	99.77%	00.0%
2022	91.6%	8.2%
2023	75.8%	24.0%

(3月31日に終了した各事業年度)

※1 熱源として温水、暖房等に利用した量

※2 2020年3月期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。当社においても、自社所有ビル等におけるCO₂排出量の2050年での実質ゼロを目指します。

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。加えて、2023年4月から当社東京支店においてグリーン電力を導入しています。更に、節電対策を施した自社データセンターの使用などの取組みを行うとともに、再生可能エネルギー使用を促進している大手クラウドサービス企業や大手データセンターサービス企業を利用することで、更なる環境負荷低減に努めています。

気候変動にかかるガバナンスおよびリスク管理

- ① コーポレート経営会議[議長は代表取締役会長(CEO)]は、気候変動にかかるリスクおよび機会について対応方針および施策等を審議します。
- ② これらの審議の結果を踏まえ、代表取締役または担当役員の指示により関連部門が取組みを推進し、代表取締役またはコーポレート経営会議に報告します。
- ③ 取締役会は、気候変動にかかる重要な事項について、代表取締役またはコーポレート経営会議より報告を受け、監督します。

従業員との関わり

当社グループは、『遊文化をクリエイトする感性開発企業』という経営理念を実現しつつ持続的な成長を達成するため、世界最高品質のコンテンツを生み出し世界中にユーザーを広げていくための人材への投資が不可欠であると考えています。このため、当社グループでは、人的資本への取組みをサステナビリティに係る最重要課題と位置付け、人材投資戦略の推進に取り組んでいます。

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て社員食堂を一新。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大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。

従業員ニーズの把握

従業員のニーズを経営陣が直接把握するため、2023年3月期は計20回の経営陣による従業員向けの説明会等を実施し、延べ1,400名超の従業員が参加しました。

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、

フォーリーステージのように、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。なお、2023年3月には国内最大級の広さを誇るモーションキャプチャスタジオを備えた「クリエイティブスタジオ」を、大阪市に新設・稼働しています。

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・絵画造形などの「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てています。現在月極で24人の子供（2023年3月末時点）を預かっており、ひと月当たりのべ295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、 外国籍従業員の積極活用などの取り組み

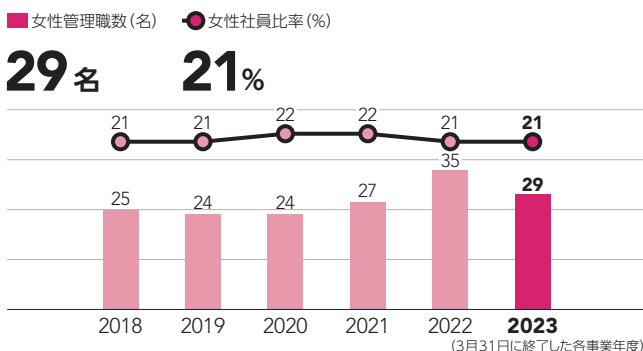
当社では現在、女性の活躍する環境整備の推進、外国人の積極採用に取り組んでいます。

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。2022年度の育児休暇取得者は42名、うち男性が30名、女性の取得率は85%です（2021年度は41名。うち男性は20名、女性取得率100%）。また育児休暇後の女性の復帰率も高く、2022年度は57名と100%が復帰しています（2021年度は34名復帰。復帰率97.8%）。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21.3%を女性が占め、女性の管理職は29名（当社管理職に占める割合は11.6%）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2023年度末までに①働き方

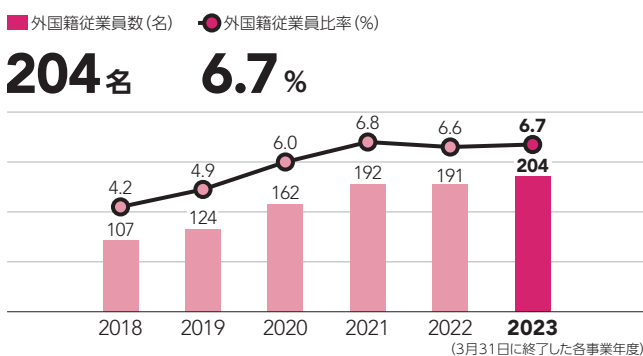
の多様性に資する人事制度の構築、②女性の管理職率15%以上を目指す「一般事業主行動計画」を策定しており、採用ホームページの充実や、時短勤務制度の設定をはじめとする就業環境の整備により達成を目指しています。

外国籍従業員の積極活用については、キャリアアップ支援や管理職への積極登用および日本語教育プログラムなど、当社コンテンツの海外展開力強化に向け注力しており、現在、外国籍従業員は204名(当社従業員に占める割合6.7%)となっています。今後も、外国から日本への引っ越しを伴う場合の住居確保の支援、一時帰国のための特別休暇制度の導入など、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)



外国籍従業員数・比率(単体)



従業員エンゲージメントの向上

2023年3月31日現在

決算年(3月期)	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	目標
ワークエンゲージメント(単体)(偏差値)(注1)	51.2	51.5	52.6	51.8	54.4	55.0
離職率(単体)(注2)	4.9%	4.3%	3.9%	5.4%	3.5%	—
うち自己都合	4.3%	4.0%	3.6%	4.7%	3.2%	3.0%程度

注) 1. エンゲージメントは、当社従業員(社会保険対象外の短時間労働者を除く)を対象とした外部業者によるアンケート調査結果における当社の偏差値です。具体的な調査方法としては、複数の質問について、従業員が「全く当てはまらない」「あまり当てはまらない」「まあまあ当てはまる」または「とても当てはまる」のいずれかに回答した結果を外部業者において他社と比較し、偏差値を算出しております。
2. 離職率は、対象期の期首の従業員総数に対する期中に退職した従業員数(期中に入社および退職した従業員を除く)の割合であり、集計対象は正社員のみであります。

当社グループは、従業員が働きやすい環境づくりによる従業員の離職防止およびエンゲージメント向上に取り組んでいます。具体的な施策としては、就業環境および設備の継続的な改善・拡充、会社貢献を称えるための社内表彰制度、ハラスメント対策研修の充実およびグローバルで利用可能な相談窓口の設置、従業員向け保養所の提供、その他福利厚生制度の継続的拡充等を行っています。

こうした取り組みの結果、仕事に対する自発的行動やポジティブな感情についての指標であるワークエンゲージメントは例年よりも高い水準となり、離職率も前期比で低下しました。主に報酬制度改定および働きやすい環境づくりへの取組みが貢献したものと考えています。なお、具体的なアンケート結果の例としては、次の質問に「まあまあ当てはまる」以上の回答をした従業員が、それぞれ以下の割合となりました。

仕事では、自分なりの創意工夫を行っている。	88.7%
仕事で必要なことであれば、自分の役割を超えて仕事をしている。	76.0%
今の仕事をしているときは、楽しいと感じる。	70.9%

また、会社への愛着等に対する指標であるエンプロイヤーエンゲージメントに関する具体的なアンケート結果の例としては、次の質問に「まあまあ当てはまる」以上の回答をした従業員が、それぞれ以下の割合となり、ポジティブな結果が得られています。

今の会社には、親しみや愛着を感じる。	77.5%
今の会社で働くことができ本当に良かったと思う。	85.6%
今の会社で働くことは、自分の人生にとってプラスになっている。	86.2%

社員の声

マーケティング戦略

マーケティング戦略部
データ分析室
ユーザー分析チーム
チーム長
池田 ひかる



私は2018年の中途入社なのですが、入社直後はデジタルマーケティングの部門でBIツールの導入を担当、その後デジタル販売の部門に移りデジタルセルの企画・分析やユーザー反響分析を担当しました。BIツールの導入では、それまでバラバラだった販売データが一元化され分析業務の効率化に貢献できました。当時は会社として“デジタル戦略”の声が大きくなってきたタイミングだったので、デジタル化が進んだことを実感できて印象に残っています。

現在は市場調査やコミュニティ分析、ブランドマーケティングを主な業務とするユーザー分析チームのチーム長として、メンバーのマネジメントや他部門との連携・調整、予算管理を行っています。世界中の国々にカプコンのIPがどのくらい認知されているか、どのようなユーザーに購入されているか、ブランドのコミュニティを上げるためにはどうすべきかを分析し戦略立案に繋げています。

メンバーは自分を含め女性が多いのですが、近年の人材投資の推進により女性やお子さんのいる方にとって働きやすい環境が充実してきたことを実感しています。例えば、今年から「生理休暇（有休）」の制度が開始されたことで、女性特有の体調が良くない日でも有給休暇の残数を気にせず体調を優先して休めるようになりました。また、時短勤務や時差出勤などをうまく使って育児と仕事を両立している方もいらっしゃいます。女性もキャリアを諦めずに働ける環境があることはとても有難いと思っています。



アニメーション

CS第二開発統括
開発三部
アニメーション室
室長
木下 陽子



アニメーション室はグラフィックに関する部門の中でもアニメーションに特化した部署です。キャラクターの動きやイベントシーンなど、タイトルを構成するにあたり必要なアニメーション全般を制作しています。私は室長として、メンバーが心身ともに健康な状態で働けるよう労務管理を行い、個性やキャリアパスを考慮したアサインを行うことを心がけています。あわせて採用、若手の育成指導などを行い、合間にはアニメーターとしてタイトルのアニメーション制作もしています。

私自身幼いころからアニメやゲームが大好きなので、魅力的なキャラクターを生み出すのは勿論、「ゲームとしての感覚の気持ちよさ」と「遊び心が詰まった絵作り」を両立させるクリエイターが集まるカプコンは憧れの会社でした。入社後は、個性が強く、それぞれの分野で才能の塊のような方々が本気でゲームを作っている姿に圧倒されました。

会社のモットーである高品質なゲームを世に送り出すためには、クリエイターに対してレベルの高い仕事及要求されます。2022年4月に人材投資戦略の再構築として報酬制度の改定や株式報酬制度が導入されたことは、成果には報酬で応え、グローバルで戦える商品を展開し発展していくという会社としての意思を強く感じました。

ゲーム開発は積み重ねた成果が作品として世界に残る、非常にやりがいがある仕事です。素晴らしいゲームを作るには、グラフィックだけでなくたくさんの人が関わります。これからも、想像と情熱を実現するカプコンのメンバーと共に、誰かの思い出に残るようなゲームを作っていきたいと思っています。



ローカライズプロダクション

プロダクション部
ローカライズプロダクション室
ローカライズチーム
チーム長
ボンバシ マルコ



私は入社前からカプコンが好きでしたが、実際に開発現場を見たとき、グローバルなゲーム開発の厳しさを思い知りました。今では管理職を任されるようになり、業務の内容も私自身が翻訳を提供することから、プレイヤーに喜んでもらうために必要なリソースをチームに提供することへと変わりました。チームの責任者として、12か国語で最高の品質を期限内に予算内で提供できるよう、チームを指導しています。

世界のあらゆる市場で、カプコンのゲームが自然で適切であると感ぜられること、それがローカライズチームの使命です。翻訳だけでなく、文化および政治的な観点のアドバイス、海外パートナーとの協力、更に海外プロモーションの支援まで幅広い業務をこなします。また、部門を超えた緊密なコミュニケーションを取ることで、問題を事前に察知・修正し、ファンが期待する品質を損なうことなく、開発の効率化に貢献しています。

日本での生活は、良い面がある一方で困難も伴います。食事一つとっても、母国と同じようにはいきませんし、帰省するにも費用と時間がかかります。カプコンは帰省時の有給休暇をはじめ、外国籍社員を対象とした制度の改革を進めています。また、上層部と直接話せる定期的なミーティングは、私達の意見に耳を傾けてくれていると感じます。

今ではゲームの作り手になってしまいましたが、ファンであることに変わりはありません。チーム全員、ゲームを大好きになったあの喜びと興奮を再現するために全力を尽くしているので、今後の作品も楽しみにしてください。



基礎技術開発

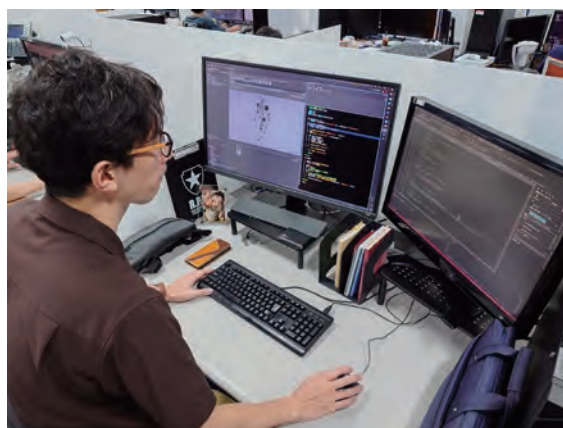
技術研究統括
基盤技術研究開発部
基盤技術開発室
関野 優樹



私が所属する基盤技術開発室では、カプコンの内製ゲームエンジンである「RE ENGINE」の開発をはじめ、ゲーム開発を支える機能の実装やサポートを行っています。その中で私は、ゲーム開発を行うクリエイターから要望をうけ、機能実装や、不具合の解消対応による課題解決を行っています。

私がカプコンに入社したのは、当時の内製ゲームエンジンである「MT FRAMEWORK」が発表された頃です。昔では、携帯電話などで気軽にゲームを体験することが流行の兆しを見せるなか、据え置き型家庭用ゲーム機を主軸に高品質なゲームを作らんとするカプコンの方針に、感銘を受けました。入社して驚いたのは、先進的な表現や体験は、開発者の知恵や工夫で成り立っているという点です。常により良い開発法を模索し続けることで高い品質が維持できるのだと感じました。そのような職場に籍を置き「新しいゲーム体験を支えるため、新機能を開発している」と感じたときや、その機能がクリエイターから感謝されたときの高揚感は格別で、私自身の成長も感じます。

プライベートでは、子供の誕生を機に育児休暇を1か月間取得し、家庭の時間も意識するようになりました。社内敷地に併設された駐輪場やカプコン塾も利用していますが、育児と業務の両立には不可欠な支援であり、大変助かっています。「カプコン塾」では、子供が保育園のきれいな室内で、家とは違った顔つきでのびのびと生活しているのを見る機会がありました。少人数の保育でありつつも、子供が社会性を身に着けられていると感じ、安心して利用しています。



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有料で配信しつつも、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)

2023年3月期における家庭用ゲームの海外販売本数比率は80.3%と、カプコンのゲームはグローバルで楽しまれています。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改訂
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。本問題に対する社会的要請への対応として、業界団体より委託を受けたゲーム障害調査研究会より2023年3月に調査結果が発表されました。当社としては、今後更なる詳細な分析と論文の発表に合わせて協議を進める業界団体と協力し、当該問題への意識を高め、適時適切な取り組みを行っていきます。また当社単体でも、当該調査結果を踏まえ、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いきます。

→詳細はP61参照

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・パチスロアドバイザー」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。

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。

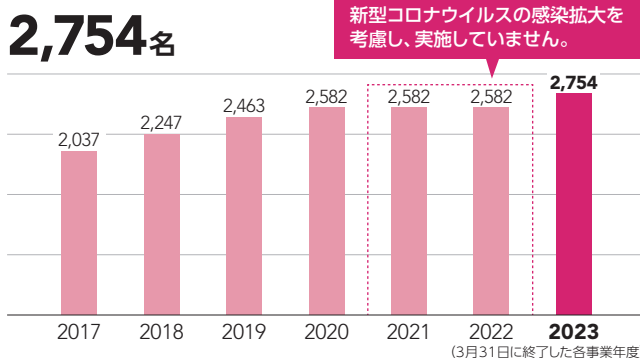
シニア世代のコミュニティづくり支援

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。

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



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

カプコンでは、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。また、外部アドバイザリーの組織である「セキュリティ監督委員会」の助言等も踏まえ、継続的なシステムの運営・監視や、万一サイバー攻撃等のセキュリティリスクが顕在化するなどの非常時が発生した場合でも早期対処・復旧できる体制の構築等、PDCAサイクルに基づく情報セキュリティ体制の維持および強化を図っています。

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、2023年に実施している「CAPCOM Pro Tour 2023」では、シリーズ最新タイトル『ストリートファイター 6』の発売記念特別施策として、eスポーツにおける新たな対戦格闘シーンの幕開けを彩るため、ツアー年間賞金総額200万ドル以上の当社史上最高額を設定して開催するなど、確実に活動の幅を広げています。

地域社会との関わり

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。

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。そこでは、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・数学が仕事に繋がっていることを紹介する「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になりました。

これらの結果、これまでに企業訪問として412件、3,532名(2023年3月末現在)を受け入れる一方、出前授業は、累計232件、19,557名(2023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)

- ゲーム会社自らがゲームと付き合ううえでの問題点を提示し、解決策を考えていくという内容が面白いと感じた。(中学校教師)
- 学校で学んだ算数などが仕事で役立っていることを知りました。1人ひとり役割があって誰かが欠けるとできない「絆の結晶」なのかなと感じました。(小学生生徒)
- SDGsと関連した学習を進めていますので、少し触れていただければなお助かると思いました。(中学校教師)

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、将来的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。2023年3月期において、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団体への寄付を継続しました。

また、引き続きウクライナ難民支援のため国連難民高等弁務官事務所に支援金を付託するとともに、新たにトルコ・シリア大地震への被害者支援金を寄付しました。

子供の貧困対策関連

寄付先	金額
独立行政法人 福祉医療機構 こどもの未来応援基金	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

寄付先	金額
UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)	2,000万円

※ 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

トルコ・シリア大地震への支援

寄付先	金額
公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	3,000万円

※ トルコ・シリア大地震子ども支援窓口

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月より公益財団法人日本バレーボール協会の「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。

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。

利用者の声



兵庫県警察本部生活安全企画課
犯罪抑止対策係員

河合つかさ氏

私自身、幼い頃からゲームが好きで、カプコン様から販売されているゲームソフトにもたくさん思い出があります。

本県では、地域で子供を守る「ながら見守り活動」の普及啓発や、多発傾向にある車上ねらい被害の防止を目的として、「モンスターハンター」とのコラボ啓発グッズ、ポスター・チラシ等を作成させていただきました。

また、キャンペーンでは「アイルー」と一緒にグッズを配布させていただき、多くのお子様や保護者様に効果的な啓発を行うことができました。

幅広い年代から愛され続けるカプコン様のアニメやゲームコンテンツを通じ、今後とも兵庫県の安全安心に向けた広報啓発へのご協力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



2022年 兵庫県警察
車上ねらい防止
啓発キャラクター
オリジナルポスターや
チラシ封入タオルを制作

高知県 参議院議員選挙のイメージキャラクター
高知県 知事選挙のイメージキャラクター

宮城県 知事選挙のイメージキャラクター
茨城県 博物館で特別展を共催
埼玉県 博物館で特別展を共催
山梨県甲府市 包括連携協定を締結
長野県上田市 観光イベントの支援

京都府 車上ねらい防止啓発キャラクター

岡山県 博物館で特別展を共催
和歌山県 誘客キャンペーンの支援

静岡県浜松市 観光誘致の支援

愛知県岡崎市 観光誘致の支援
2022年 奈良県橿原市
包括協定を締結

大阪府 車上ねらい被害防犯啓発キャラクター
サイバー犯罪捜査官の募集広告への起用
少年非行防止啓発キャラクター



2022年 大阪府
交通安全啓発キャラクター
オリジナルポスターを制作



2022年
福島県郡山地方
火災予防キャンペーン
オリジナルポスターを
制作

役員紹介

(2023年6月21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
1997年 4月 社団法人コンピュータソフトウェア著作権協会
理事長(現 一般社団法人コンピュータソフトウェア
著作権協会)
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)
2010年 2月 ケンソー エステイト ワイナリー ジャパン株式会社
代表取締役 (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 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事業管理
2022年 6月 当社代表取締役社長OP事業管理 (現任)
2023年 5月 一般社団法人コンピュータエンターテインメント
協会会長 (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理 (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第三開発統括
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 (現任)
2022年 4月 当社専務執行役員 (現任)
2022年 6月 当社取締役開発部門副管理 (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

1990年 9月 ポストン コンサルティング グループ入社
1997年 6月 同社ヴァイス・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
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
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
2022年 6月 同協会副会長(現任)
2023年 1月 ポストン コンサルティング グループ
シニア・パートナー・エメリタス(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)



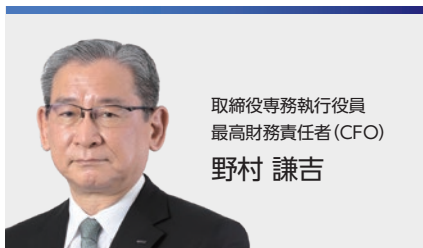
取締役[監査等委員]
■ 社外 ■ 独立役員
松尾 眞

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・ゴッチェル・アンド・マンジエス法律事務所
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(現任)



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
2013年 4月 当社執行役員CS国内事業統括
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
2021年 9月 当社常務執行役員グローバル事業統括(現任)
2022年 4月 当社専務執行役員(現任)
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(後の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、2022年6月解散)
株式会社大和総研名譽理事(現任)
2018年 7月 株式会社大和総研名譽理事(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

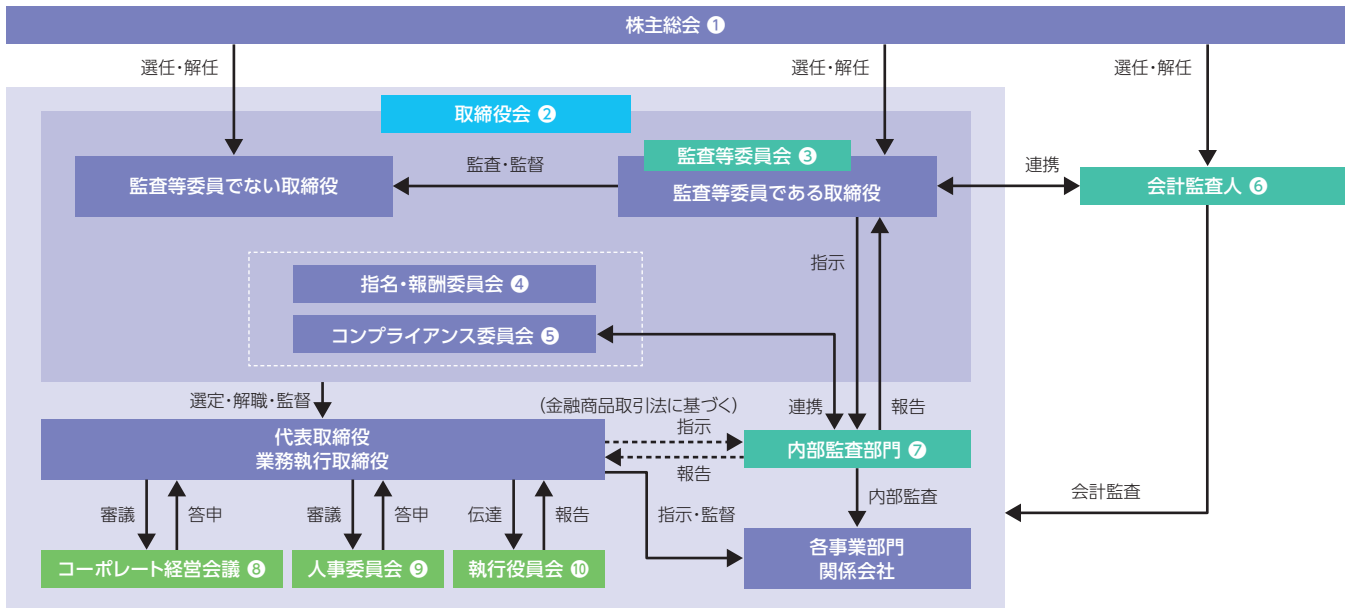
当社中期成長戦略の達成に向けて各取締役特に期待する分野								
	企業経営	経営戦略	ゲーム業界	デジタル変革・IT・テクノロジー	開発・研究	財務・会計・税務	法務	グローバル感覚・国際性
■ 辻本 憲三	●	●	●	●				●
■ 辻本 春弘	●	●	●	●	●			●
■ 宮崎 智史	●	●	●	●		●		●
■ 江川 陽一			●	●	●			●
■ 野村 謙吉		●	●	●	●	●	●	●
■ 石田 義則		●	●	●	●			●
■ 辻本 良三			●	●	●			●
■ 村中 徹	●						●	●
■ 水越 豊	●	●						●
■ 小谷 渉				●			●	
■ 武藤 敏郎	●					●		●
■ 廣瀬 由美	●					●		
■ 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)

(2023年6月21日現在)



取締役会と任意の委員会の構成 (2022年度)

● 社内 ● 社外

<p>2 取締役会 (15名) 2022年度開催回数 10回</p> <p>取締役会議長</p> <p> ● 辻本 憲三 (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%) ● 村中 徹 (出席率 100%) ● 石田 義則 (出席率 100%)* ● 辻本 良三 (出席率 100%)* ● 水越 豊 (出席率 100%) ● 小谷 渉 (出席率 100%)* ● 武藤 敏郎 (出席率 100%)* ● 廣瀬 由美 (出席率 100%)* ※ 就任後に開催された全てに参加 </p> <p>3 監査等委員会 (3名) 2022年度開催回数 10回</p> <p>委員長</p> <p> ● 松尾 眞 (出席率 100%)* ● 平尾 一氏 (出席率 100%)* ● 岩崎 吉彦 (出席率 100%)* ※ 取締役会、監査等委員会とも同出席率 </p>	<p>4 指名・報酬委員会 (7名) 2022年度開催回数 4回</p> <p>委員長</p> <p> ● 岩崎 吉彦 (出席率 100%) ● 宮崎 智史 (出席率 100%)* ● 野村 謙吉 (出席率 50%) ● 水越 豊 (出席率 100%) ● 小谷 渉 (出席率 100%)* ● 平尾 一氏 (出席率 100%) ● 松尾 眞 (出席率 100%) ※ 就任後に開催された全てに参加 </p> <p>5 コンプライアンス委員会 (14名) 2022年度開催回数 4回</p> <p>委員長</p> <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%) ● 石田 義則 (出席率 100%)* ● 辻本 良三 (出席率 100%)* ● 水越 豊 (出席率 100%) ● 小谷 渉 (出席率 100%)* ● 武藤 敏郎 (出席率 100%)* ● 廣瀬 由美 (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%)* ※ 就任後に開催された全てに参加 </p>
---	--

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(2023年6月20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(2022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、定款および取締役会規則で定めた重要事項のほか、当社グループの経営理念に基づいた成長戦略等について審議しており、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(2022年度開催回数 10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、監査等委員会の直轄組織である

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。

監査等委員会は、選定監査等委員および内部監査統括等から報告を受けた監査結果等をもとに経営リスク等について議論するなど、適法性、妥当性の観点からガバナンスの強化に向けた検討を行っています。

④ 指名・報酬委員会(2022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) 執行役員を選定
- (エ) 役付執行役員を選定
- (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(2022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発生を予防すべく勧告、助言等を行っています。

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 (2022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	57百万円	—
連結子会社	—	—
計	57百万円	—

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	黒川 智哉
	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8名、公認会計士試験合格者およびシステム監査担当者等19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 (2022年度開催回数 15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 人事委員会 (2022年度開催回数 13回) **執行**

人事委員会 (委員長は代表取締役会長) は8名の社内取締役および人事部門の担当執行役員および企画戦略部門の担当執行役員から構成されています。経営企画部が事務局となっており、1名が担当しています。

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。

人事関連の取締役会付議事項の事前審議や人材投資戦略等について、会議を行っています。

10 執行役員会 (2022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と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、15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。また、2023年3月期は社外取締役に対する現場視察や執行役員との意見交換会実施による情報提供のほか、取締役会専任部署の設置によるサポート体制強化等に取り組みました。

当社の社外取締役7名は、すべて独立役員の基準を満たしていますので、7名全員を独立役員に指定しています。

社外取締役の選任理由

社外取締役

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するとともに、当社の経営に中立かつ客観的な視点で提言や助言を行っており、リスク管理や適法性確保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。
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いるため、大所高所からの経営全般にわたる客観的な提言や助言を行っており、独立した立場から取締役会の監査・監督に寄与することが期待できるため。
廣瀬 由美	税理士や長年にわたる税務行政において培ってきた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するとともに、健康経営に関する高い見識も有しているため、外部の視点から積極的な意見や提言を行っており、これらの経験、知見などから取締役会の監査・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。

取締役の支援体制

- ①取締役会の審議の活性化を図るため、取締役会事務局を設置し以下のとおり運営する。
- 取締役会の年間開催スケジュールを策定し、必要に応じて臨時取締役会を開催する。
- 配付資料については、議案の概要が把握しやすい資料を作成し、事前に配付する。

- 人事異動や組織改革など一部の重要な業務執行事項を代表取締役委任し、付議事項の適正性を確認することにより、取締役会の審議の充実に努める。
- ②取締役会において十分な議論ができるよう、経営管理取締役が、取締役会開催日の約1週間前に、社外取締役に対して議案や補足事項について事前に説明を行う。
- ③取締役会には担当執行役員が適宜出席し、管掌取締役による議案の説明と質問への回答を補佐し、社外取締役が適時適切に議案について判断できる体制を整える。
- ④当社グループの役職員は、取締役の職務の執行に必要な情報提供を求められた場合、要請に応えるべく迅速かつ適切に対応する。
- ⑤監査等委員会の職務が円滑かつ適正に遂行できるよう、同委員会を補助する内部監査部門として業務執行部門から独立した内部監査統括等を直轄組織として設置し、同部門が監査等委員会事務局を担う。
- 内部監査統括等は、業務執行者からの独立性維持に努め、監査等委員の指揮命令下で職務を執行するとともに、監査等委員会へ適宜報告を行う。
- ⑥社外取締役を含む非業務執行取締役が職務の執行が円滑にできるよう、秘書室および内部監査統括等が補助業務を行うほか、取締役会選任部署の設置によるサポート体制の強化等を図る。
- ⑦取締役が円滑かつ適切な職務の執行を行うため、コンサルタントなど外部の専門家を必要とする場合は、当該費用を負担する。

取締役の研鑽および研修

当社グループは、取締役に必要な知識の習得機会と情報の提供を適宜実施する。

- 取締役が新たに就任する際は、当社グループの事業・財務・組織に関する説明や事業所の視察に加え、業界動向等の情報提供などを実施する。
- 取締役の知識の習得や情報交換などに係る費用等の支援を行う。
- 監査等委員は、適切な監査業務を図る一環として、社外研修の受講等による研鑽の機会を設ける。
- 取締役会は、毎年各事業の事業戦略等について、説明の機会を設けるとともに、社外取締役に対し、当社の事業課題等について、継続的に必要な情報提供を行う。

取締役会実行性評価

当社は、取締役全員を対象に個別アンケートやインタビューなど、個々の意見を求めやすい方法で取締役会の実効性評価を行って

います。そのうえで、一層の当社取締役会の機能強化のため、2023年3月期は社外取締役に対する現場視察や執行役員との意見交換会実施による情報提供のほか、取締役会専任部署の設置によるサポート体制強化等に取り組んできました。なお、2023年3月期における取締役会の実効性については、おおむね肯定的な評価を得ています。

2024年3月期は、経営の監督機能強化の実効性を更に高めていくため、以下の課題に取り組んでいきます。

【主な課題】

- 社外取締役との意見交換会等の情報提供の更なる充実
 - 次世代の経営体制構築に向けた取締役、経営陣幹部の指名・報酬にかかる議論
 - 中長期的な企業価値向上に資する議論
- 今後も、当社取締役会において諸課題の共有と理解を促進し、更なる機能向上に努めます。

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、同委員会で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で、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。

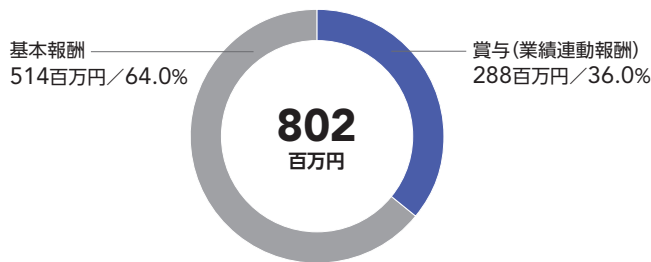
- a. 親会社株主に帰属する当期純利益の単年度黒字
- b. 連結営業利益の前年比増益
- c. 連結営業利益の複数年の連続増益
- d. 管掌業務評価

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(2022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	業績連動報酬	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)	802	514	288	—	—	7
監査等委員 (社外取締役を除く)	21	21	—	—	—	1
社外取締役	54	54	—	—	—	5
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	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等
辻本 憲三	212	取締役	提出会社	137	75	—	—
辻本 春弘	169	取締役	提出会社	109	60	—	—
宮崎 智史	106	取締役	提出会社	68	37	—	—
江川 陽一	102	取締役	提出会社	66	36	—	—

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。

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。更に、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

2022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	1,965,455	225	0	99.83	可決
第2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	1,696,543	267,547	1,642	86.17	可決
辻本春弘	1,795,487	168,605	1,642	91.20	可決
宮崎智史	1,933,885	30,212	1,642	98.22	可決
江川陽一	1,934,713	29,384	1,642	98.27	可決
野村謙吉	1,930,258	33,838	1,642	98.04	可決
石田義則	1,934,732	29,365	1,642	98.27	可決
辻本良三	1,934,715	29,382	1,642	98.27	可決
村中 徹	1,954,234	11,506	0	99.26	可決
水越 豊	1,956,088	9,652	0	99.35	可決
小谷 渉	1,956,031	9,709	0	99.35	可決
武藤敏郎	1,955,855	9,885	0	99.34	可決
廣瀬由美	1,958,579	7,161	0	99.48	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/assets/pdf/stock/2023capcom_d.pdf

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3,808社中268位に位置しています。

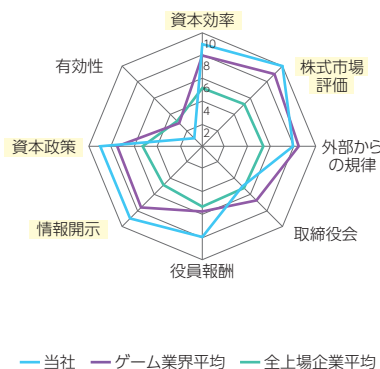
「NEEDS-Cges」は、有価証券報告書などの公表資料から得られるデータから約150指標を算出し、「資本効率」、「外部からの規律」、「情報開示」など8つのカテゴリーを10点満点で得点化し定量的にコーポレート・ガバナンスを評価するシステムとして、定評があります。

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	6.92
順位	268
基本項目	評点
資本効率	9
株式市場評価	10
外部からの規律	8
取締役会	5
役員報酬	8
情報開示	9
資本政策	9
有効性	1

業界平均および全上場企業平均との比較



2023年6月末時点の当社の総合評点は6.92点と、(金融セクター等一部を除く)上場企業の上位7.67%(上場企業平均4.87点)に位置しており、同業他社平均(6.84点)も上回っています。また、「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。

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
株式市場評価	10	トービンのQ
資本効率	9	ROA、ROE
情報開示	9	株主招集通知の早期発送、電子行使の利用可否および英文開示資料の有無
資本政策	9	DOE関連、株主還元比率関連

* 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。

2022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「2022年 インターネットIR表彰」優良賞
	日興アイ・アール株式会社「2022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
	株式会社ブロードバンドセキュリティ ゴメス・コンサルティング本部「Gomez IRサイトランキング2022」総合ランキング第22位
統合報告書	日経統合報告書アワード2022 優秀賞

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。

2022年度も、前年度に引き続き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。

2022年度のIR対応件数一覧

種別	回数
取材受け入れ	579
国内投資家訪問	28
海外投資家訪問	0
合計	607

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. キャッシュや自己株式の具体的な使途を示してほしい。

A. 人材投資をはじめ、持続的な成長を見据えた投資に活用していきます。

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。自己株式については、一部を株式付与ESOP信託の導入原資として活用しています。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. ESGに関する情報開示を充実させてほしい。

A. 統合報告書や有価証券報告書において、従業員エンゲージメントや離職率の推移などの指標を新たに開示しています。



サステナビリティに関する社外取締役の主なコメント

人材投資戦略の加速を実現するため 人材の確保、育成などの課題について 議論が交わされています

当社の取締役会では、7名の社外取締役(2023年3月末時点)を中心に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。コーポレート・ガバナンスに関わる企業体制の在り方や、企業価値創造の源泉である人的資本への取り組み、株主・投資家への開示などについて活発な議論が交わされ、成長戦略の推進に注力しています。

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、定期的に行っている社外取締役と各事業統括との意見交換会(以下、「意見交換会」)における社外取締役のコメントの一部をご紹介します。

1. 人材投資戦略について

当社は人材投資の一環として、2022年4月に人事組織を再編し、CHOを新設しました。この狙いは、報酬制度の改定や経営層と従業員が直接対話をする社内説明会の実施、職場環境の改善や福利厚生制度の拡充など、人材投資戦略全般を加速することにあります。将来を支える人材の確保と育成に向けて、経営レベル

で積極的に課題に取り組み、生産性の向上に取り組んでいます。以下は、2022年9月に実施した意見交換会での主なコメントです。

(1) 女性管理職の登用について

- 女性管理職の増加は、日本社会全体の課題であると感じている。組織的かつ意識的にやらないと改善しないし進まないだろう。簡単ではないが、女性活躍の実現を常に考えることが重要である。
- 他社を見ても女性役員は少ない傾向にある。ポジティブ・アクション(男女間の格差是正への取り組み)を意識し積極的に対応しないといけないだろう。ただ平等にやっているだけでは、壁は乗り越えられない。
- 社内に女性管理職が少ないと、女性社員はキャリアイメージを描きにくく、女性管理職の経験則を学びにくいケースがある。役員・管理職と現場とのコミュニケーションを更に深め、少しずつ理解を促す必要がある。
- 管理職登用にはマネジメントの実経験が不可欠である。女性は、育児等による休暇期間も想定されるため、短い期間で経験を積ませていくよう、計画的に進めることが重要になる。本人のキャリア希望を踏まえた個別の任用計画が大切だと考える。



社内では育児をしながら管理職を担う女性管理職が複数いるが、女性社員全体の比率増加も取り組んでいく必要がある。(社内取締役)

(2) 管理職育成について

- 一般論として管理職を希望しない人は多くなっており、当社でも同じ傾向である。やはりリインセンティブがないと登用の推進は難しいかもしれない。
- 人材育成の観点で、幹部候補生をどのように登用へ導くのか。評点で選定をする仕組みや育成制度を設けるなど課題として捉える必要がある。
- 幹部候補となる優秀な人材を対象に、研修を通じて選抜するような仕組みを入れてはどうか。研修に参加する過程で、直接伝えずとも本人が意識するきっかけになるだろう。
- 次の世代に何を期待するのか、どんな役割を持たせるのか、幹部に求める要素など、具体的に示していく必要がある。

会社全体を俯瞰して把握できるよう、ジョブローテーションを実施し、育成を試みている。具体的な数値目標を掲げ積極的に進めており、少しずつ現場の理解を得ているところだ。(社内取締役)

- 所属部門長および対象者がジョブローテーションについて理解し、納得できるよう配慮する必要がある。
- 社内の新陳代謝を促し、組織強化に繋げるためにも幅広い経験を持つ管理職を増やすことが大切である。

人材育成は、管理職全員の評価項目にも入っているため、今後は具体的にブレイクダウンし、かつCHOを司令塔に人材投資戦略を更に推進していく。(社内取締役)

2. ゲームソフトメーカーの社会的責任について

当社はゲームソフトメーカーの社会的責任(CSR)として、ゲームに対する社会的理解を促したいとの考えから、2005年より小中学生に企業訪問の受け入れや出前授業を実施するほか、近年は年齢や性別、体格差などを問わず多くの方が競い合えるeスポーツが新たなエンターテインメントとして社会に根付くよう振興に努めています。下記は、2022年9月および10月に実施した意見交換会での主なコメントです。

- 幼少期に影響を受けたものは印象に残る。学校の要望も踏まえて、出前授業で他社とのタイアップを実施しても良いのではないかと。出前授業には興味があり今後機会を見て拝見したい。
- ゲーム依存性対策や出前授業をしっかりとやっていくこともSDGsであると考えている。地方自治体との提携は社会貢献活動の一環でもあり、良い事例である。
- 国際力強化にはカルチャライズの際、タブーなどに益々注意すべきである。
- スポーツの世界で障がい者への取り組みは一つのキーワードである。eスポーツにおいても健常者と障がい者が対等に競えることをしっかりと伝えていけば、企業価値の向上に繋がるだろう。利益だけでなく、社会貢献を生み出す力がゲームにはあると思う。

eスポーツ大会における健常者と障がい者の対戦について、引き続き検討を進める。当社の社会的責任として取り組んでいく。(社内取締役)