

ゲームメーカーとしての社会価値を創造

ゲームと社会とのよりよい関係を目指して

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、世界的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、当社の企業理念にある「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、人々に笑顔や感動を与える」という考えは近い理念であると認識しています。そこで当社は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、ESGにおいて選出した4つのマテリアリティに確実に対応することで、持続可能な社会づくりへ貢献していきます。

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/

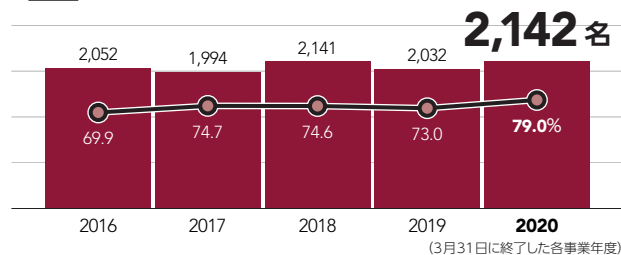


マテリアリティ (重要課題)

重要課題 ① 人材の確保・育成

8 働きがいも経済成長も

KPI コンテンツ開発者数 (名)・内作比率 (%)

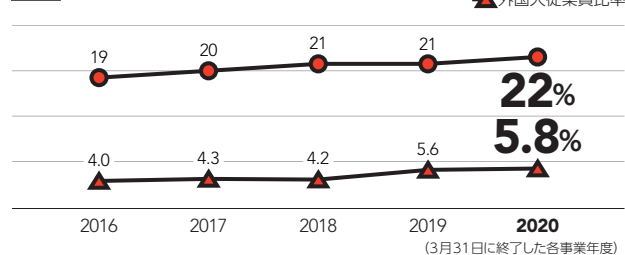


当社では、「世界一面白いゲームを作る」という理念のもと優秀な開発者の確保・育成に努めています。2019年3月期はカナダの開発拠点を閉鎖したため一時的に減少していますが、この10年間で開発者数は約2倍の規模に伸長しています。新卒を3年で一人前にする育成の仕組みや、若手・中堅の重要タイトルへの抜擢、ビジョンの実現など、社員の開発スキルやモチベーションの向上を図っています。

重要課題 ② ダイバーシティの推進

5 ジェンダー平等を
実現しよう

KPI 女性社員比率・外国人従業員比率 (%)



ゲームユーザーのグローバル化に伴い、トップクラスのゲームを開発するには、多様な思考を持った人材を揃えることが重要な要素の一つです。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人が活躍できる環境を整えています。その結果、両者に関する数値は継続的に上昇しており、当社の魅力的なコンテンツの創出やグローバルでの成長に繋がっています。▶詳細はP54参照

新潟大学教育学部附属新潟小学校で 出前授業を実施

2019年7月、学校で学ぶ算数が、人気の職業である「ゲーム開発」にどのように役立つのかを伝えたいとのご依頼をいただき、新潟大学教育学部附属新潟小学校の5、6年生を対象に出前授業を実施しました。事前調査では、あまりゲームをしない生徒が多いようでしたが、近年はパソコンやスマートフォンでも遊べ、より身近になったゲームに関する話に、興味深く真剣に耳を傾けていました。→詳細はP54参照



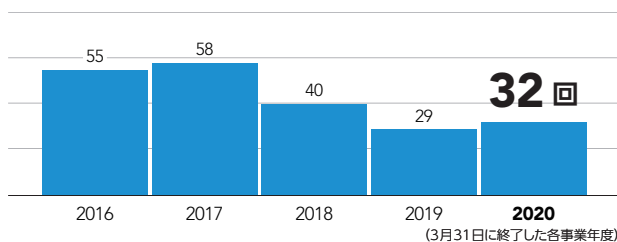
参議院選挙における高知県での啓発に 人気キャラクターを提供

2019年7月21日に実施された第25回参議院議員通常選挙において、高知県での選挙の周知や若年層の投票率の向上を図るため、坂本龍馬に次ぐ高知県のシンボルでありゲームキャラクターとしても人気の高い「戦国BASARA」の「長曾我部元親」を提供しました。テレビやラジオCM、路面電車のラッピング、うちわやティッシュの配布など、同県内にて幅広くアピールした結果、投票率は前回比で0.8ポイント向上と全国で唯一上昇しました。→詳細はP53参照



重要課題 3 社会との健全な関係構築

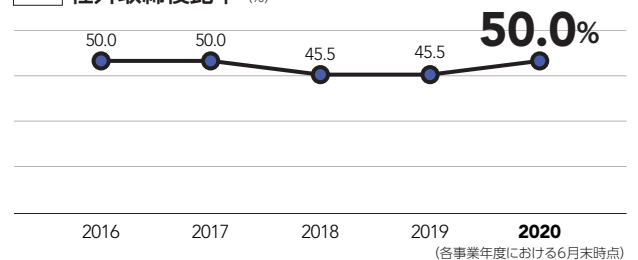
KPI 教育支援実施回数 (回)



2005年より対応を開始した当社の教育支援活動は、全国的な認知度向上を目指し、2017年3月期まで対応件数を拡大しました。10年以上に渡る活動の結果、一定の認知度を得られたため、2018年3月期からは年間対応件数30件を目安に安定的に実施しています。2021年3月期は新型コロナウイルス感染拡大の影響により対応件数は減少する見込みです。→詳細はP54参照

重要課題 4 コーポレート・ガバナンスの充実

KPI 社外取締役比率 (%)



一般的にオーナー企業は、迅速な意思決定や柔軟性に優れる一方、次代への継承が懸念点として挙げられます。そこで当社では、「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、2020年3月末時点では全取締役に占める社外比率は45.5%ですが、1名退任に伴い、2020年6月現在では、50.0%となっています。→詳細はP60参照