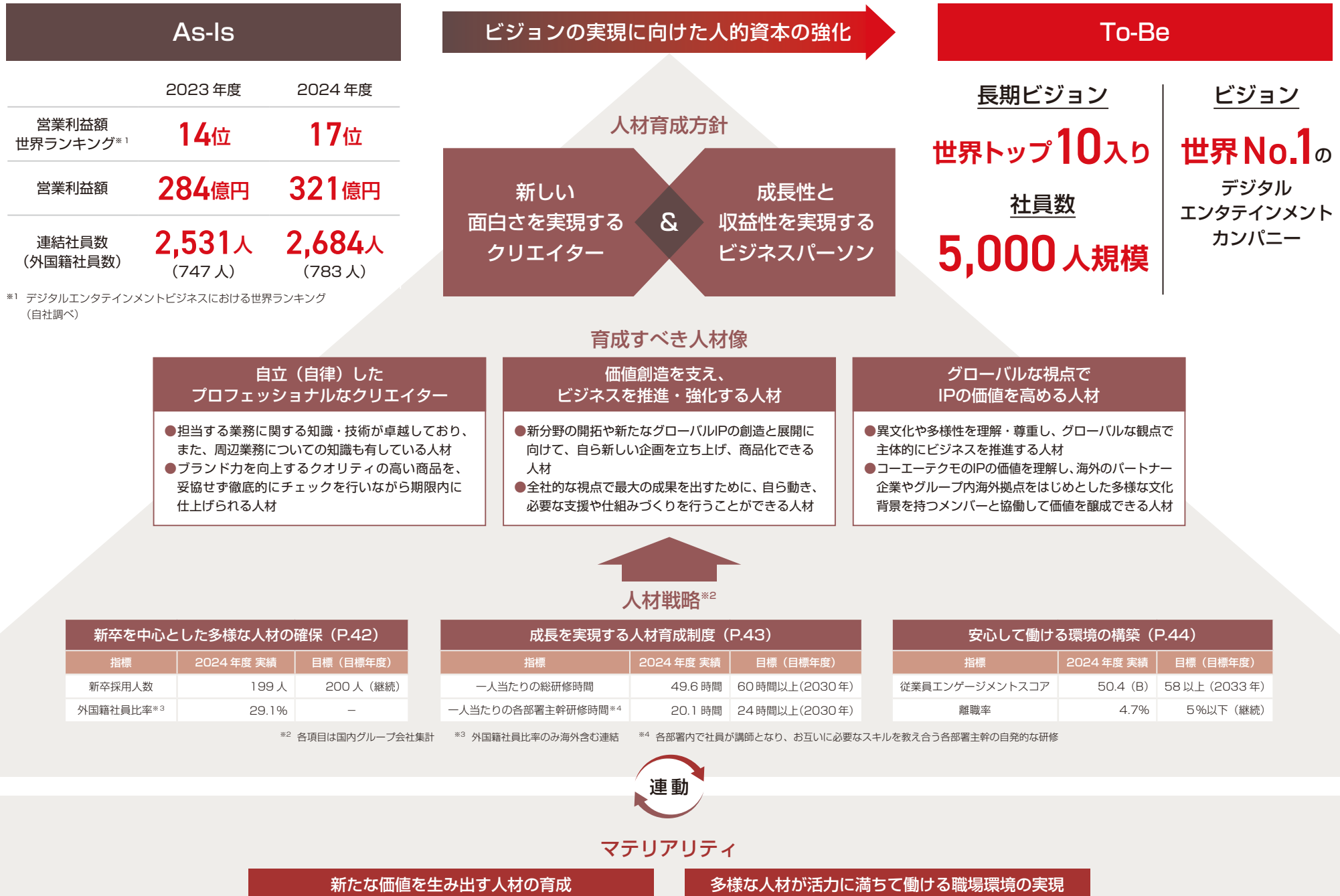


持続的な成長を支える人的資本経営



人材戦略①：新卒を中心とした多様な人材の確保

当社グループは、持続的な成長を実現し、グローバルでの競争力を高めるため、人材こそが最大の資産であると考え、多様な能力や価値観を持つ人材の確保に注力しています。特に、新卒採用を成長戦略の要と位置付け、これまでも多様なバックグラウンドを持つ人材が入社し、当社の成長を支えてきました。さらに、グローバル市場での成長を図るために、外国籍社員も積極的に受け入れています。また、社員一人ひとりが最大限の力を発揮できるような環境づくりや女性活躍の推進にも取り組んでいます。

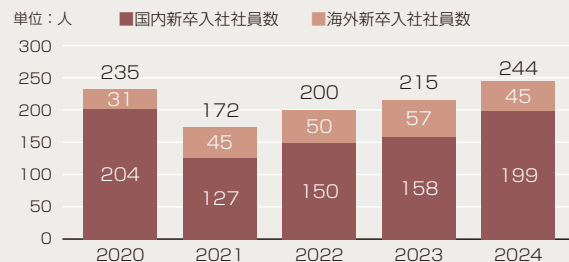
新卒採用

当社グループは、持続的な成長に向け、新卒採用に注力しています。社員寮やブラザー制度（P.43）など、長期的に安心して働ける環境や制度を整備することで、クリエイティビティを発揮できる土壌を醸成しています。ゲームを愛する社員の高いモチベーションを維持し、多様な人材の相互作用によって新たな価値を創造し、競争力の強化につなげていきます。

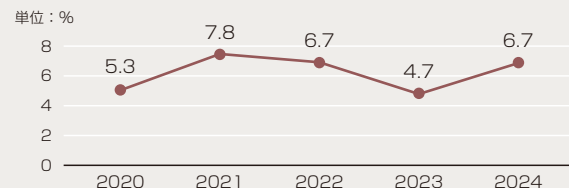
▶ インターンシップ

当社グループでは、選考前のインターンシップを通じて実務への理解を深め、入社前後のギャップを減らし、早期離職防止に努めています。開発責任者から直接企画書の作成方法を学ぶ体験や、自社開発エンジン「KATANA ENGINE™」を用いた高度なプログラミング体験など、当社と適性のある高いモチベーションを持つ優秀な人材の採用強化につながっています。

▶ 新卒入社社員数の推移（全社）



▶ 新卒3年後離職率の推移（全社）

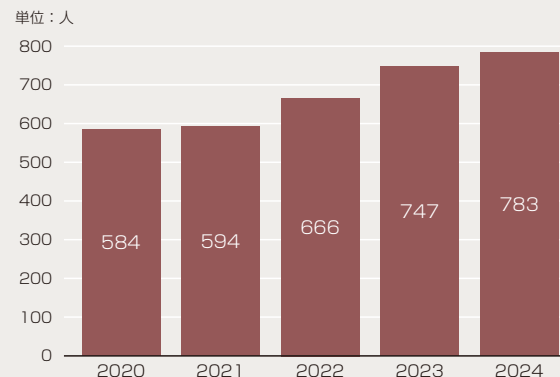


外国籍社員の採用と活躍

当社グループは、グローバル市場での成長を見据え、多様な才能や価値観を尊重し合う組織づくりを推進しています。その一環として、外国籍社員の積極的な採用を進めています。

外国籍社員数の増加に伴い、管理職やリーダーとして活躍する人材も着実に増加しており、多様な才能が最大限に発揮される組織へと進化を遂げています。こうした多様な人材の活躍こそが、当社グループの競争力強化と新たな価値創造につながる重要な要素の一つです。

▶ 外国籍社員数の推移（全社）



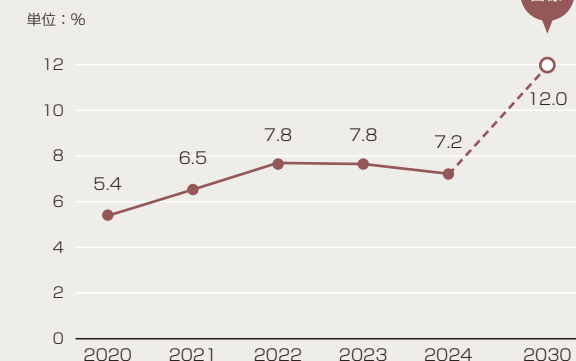
▶ 採用に占める外国籍社員比率の推移（国内グループ会社）



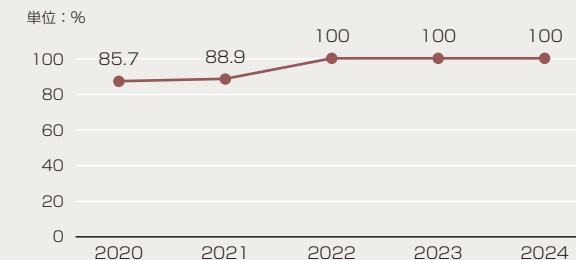
女性活躍推進

当社グループは、多様な視点や価値観を取り入れたゲーム開発のため、女性の活躍推進に注力しています。国内グループ会社では、2030年度までに女性管理職比率12.0%の目標達成に向け、キャリア形成支援や女性リーダー育成研修を継続的に実施しています。働きやすい職場環境の整備にも力を入れており、出産祝金制度や育児休暇後の復職、育児短時間勤務制度の対象を小学校6年生まで拡大するなど、出産と育児、仕事の両立を支援する制度を充実させています。性別に関わらず誰もが能力を発揮できる環境を整え、社員一人ひとりの成長が企業の競争力向上につながると考えています。

▶ 女性管理職比率の推移と目標（国内グループ会社）



▶ 女性の育休取得率の推移（国内グループ会社）



人材戦略②：成長を実現する人材育成制度

当社グループは、社員一人ひとりが価値観の一つである「クリエイティブ&ビジネス」を体現できるよう、「新しい面白さを実現するクリエイター」と「成長性と収益性を実現するビジネスパーソン」の両面を兼ね備えた人材の育成に力を入れています。

入社時研修

▶ 新入社員研修

入社後から約1カ月半にわたり、社会人としての基礎的なビジネススキルに加え、ゲーム制作に必要な知識・スキルを習得します。配属後は「ブラザー制度」により、先輩社員が1年間にわたって指導や面談を通じて成長を伴走支援しています。また、人事部門との面談を年1回必ず実施するとともに、必要に応じて追加の面談も行い、新入社員の状況をきめ細かく把握しています。年度末の「フォローアップ研修」も実施し、新入社員が安心して業務に取り組み、着実に成長できるようなサポート体制を構築しています。

階層別研修

▶ 階層別研修

社員のキャリアステージに応じた成長を促すため、毎年、昇進者と中途入社者を対象に階層別研修を実施しています。人材育成方針に基づき、各階層に求められる知識やスキルを2～3日間の集中プログラムで学習します。例えば、開発職が管理会計の基本を学ぶなど、クリエイターがビジネスパーソンとしての視点を身に付ける機会を提供しています。各階層の役割に見合った専門的なカリキュラムを通じて実践的な能力向上を図ることで、自身の役割と責任を深く理解し、組織全体のパフォーマンス向上に貢献できる人材への成長を促します。

▶ 管理職研修

新たに管理職に昇進した社員を対象に、目標管理及び評価、部下指導、時間外勤務管理に関する研修を実施し、管理職として必要なマネジメントスキルを体系的に習得する機会を提供しています。また、リーダーや管理職になって一定期間が経過した既存の管理職層に対しても、継続的なスキルアップを目的とした研修を実施しています。これにより、管理職層全体のマネジメント能力を維持・向上させ、組織力の強化につなげています。

スキルアップ研修

▶ リスキリング

当社グループでは、変化の激しいビジネス環境に対応するため、社員のリスキリングを支援しています。その一環として、一定の経験を持つ社員を対象に「キャリアステージ研修」を実施し、自身のキャリアやライフプランを見つめ直すことで、リスキリングのきっかけとなる機会を提供しています。2024年度は92人の社員がこの研修を受講し、自身の専門性を再定義し、新たなスキル習得への意欲を高めました。これにより、社員が長期的な視点でキャリアを形成し、企業としての持続的な成長に貢献できる体制を構築しています。

▶ 外部研修

社員の主体的な学習を促進するため、外部研修プログラムや通信教育講座の受講を推奨し、その費用の一部を補助しています。通信教育講座の中では、ゲームエンジンやCG制作に関する講座が特に高い人気を集めています。2024年度からは語学試験受験料補助制度を拡充し、英語だけでなく中国語試験の受験料までカバーしています。意欲ある社員の語学力向上を後押しすることで、グローバルなビジネス展開を支える人材の育成に注力しています。

年度	受講者数
2022年	401人
2023年	376人
2024年	515人

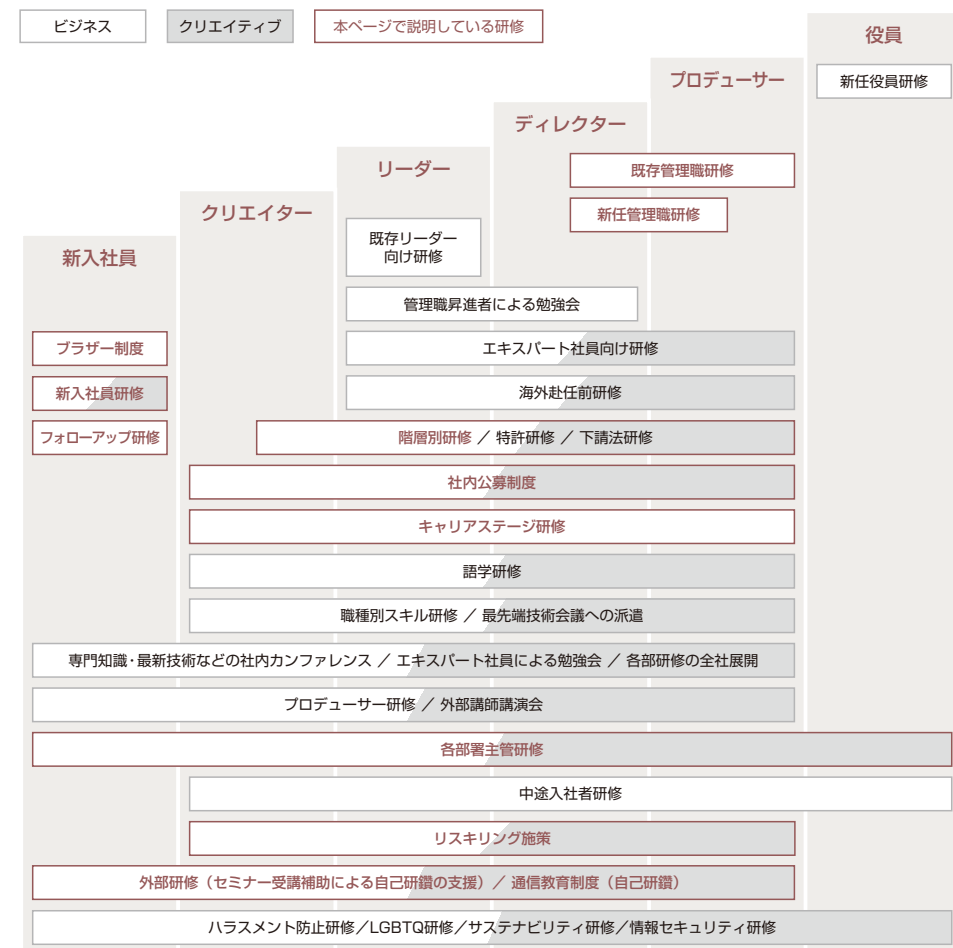
社内公募制度

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、社内公募制度を設けています。自分になりたい姿と求められる姿を認識、可視化することにより、社員が自らのキャリアを深く考え、必要なスキルや経験を磨く機会につなげています。この制度により実際に多くの社員が、自発的に異動し、高いモチベーションで活躍しています。

各部署主幹研修

2024年度より、各部署・ブランドの研修や勉強会資料を社内イントラネットで公開し、部門を横断したナレッジの共有を推進。OJTの質向上、ノウハウ共有、社員全体のスキルアップ、生産性向上を図っています。例えば、ブランドによっては月1回の反省会の実施や「KATANA ENGINE™」の使い方に関するレクチャーなどを行っています。ゲーム作りの基本や仕様書の基準統一を通じて、知識レベル向上と高品質なゲーム開発につなげています。

卓越したヒューマンパワーを生み出す仕組み



人材戦略③：安心して働ける環境の構築

当社グループは、社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、長期にわたって活躍し続けられるよう、安心して働ける環境の構築に注力しています。社員が安心して働ける環境を整えることで、エンゲージメントと健康を向上させ、一人ひとりのパフォーマンスを最大化し、社員の幸福と当社グループの持続的な成長を同時に実現しています。

エンゲージメント向上に向けて

当社グループは、社員の「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指し、エンゲージメントの向上に積極的に取り組んでいます。お客様により楽しさを届けるためには、社員が会社のビジョンに共感し、使命感を持って仕事に取り組むことが重要です。そのために、グループ全体の課題を可視化し、着実に改善へとつなげることを重視しています。2023年度からエンゲージメントサーベイを導入。社員の声を経営に反映させることで、組織課題を特定し、継続的な改善施策の検討・実行を進めています。

▶ エンゲージメントサーベイ調査結果

	スコア	対象者	回答者	回答率
2024年度	50.4	2,016人	1,798人	89.2%
2023年度	50.4	1,890人	1,587人	84.0%

▶ 改善課題及び施策

課題	取り組み施策
施設環境 (業務環境の改善)	●新オフィスの取得 ●給茶機・お弁当注文サービス導入
継承活動 (ナレッジ・ノウハウの共有)	●若手開発者向けの勉強会 ●各部研修の取りまとめ及び展開
制度待遇	●待遇の整備(積立有休制度、サバティカルタイム制度、配偶者出産フォロー休暇等)
変革活動 (全社的な改善活動)	●経営トップからエンゲージメント結果を全社向けに共有 ●各部署の好事例の共有

健康経営の取り組み

当社グループは、世界中のお客様の心の豊かさに寄与していくため、何よりも社員が心身ともに健康な状態を保ち、高いパフォーマンスを発揮できることが重要と考えています。特に、ゲーム業界においては、社員の創造性と集中力が事業の根幹を支えるため、心身の健康維持は極めて重要です。過労になりやすい業界特性や、社員の年齢構成の変化も踏まえ、社員が長期にわたり健康で充実したキャリアを築けるよう、健康経営推進体制のもと、積極的に健康推進に取り組んでおり、経済産業省及び日本健康会議が選出する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」にも認定されました。具体的な施策としては、当社保健師による健康セミナーの受講を業務扱いや健康診断における有所見者に対する受診費用の補助などを行っています。

①健康経営推進指標	2024年度実績	目標値(2026年)
(1)プレゼンティーズム(SPQ調査)	75.1	80
(2)保健師健康セミナー受講率	80.0%	80%
(3)保健師健康セミナー満足度	90.1%	90%
(4)健康診断再検査・受診率	44.3%	60%

②その他健康関連情報	2024年度実績
(1)アブセンティーズム(傷病による欠勤日数)	10.5日
(2)ストレスチェック受検率	84.7%
(3)健康診断受診率	100%
(4)健康診断有所見率	31.3%



人が輝く職場づくりの実践

▶ 生活の安定を支える支援

社員一人ひとりが安心して働けるよう、生活を支える様々な制度や環境を整えています。奨学金返済サポート制度や厚生資金貸付制度、10年連続のベースアップ、独身寮や社宅の提供(15棟409部屋)などにより、新卒社員や外国人社員をはじめとする幅広い人材の生活基盤確立を支援しています。こうした取り組みにより、社員の能力や個性を最大限に引き出し、活躍できる職場環境づくりを進めています。

▶ 育児と仕事が両立可能な勤務制度の整備

フレックスタイム制に加え、時短勤務制度や時差出勤(スライド出勤)を導入しています。2025年4月からは時短勤務における短縮可能時間を従来の3時間から3.5時間へ拡大、さらに育児を理由とした時短勤務及び時差出勤の対象となる子の範囲を小学3年生までから小学6年生までに拡大することで、育児と仕事を両立しながら活躍できる職場環境を整備しています。育児休暇においても、女性100%、男性80%(2024年度)と、男女ともに高い水準を実現し、育児と仕事の両立をサポートしています。

▶ 充実した評価・報酬制度

当社グループでは、社員の努力と成果に適正に報いるため、実力本位で公正な評価制度を導入しています。また、評価と前年度の業績に連動した賞与を支給することで、社員の貢献が直接的に報酬へ反映される仕組みを構築しています。さらに、各ゲームタイトルの売上に応じた表彰制度や、奨励金制度、お祝いパーティを設けることで、社員のモチベーション向上と、更なる挑戦への意欲を喚起しています。これらの制度は、社員が自身の成長を実感し、高い目標に向かって邁進するための重要な推進力となっています。

▶ ダイバーシティの推進

多様な人材が互いに尊重し活躍できる組織を目指し、ダイバーシティやLGBTQ+に関する意識向上を図る教育を実施しています。2025年は配偶者出産フォロー休暇を新設し、子女の出生時に最大3日間の休暇を取得できるようにしました。また、女性用トイレに生理用品を設置する取り組みも行いました。引き続き、すべての社員が安心して働ける環境を整備していきます。

その他の取り組みは[コーポレートサイト](#)で公開しています。