

持続的な成長を支える人的資本経営

当社グループは、人的資本の強化を中長期的な成長に向けた重要課題と位置付けています。長期ビジョンの実現に向け、人材育成方針と育成すべき人材像を定め、マテリアリティとも連動させながら「多様な人材の確保」「人材育成制度」「安心して働ける環境の構築」の3つの人材戦略を通じて、人材の数と質の向上に取り組んでいます。

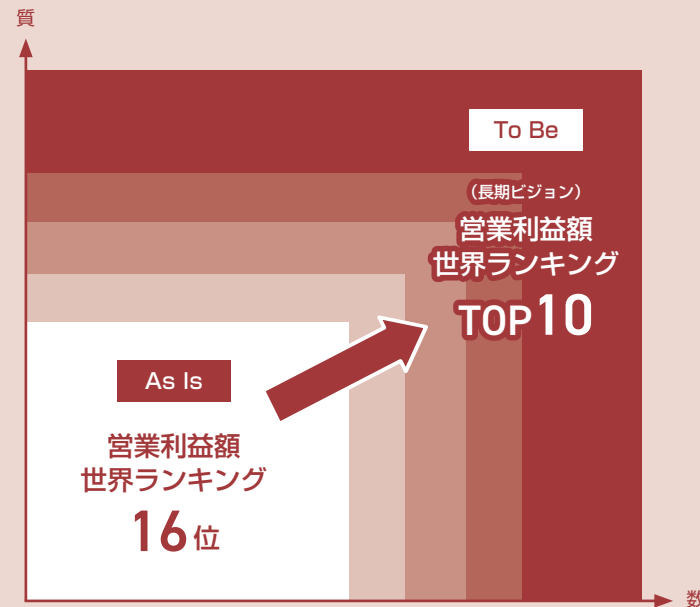
長期ビジョン

世界トップ10入り、5,000人規模の会社に

ビジョン

世界No.1のデジタルエンタテインメントカンパニー

トップ10入り
するための
「あるべき組織の姿」



世界トップ10入りの実現には、事業規模の拡大を支える人材の確保と、一人ひとりの力を高める育成の双方が不可欠です。人材育成方針「クリエイティブ&ビジネス」のもと、3つの育成すべき人材像を定め、経営戦略と人材戦略の連動を深めながら、数と質の両面から人的資本を強化し、持続的な成長を支える組織基盤を築いていきます。

人材育成方針

- 新しい面白さを実現するクリエイター
- 成長性と収益性を実現するビジネスパーソン

育成すべき人材像

自立（自律）した プロフェッショナルな クリエイター	価値創造を支え、 ビジネスを推進・ 強化する人材	グローバルな視点で IPの価値を高める人材
担当業務の専門性を高め、 自ら価値を生み出す	市場・顧客視点で価値を 創出し、ビジネスを推進する	多様な文化を理解し、 グローバルに展開する

数と質の向上を目指して、以下の人材戦略を実施

人材戦略

- 新卒を中心とした多様な人材の確保 [▶P.38](#)
- 成長を実現する人材育成制度 [▶P.39](#)
- 安心して働ける環境の構築 [▶P.40](#)

連動

マテリアリティ

- 新たな価値を生み出す人材の育成
- 多様な人材が活力に満ちて働ける職場環境の実現

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、グローバルな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・価値観を持つ人材の確保に注力しています。新卒採用を中心に経験者採用にも力を入れ、多様なバックグラウンドを持つ人材が当社の成長を支えています。さらに、国籍・性別問わず優秀な人材が活躍できる環境づくりや女性活躍推進に取り組んでいます。こうした人材基盤の拡大により、第4次中期経営計画の「パイプライン 数の成長」の実現に寄与します。

新卒採用・経験者採用の取り組み

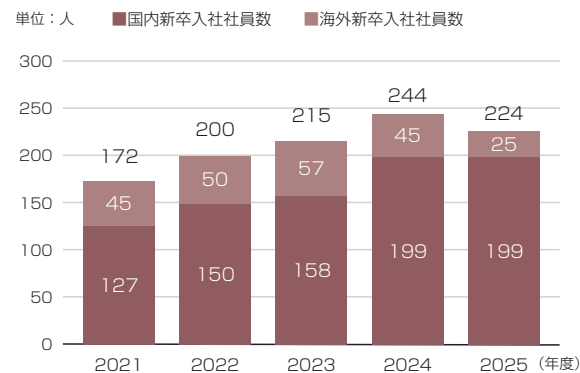
当社グループは、持続的な成長に向け、新卒採用に注力しています。社員寮やブラザー制度（P.39）など、長期的に安心して働ける環境や制度を整備することで、クリエイティビティを発揮できる土壌を醸成しています。ゲームを愛する社員の高いモチベーションを維持し、多様な人材の相互作用によって新たな価値を創造し、競争力の強化につなげていきます。

また、経験者採用にも力を入れており、持続的な成長とグローバルでの競争力強化のため、専門性の高い能力と豊かな経験を備えた人材を採用しています。

● 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）

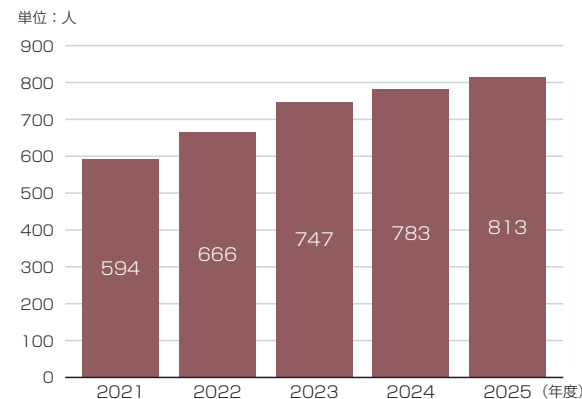


外国籍社員の採用と活躍

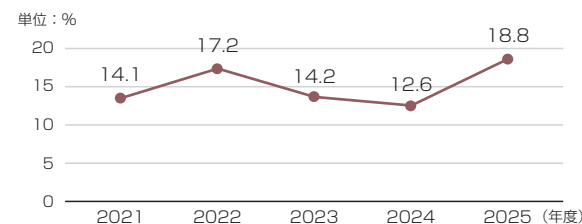
当社グループは、グローバル市場での成長を見据え、多様な才能や価値観を尊重し合う組織づくりを推進しています。その一環として、外国籍社員の積極的な採用を進めています。

管理職やリーダーとして活躍する外国籍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）

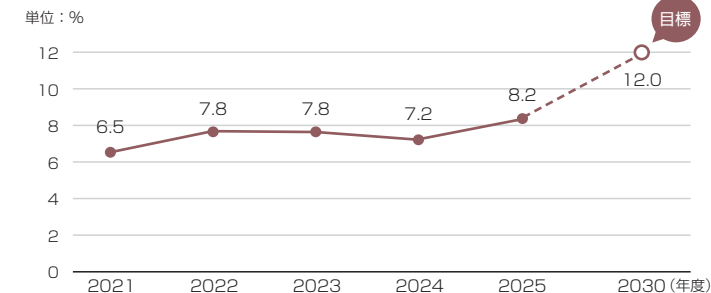


女性活躍推進

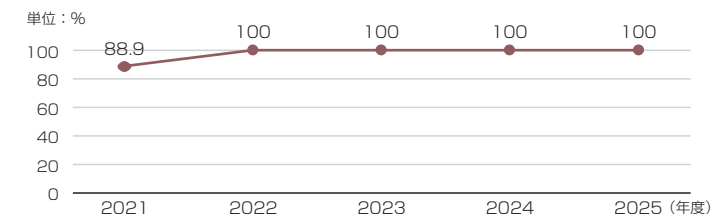
当社グループは、多様な視点や価値観を取り入れたゲーム開発のため、女性の活躍推進に注力しています。国内グループ会社では、2030年度までに女性管理職比率12.0%の目標達成に向け、キャリア形成支援や女性リーダー育成研修を継続的に実施しています。

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。さらに2025年度には生理用品（無償）を設置、また「生理休暇」を「メディカル休暇」へ改称するなど女性がより働きやすくなる環境整備に取り組みました。性別にかか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。女性管理職比率の目標及び推移は以下のとおりです。

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

第4次中期経営計画で掲げる「パイプライン 質の成長」のため、人材育成を重視しています。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を育成する方針に基づき、これに注力しています。

階層別研修

● 新入社員研修

入社後約1カ月半の研修で、社会人としての基礎やゲーム制作に必要な知識・スキルを習得します。配属後は先輩社員が1年間支援するブラザー制度、人事部員との年1回以上の面談、年度末のフォローアップ研修を通じ、業務への適応と着実な成長を支えています。

● 階層別研修

毎年、昇進者と中途入社者を対象に、各階層に必要な知識やスキルを2～3日間で学ぶ階層別研修を実施しています。クリエイターである開発職が管理会計の基礎を学びビジネスの視点を身に付けるなど、役割と責任への理解を深め、組織のパフォーマンス向上に貢献する人材を育成しています。

● 管理職研修

新任の管理職を対象に、目標管理・評価、部下指導、時間外勤務管理など、必要なマネジメントスキルを体系的に学ぶ研修を実施しています。就任後一定期間を経たリーダーや管理職にも継続的な研修を行い、管理職全体のマネジメント能力向上と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

事業環境の急速な変化に対応するため、リスキリング支援の一環としてキャリアステージ研修を実施し、キャリアやライフプランを見つめ直す機会を提供しています。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ることで、長期的視点でキャリア形成し、会社の持続的な成長に貢献できる体制を築いています。

● 外部研修

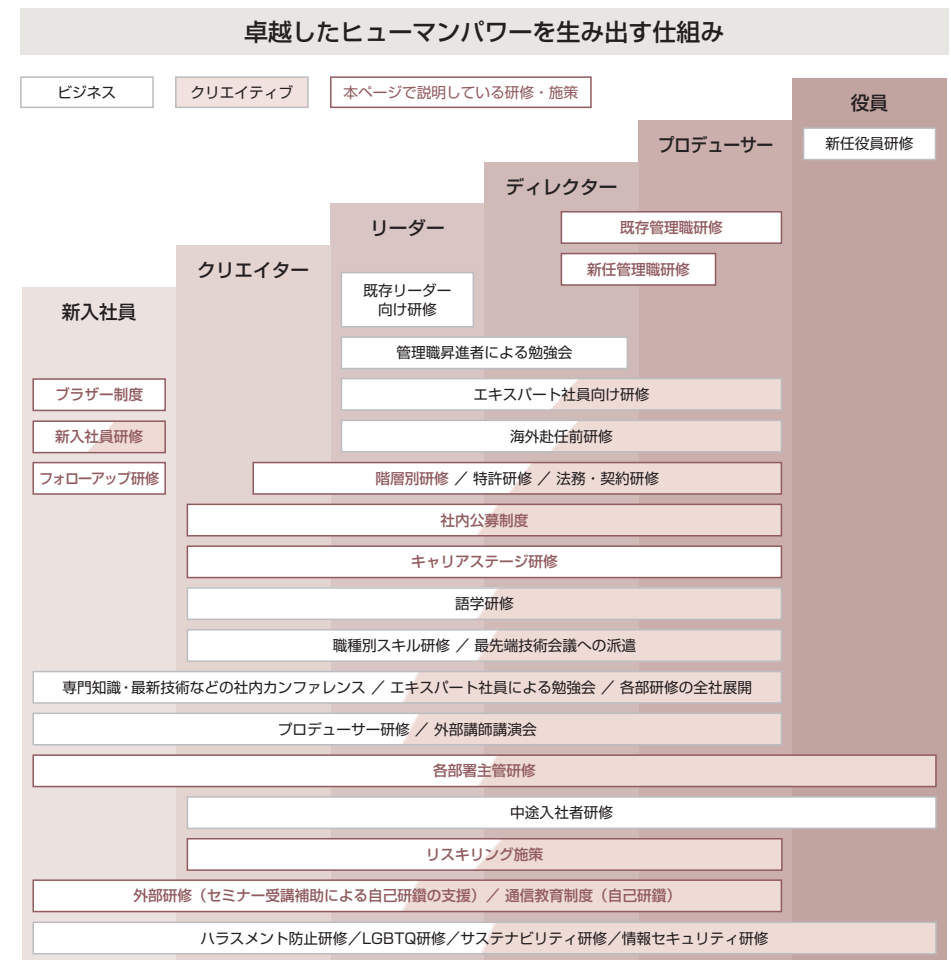
社員の主体的な学習を支援するため、外部研修や通信教育の受講費用を全額または一部補助しています。国内外のゲーム開発者向けカンファレンスへの派遣や、英語・中国語の語学試験受験料の補助も行っています。

年度	受講者数
2023 年	376 人
2024 年	515 人
2025 年	472 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。なりたい姿と求められる姿を可視化し、必要なスキルや経験を磨く機会につなげています。実際に多くの社員が自発的に異動し、活躍しています。

各部署主幹研修

ブランドでの反省会や「KATANA ENGINE™」の習熟度向上のためのワークショップなどを実施し、知識レベルの向上と高品質なゲーム開発につなげています。各部署・ブランドの研修や勉強会の資料は社内イントラネットで公開し、部門を横断したナレッジ共有により、生産性の向上を図っています。



人材戦略3. 安心して働ける環境の構築

「数の成長」を支え「質の成長」を促進するため、安心して働ける、働きやすい環境の整備に注力しています。安定した環境は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、エンゲージメント向上のため、組織課題の把握や改善施策の検討と実行に取り組み、社員の声を経営に反映させています。2025年度のエンゲージメントスコアは前年度比2.9ポイント上昇し、これまでの取り組みが着実に成果として表れています。今後も社員がいきいき働ける環境づくりを推進し、エンゲージメントスコア維持・向上に努めます。

エンゲージメントサーベイ調査結果

	2023年度	2024年度	2025年度
スコア	50.4	50.4	53.3
対象者	1,890人	2,016人	2,141人
回答者	1,587人	1,798人	1,951人
回答率	84.00%	89.20%	91.10%

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)	● 新オフィスの稼働 ● 新オフィスのカフェテリア営業開始
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 ➡ 「ナレッジ共有に関する項目」が 前年度比 0.2pt 上昇
制度待遇	● 勤務間インターバル制度 ➡ 「働き方に関する項目」が前年度比 0.2pt 上昇

* 「モチベーションクラウドエンゲージメント」による調査結果

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貢献するため、社員が心身ともに健康を保ち、高いパフォーマンスを発揮できる環境づくりを重視しています。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を踏まえ、健康経営推進体制のもと、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、積極的に健康推進に取り組んでいます。2026年には2年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。また、睡眠で十分な休養が取れていない社員の増加を受け、勤務間インターバル制度（9時間）を導入し、繁忙期にも一定以上の休息時間を確保できる環境を整備しました。

人が輝く職場づくりの実践

● 生活の安定を支える支援

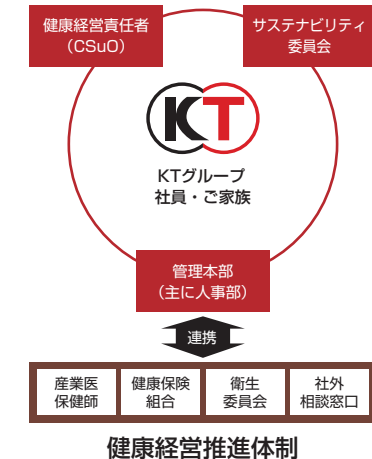
社員一人ひとりが安心して働けるような制度や環境を整えています。奨学金返済サポート、厚生資金貸付やベビーシッター費用割引利用、11年連続のベースアップ、独身寮・社宅の適用（17棟450部屋）などにより、生活基盤の確立を支援しています。こうした取り組みにより、社員の能力や個性を最大限に引き出し、性別や国籍などにかかわらず幅広い人材が活躍できる職場環境づくりを進めています。

● 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、時短勤務、時差出勤を導入しています。2025年4月には時短勤務の短縮可能時間を3時間から3.5時間へ拡大し、育児を理由とする場合に対象となる子の範囲も小学6年生まで広げ、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。育児休暇取得率は女性100%、男性105.9%（2025年度）と高い水準を実現しています。

健康経営推進指標	2024年度 実績	2025年度 実績	目標値 (2026年)
(1) プレゼンティーズム (SPQ調査)	75.1	75.6	80
(2) 保健師健康セミナー 受講率	80.0%	87.3%	80%
(3) 保健師健康セミナー 満足度	90.1%	93.6%	90%
(4) 健康診断 再検査・受診率	44.3%	50.2%	60%

その他健康関連情報	2024年度 実績	2025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	9.3日
(2) ストレスチェック受検率	84.7%	84.6%
(3) 健康診断受診率	100%	100%
(4) 健康診断有所見率	31.3%	30.7%



● 充実した評価・報酬制度

社員一人ひとりの努力と成果に適正に報いるため、実力本位の公正な評価制度を導入しています。評価と前年度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。加えて、各タイトルの業績に応じた表彰・報奨金制度や祝賀会を設け、社員の意欲向上と更なる挑戦、成長を後押ししています。

● 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職場を目指し、ダイバーシティやLGBTQ+に関する意識向上を図る研修を実施しています。2025年は外から見えにくい健康課題や悩みについて理解を深める内容を取り上げました。また、子の出生時に最大3日間取得できる配偶者出産フォロー休暇も設けています。