

コーエーテックモの精神

## 創造と貢献

新しい価値を創造して、社会に貢献する

コーポレートスローガン

## Level up your happiness

新しい面白さで もっと幸せに

当社グループでは人材育成方針に基づき3つの育成すべき人材像を定め、その実現に向けて人材戦略を行っています。  
2023年度からはエンゲージメントの測定を開始し、人材戦略と具体的な施策が効果的に実現できているかを計測すると共に、結果に基づいた改善を続けることで、当社の人材が活躍できる強い組織となるよう取り組んでいます。

## 人材育成方針

「良きクリエイターは良きビジネスパーソンであれ」の考えのもと、以下の2つの両立を人材育成方針としています。

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

- 担当する業務に関する知識・技術が卓越しており、また、周辺業務についての知識も有している人材
- ブランド力を向上するクオリティの高い商品を、妥協せず徹底的にチェックを行いながら期限内に仕上げられる人材

### クリエイティブを発揮し ビジネスを推進する人材

- 新分野の開拓や新たなグローバルIPの創造と展開に向けて、自ら新しい企画を立ち上げ、商品化できる人材
- 適正な時間、コスト、利益目標を設定して、プロジェクト計画を立案し、求められる品質、納期、予算を達成しながらプロジェクトを運営できる人材

### グローバル人材

- 異文化や多様性を理解・尊重できる人材
- 海外のパートナー企業やグループ内海外拠点の社員をはじめとした、多様な文化背景を持つメンバーと協働して、主体的にビジネスを推進することのできるコミュニケーション能力を有する人材

# 新卒入社者を中心とした多様な人材の確保

## 新卒採用への取り組み

当社グループは長年にわたり新卒採用を最重要事項として取り組んでいます。変化の激しいゲーム業界において、当社グループが継続して成長していくためには、フレッシュな感性や新しい能力・価値観を持った新卒社員が存在が必要です。好きな気持ちこそが原動力であるという考えのもと、創業当初から「ゲームファンの採用」を一貫して続けており、また多様な人材を採用することにも力を入れています。

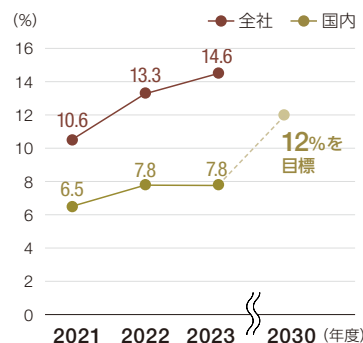
### ✔ 新卒の採用人数

年度	国内	全社*1
2021年度	127人	172人
2022年度	150人	200人
2023年度	158人	215人
2024年度	199人	241人*2
2025年度	200人 (目標)	—

## 女性活躍推進

当社グループは、社員への公平な評価・処遇を掲げ、実力本位で平等な昇進、登用の機会を確保しています。働きやすい職場環境に加え、キャリア促進をさせることで、女性が活躍しやすい環境作りに取り組んでいます。2024年度からは、管理職層の意識改革と女性部下育成スキルの向上を目的とした研修を実施しています。

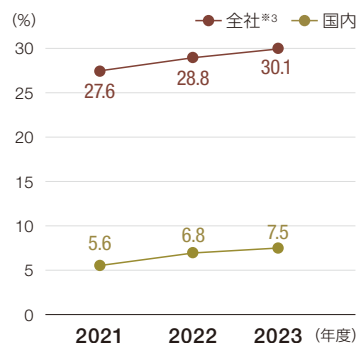
### ✔ 女性管理職比率



## 外国籍社員の活躍できるオープンな環境

多様性を推進し、グローバルで活躍できる優秀な人材を確保すべく、日本国内では、新卒を中心に外国籍社員を積極的に採用し、社員寮等の福利厚生制度を通して入社当初から安心して働ける環境を整備しています。最近では管理職やリーダー職として活躍する外国籍社員も増加するなど、多様な人材が活躍する組織となっており、当社グループの競争力の強化につながっていると考えています。

### ✔ 外国籍社員比率



## 異なる強みを持つ経験者の採用

当社にまだない能力・価値観を持つ人材の獲得に向けて、経験者採用に力を入れています。給与水準を高く維持することによって採用競争力を強化し、求める人材像を明確化することで、価値あるスキルを持った人材の獲得に向けた採用活動を展開しています。多様な能力・価値観を持った人材の相互作用によって、社員のクリエイティブの向上を図ります。

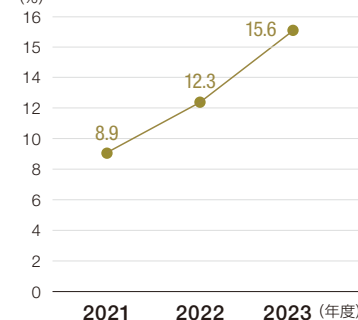
### ✔ 経験者採用実績 (前職業種)

ゲーム、アニメ、玩具、映像、WEB、IT、情報・通信、広告代理店、不動産、倉庫・運輸、鉄道、メーカー (自動車、機械、繊維)、官庁、金融、学校、コンサル、マスコミ

## 多様な人材×多様なキャリアパス

当社には社員の適性に応じた複線的なキャリアパスがあります。上位等級ではマネジメント職に加えて、より専門的な技術・スキルを探究するエキスパート職を設置しています。また、意欲がある社員が新たなキャリアを築くためのジョブローテーションや社内公募制度があります。進化し続けるゲーム業界で活躍するためのさまざまなスキル・能力を伸ばす制度により、社員の継続的な成長と多様化を促進していきます。

### ✔ 上位等級におけるエキスパート社員比率



\*1 全社：海外のグループ会社を含む \*2 2024年9月26日時点の途中経過 \*3 全社：海外グループ会社の現地籍社員を含む

## 成長を実現する人材育成制度

“新しい面白さを実現するクリエイティブ”と“成長性と収益性を実現するビジネススキル”の両立という人材育成方針に則り、コーエーテックの強みの一つ「卓越したヒューマンパワー」を生み出すための人材育成の仕組みを整えています。ゲームファンが新入社員として入社したのち、ゲームのクリエイターを経ていずれは経営層へ、というキャリアパスに沿って、社員一人ひとりの挑戦を応援しています。夢を実現するフィールドで社員は大いに成長し、その結果、当社グループの企業価値もさらに向上します。

### クリエイター×ビジネスパーソン

「クリエイター」と「ビジネスパーソン」を兼ね備えた人材を育成するため、さまざまな機会を設けています。プロデューサー・ディレクターとして必要な基礎知識を補強するための「プロデューサー研修」を実施しており、ケーススタディを通じて社内のナレッジを共有しています。また、社外の一流クリエイターやさまざまな分野の第一人者による講演や外部研修を通じて、新たな知見や最新トレンドなどを学ぶ機会も提供しています。階層別研修では、リーダーシップや問題解決の方法、法的知識や経営戦略、財務思考等について学び、「成長性と収益性を実現するビジネススキル」を身に付けていきます。

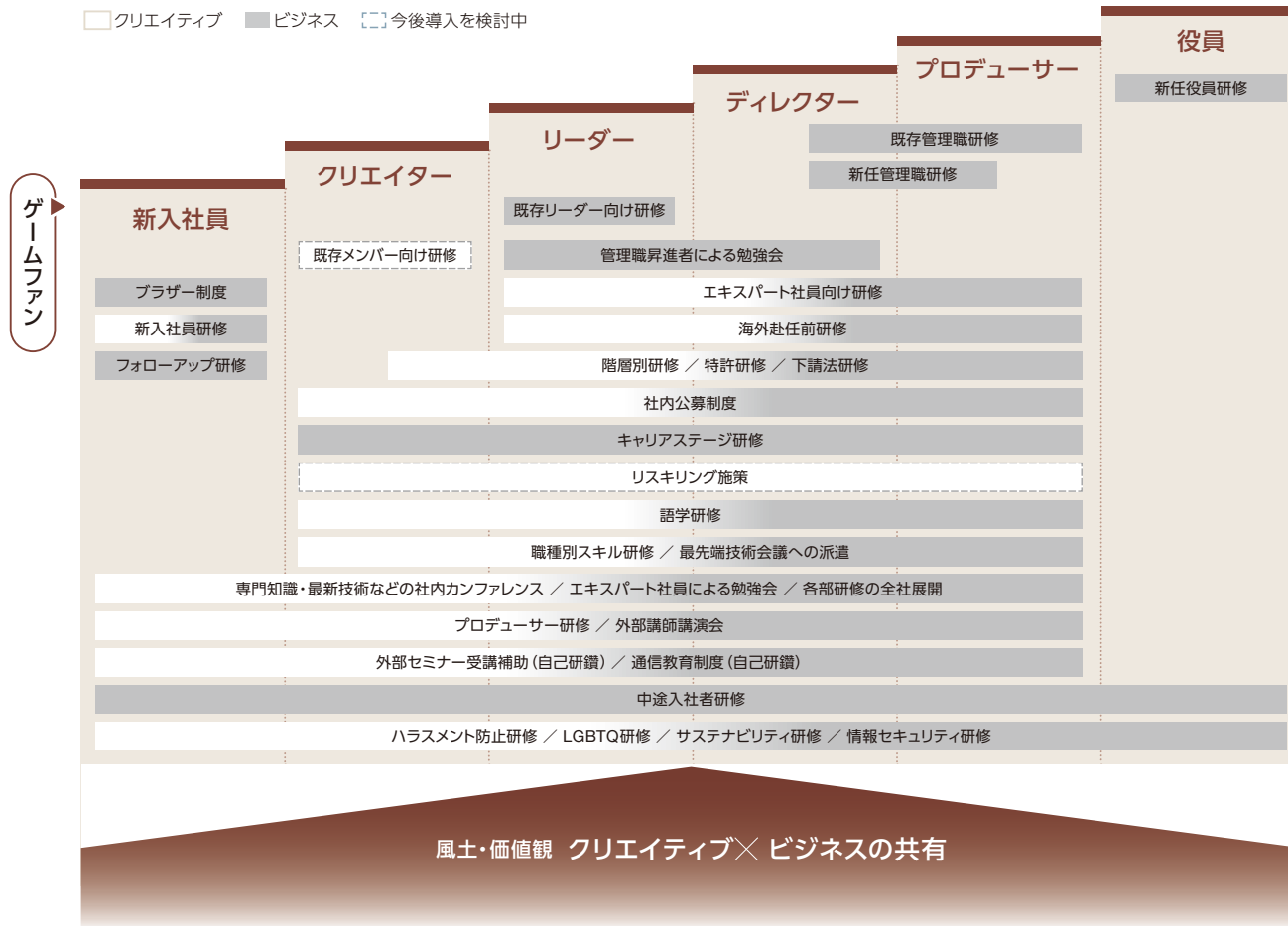
こうした複合的な取り組みを仕組み化することで、社員の「クリエイター」と「ビジネスパーソン」の両立を支え、当社グループの最重要な資産である「人的資本」を最大化し、ビジョンを実現するための戦略の一つとして取り組んでいます。

### 新入社員への手厚いフォロー

入社後、約1カ月半の新入社員研修があります。毎年、内製で実施しており、改善を積み重ねた当社独自のカリキュラムによって早期戦力化を図っています。配属後は、新入社員1人に対し1人の先輩社員が“ブラザー”として任命され、1年間公私にわたりサポートします。新入社員が業務を早く覚えることができるだけでなく、ブラザーは、後輩を指導する経験を積むことで、リーダーシップを身に付けていきます。

### 卓越したヒューマンパワーを生み出す仕組み

□ クリエイティブ ■ ビジネス 【 】 今後導入を検討中



## 安心して長く働ける社内環境の構築

当社グループは、入社した人材が能力を発揮し、長く活躍できるための環境を整備しています。

### 1 能力を発揮しやすい勤務環境の整備

フレックスタイム制の導入、子どもが小学3年生以下の場合、利用できる時短勤務制度や時差出勤(スライド出勤)を導入し、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。2024年度からはフレックスタイム制でのコアタイムを短縮しました。さまざまなワークスタイルや柔軟な働き方によって、社員の能力発揮を後押ししています。

### 2 キャリア支援施策で成長を促す

社員が望むキャリアを実現し、自分に合った業務で能力を発揮していけるように、キャリア面談、キャリアステージ研修、社内公募制度、自己申告制度等を通じて会社としてキャリアを支援しています。また、2024年度からは通信教育に関する費用補助上限額を引き上げることで、社員の自己研鑽をサポートし、成長を促すことに取り組んでいます。

### 3 健康経営に向けて

社員が健康で長く働けるように、メンタルヘルスケアに関する研修、24時間利用可能なメール相談、オンライン産業医面談等のサービスを提供し、社員が自身の状況を把握し、カウンセリングを受けられる環境整備をしています。健康経営の責任者を任命し、健康診断による特定の有所見者に対して再検査費用を補助することで、健康経営をさらに進めていきます。

### 4 多様性を生かす風土の醸成

多様な人材が互いに尊重し合い活躍できる組織を目指し、ダイバーシティとLGBTQ+、ハラスメント防止に関する意識向上を図る研修を国内グループ会社で実施しています。また、2024年4月からは、国内グループ会社で同性パートナーを社内規程上の配偶者と同じ扱いとし、慶弔見舞金や慶弔休暇等の対象とするパートナーシップ制度を導入しています。

### 5 モチベーション・エンゲージメント向上

9年連続のベースアップ、社宅・独身寮の増設といった生活の安定を支える施策に加え、報奨金制度や業績表彰制度等、社員の活躍に報いる施策を継続して実施し、モチベーション向上を図っています。さらに、会社への愛着や、仕事への情熱の度合いを定量化することにより、働きがい向上を目指してエンゲージメントの測定を2023年度より開始しました。調査で分かった「強み」と「弱み」に対して、全社的取り組みだけでなく、各職場主導で注力課題を設定し、個別の対応策を検討・実施し、今後も継続的な改善活動を行ってまいります。

