

人財

セガサミーグループは、明日のエンタテインメントを生み出すアイデアに満ちあふれ、創造性とチャレンジ精神に富む「人財」をグループの持続的な発展を支える最も重要な経営資源と位置付け、高いモチベーションの維持と能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めています。

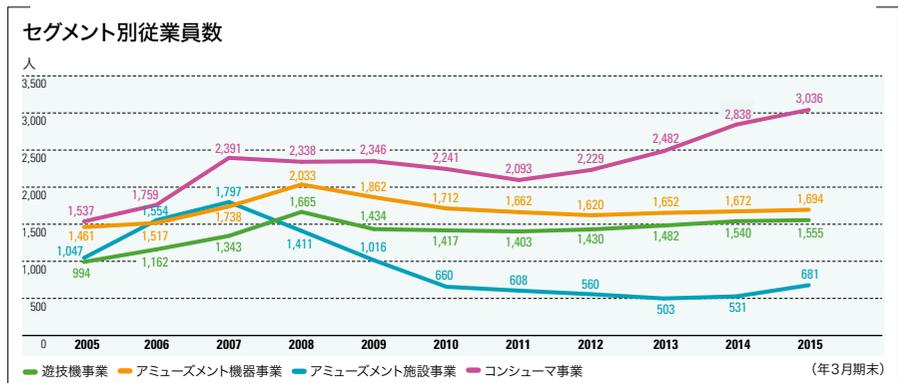
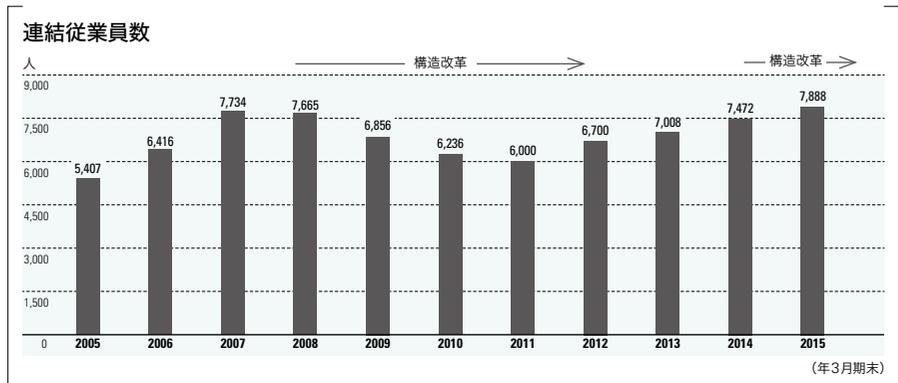
人財ポートフォリオの最適化

M&Aによる国内外連結子会社の増加等に伴い、連結従業員数は2007年3月期頃まで増加傾向を示していましたが、営業損失を記録した2008年3月期頃を境に減少に転じました。特に旧(株)セガの収益体質の改善に向けた事業構造改革に伴い、主に店舗ポートフォリオの見直しを進めていったアミューズメント施設事業の社員数が大幅に減少しています。現在では、アミューズメント施設事業の人員は適正化が進展しています。

2012年3月期より、主にフェニックスリゾート(株)、THQ Canada Inc.(現Relic Entertainment Inc.)の子会社化、(株)インデックスの事業譲受ほか、国内外デジタルゲーム分野の業容拡大に伴い、連結従業員数は増加傾向にあります。2015年3月期に構造改革の一環として、主にアミューズメント機器事業や玩具分野等を中心に希望退職を実施しました。

この結果、人財ポートフォリオの適正化や、平均年齢の若年化が進みました。

開発人財については、高い成長性・収益性が期待できる事業へのシフトにより、アミューズメント機器事業が減少する一方で、遊技機事業やコンシューマ事業が増加しています。コンシューマ事業については、近年、パッケージゲーム分野からデジタルゲーム分野への人財のシフトも実施しています。



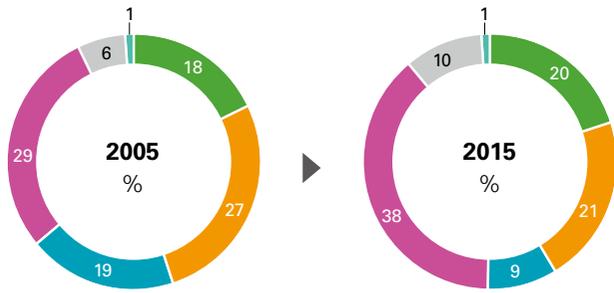
(株)セガゲームス
 コンシューマ・オンライン・カンパニー 取締役 CCO
(株)セガ・インタラクティブ
 取締役 CCO
名越 稔洋

代表作：
 「龍が如く」シリーズ
 「スーパーモンキーボール」シリーズ
 「デイトナUSA」シリーズ 等



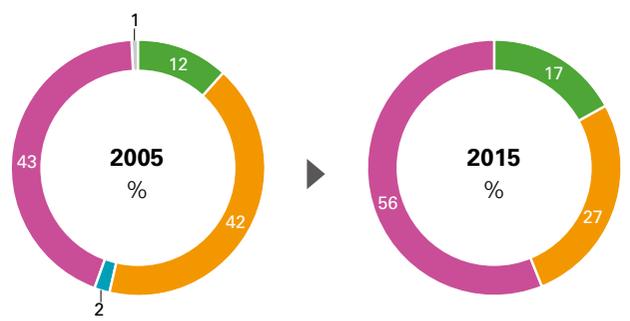
「龍が如くO 誓いの場所」
 ©SEGA

セグメント別従業員構成比



■ 遊技機事業 ■ アミューズメント機器事業 ■ アミューズメント施設事業 ■ コンシューマ事業 ■ その他 ■ 全社

セグメント別開発人財構成比



多様な人財の採用

採用にあたっては、グループのミッションやビジョンに共感し、ともに新たなエンタテインメントを創造していく意欲にあふれた人財を求め、グループのポートフォリオ戦略に基づき、各事業会社がそれぞれの採用基準に照らし、性別・国籍の別なく職務と能力・適正に応じた多様性を意識した採用・配属を行っています。2015年3月期は、グループ全体で新卒144名（うち女性42名）、中途288名（うち女性67名）を採用しました。

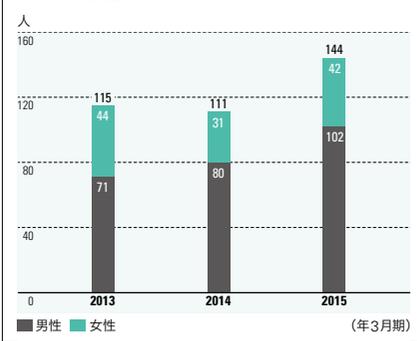
人財育成と活用

セガグループでは、激しい事業環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる人財を育成するために、全社員共通の教育施策に加え、階層や職種、各部門の特性を反映した教育施策を組み合わせ、能力開発とキャリア開発を推進しています。社内公募制度をはじめ、社員一人ひとりが、能力を最大限に発揮し、挑戦を促す自立した企業風土づくりに努めています。

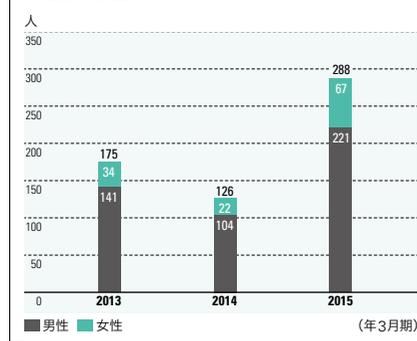
サミー（株）では、事業戦略の重点方針である

部門間連携の一層の強化に基づき、全社業務フローの把握により全社最適の見地で業務を遂行できる人財の育成に向けて、ジョブローテーションや多様なキャリア形成の支援に注力しています。階層や等級ごとに細分化した研修プログラムを整備し、能力開発の機会を提供しています。また、異動希望を申告できる自己申告制度を設け、専門性の確立に向けた最適配置にも取り組んでいます。

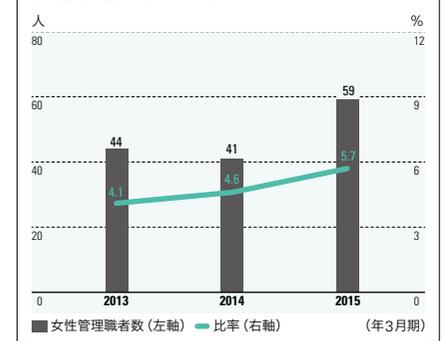
新卒採用者数



中途採用者数



女性管理職者数・比率



PHANTASY STAR
ONLINE 2



「ファンタシースターオンライン2」
©SEGA



(株)セガゲームス

プロデューサー

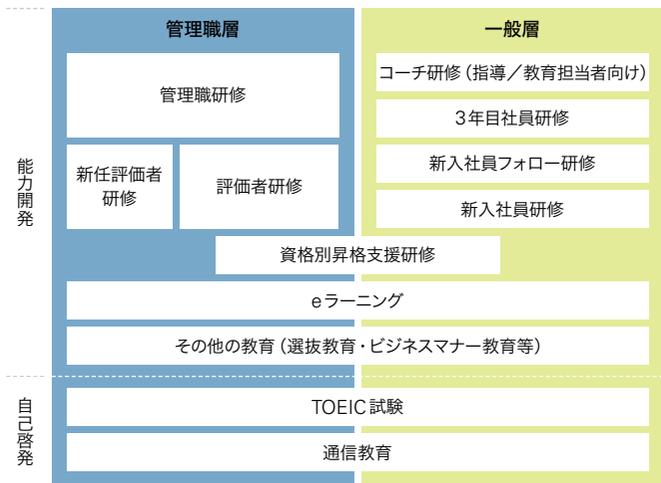
酒井 智史

代表作：

「ファンタシースターオンライン」シリーズ
「ファンタシースターオンライン2」シリーズ
「ソニックアドベンチャー」等

人財

セガの教育体系



サミーの教育体系

階層	対象	研修内容	期間
新任管理職	新任管理職	新任管理職研修 (マネジメントスキル・労務管理・メンタルヘルス・評価)	4日
管理職候補	管理職候補	次世代リーダー育成研修 (業務遂行力、課題解決能力強化)	2日
リーダー	リーダー1年目～	キャリア研修 (自己の棚卸・強みの再確認) リーダーシップ啓発研修 (対人影響力強化)	1日 2日
中堅社員	中堅3年目～	キャリア研修 (自己の棚卸・強みの再確認) ロジカルシンキング研修 (課題解決、対人折衝力強化)	1日 2日
	中堅1年目	後輩指導力向上研修 (傾聴力強化、指導方法学習)	3日
新入社員	入社3年目	プレゼンテーション研修 (プレゼン技法、説得力強化)	3日
	入社1年後	新人フォロー研修	3日
	入社時	新入社員研修・バリューチェーン研修	5ヶ月

組織連携と人財の融合

グループシナジーの創出に向けて、事業会社・組織の枠を超えた人財の交流、異動等を推進しています。例えばエンタテインメントコンテンツ事業では、デジタルゲーム分野とパッケージゲーム分野、アミューズメント機器分野等の有機的な連携によって、異動や組織的な変更を伴わずに、機動的に開発リソースの相互活用が可能な体制を整えています。また、同事業では「エンタテインメントコンテンツの創造」という共通のテーマのもと、情報公開や人財交流等の組織連携によって、コンテンツや開発リソースの相互融通や新たなビジネスの創造に努めています。

人権の尊重

セガサミーグループでは、2014年に署名した「国連グローバル・コンパクト」で提唱されている「人権に関する原則」を基盤に置いた人財マネジメント (採用、配属、支援等) を行っています。また、社員に留まらずバリューチェーン全体で人権の尊重を行うことを目指しています。

健康管理と労働安全

定期健康診断や人間ドック受診補助、健康管理センターの設置等、社員の健康維持・増進を支援する体制を整えています。安全・衛生に関する各種情報を社員向けWEBサイトに掲載し、社

員への周知に努めています。労働時間削減、休暇の取得促進も体系的に実施しています。また、育児・介護休暇制度の整備に加え、スムーズな職場復帰に向けた情報共有にも努めています。

労働安全衛生にかかわる課題等を当社、(株)セガホールディングス、サミー(株)等の主要事業会社に加え、グループ全体で共有し、各種制度の継続的な見直しに繋げています。

また、社員の能力を最大限に発揮させるため、各社でワークライフバランスを推進しています。グループ主要9社の育児休業取得者数、育児休業取得後の復職率、男性社員の育児休業取得率は上昇傾向にあります。



(株)セガ・インタラクティブ

クリエイティブオフィサー
第一研究開発本部 本部長

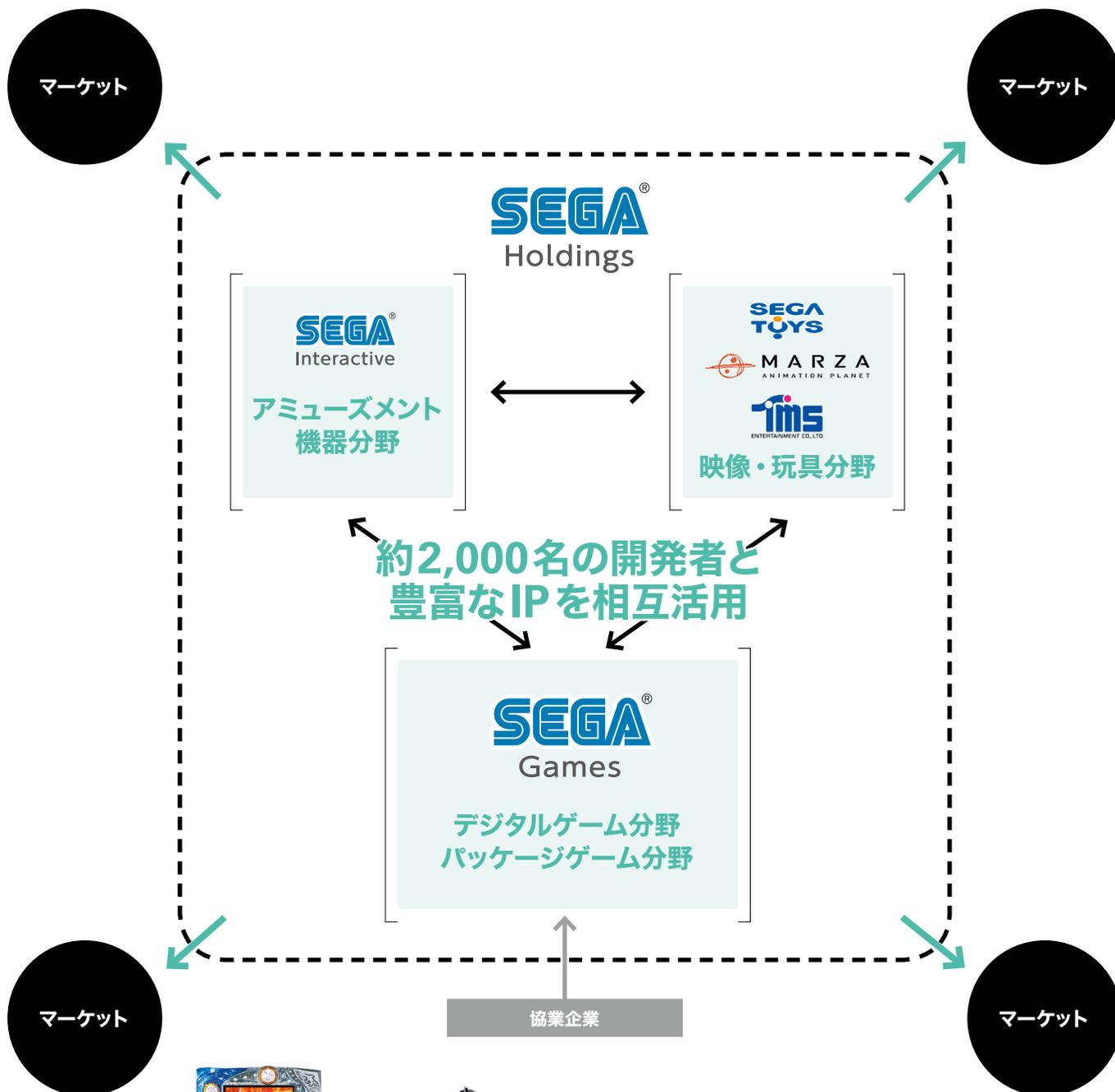
西山 泰弘

代表作：
「ワンダーランド ウォーズ」「チェインクロニクル」
「CODE OF JOKER」等



エンタテインメントコンテンツ事業の組織連携

業界最大規模の開発リソース(約2,000名の開発人材とIP)を組織的な変更や異動を伴うことなく相互活用することが可能であることが大きな強みです。



「ばちんこ CR北斗の拳6拳王」
©武論尊・原哲夫/NSP 1983.
©NSP 2007 著作権許諾証YDA-108
©Sammy



「パチスロ北斗の拳 強敵」
©武論尊・原哲夫/NSP 1983.
©NSP 2007 著作権許諾証YFC-12B ©Sammy



サミー(株)

取締役 研究開発本部長

星野 歩

代表作:

「北斗の拳」シリーズ

「アラジン」シリーズ

「獣王」シリーズ