

第三者意見

2015年は9月の国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」と12月COP21での気候変動に関する「パリ協定」の採択で文明の方向性が大きく変わりました。

近代始まって以来の「無限を前提とした進歩・成長」から、CO₂の排出に制限をかけた「有限を前提とした持続可能な発展」への方向性の転換です。鉱物資源の枯渇と相まって、無限の物質的豊かさの追求はもはや不可能であり、有限な飽和した世界での心の豊かさの追求への転換と言い換えても良いと考えます。

その意味で、「夢と感動を与えるエンタテインメントを提供し、豊かな社会の実現と文化の創造に貢献」という経営理念は新しい方向性とも整合しています。途上国もいずれ追いついてきますのでビジネス機会につながるものと思います。昨年実施された2020年を見据えた構造改革が機能しだしているとお聞きしました。あえていえば2030アジェンダをどうビジネス機会につなげるかの検討も期待しています。

2015年9月、日本の年金基金(GPIF)が国連責任投資原則に署名しESG投資に舵を切り替えました。中長期の成長に向けてESGへの取り組みと対話が求められています。アニュアルレポートのESG情報は限定的なため、CSR Reportでの補完関係をしっかり構築することが必要と考えます。

CSRマネジメントについて体制や教育等々、様々な取り組みは評価できます。ただ、グループが多様化し拡大すると末端での不祥事は防ぎきれない可能性も増します。環境にしっかり取り組まれていることはデータから読み取れますが、2015年版ISO14001(環境マネジメントシステム)はCSRとの親和性も高くサプライチェーン・マネジメントにも使えます。企業体質強化のためのツールとしての活用を検討をお勧めします。

「のめりこみ問題」にも触れられていますが、業界課題として継続的な取り組みを期待します。多彩な社会貢献は社員参加もあり素晴らしいの一語ですが、今後のグローバル化の中では、たとえば「創造性に役立たせる」などの理由や戦略性の検討も必要と考えます。

エンタテインメント業としてお客さま対応を考えれば従業員対策が重要なのは当然で、多様な取り組みが記載されており評価できます。ただ、女性活躍のためには男性の長時間労働撲滅や男性中間管理職の意識変革などが必要ですが、そうした情報もほしいところです。

報告書はガイドラインなども参照し、相当のレベルに達していますが注文もあります。情報量確保のためか、字が小さく読みにくい点があります。これだけの企業規模になりますと、WEB上に様々なデータなどの多くを移してデータ集として編集、PDF版からリンクを張るのも一案です。

社員向けダイジェスト版は従業員の顔が見える優れたものであり、多様な事業活動に横串を刺す役割を担っているものと評価します。



特定非営利活動法人
サステナビリティ日本フォーラム
代表理事
後藤 敏彦氏

第三者意見をいただいて

昨年導入のコーポレートガバナンス・コード対応を通じ、独立諮問委員会の設置、社外取締役3人体制の導入、経営指標および目標の明確化など一層の経営の強化を推進しました。また海外調達における児童労働・強制労働禁止や紛争鉱物調査など、サプライチェーンにおけるCSRの取り組みの推進、情報の開示対象会社の拡大なども行いました。

後藤氏からのご意見のように、構造改革1年目を終え、エンタテインメント業界の激しい変化により迅速に対応することでいくつかの明るい兆しを感じております。また社会貢献として熊本地震における被災地に対し、社員ボランティアによるゲーム機器を持ち込んだイベント、炊き出し、瓦礫撤去などを行いました。なお東日本大震災復興支援活動も継続しており、社員と地域の皆さまとで復興を考えるグループワークなども行いました。

女性活躍にもつながる長時間労働の削減は重要と考えており、役員向けを含めた研修実施など、グループで取り組んでいます。また、社会の要請に応えるべく障がい者雇用促進のための特例子会社を設立し、取り組みを推進しています。

コメントいただいたCSRレポートの「社員向けダイジェスト版」はグループ内で実施しているCSR研修(累計約1,500名に実施)とともにグループのベクトルを合わせるべく力を入れているものです。これら活動を通じ、社員が誇りを持てるグループ、社会から信頼され発展を期待されるグループとなることを目指していきます。



セガサミー
ホールディングス株式会社
執行役員
グループCSR推進室長
石倉 博