



株式会社マーベラス

サステナビリティレポート

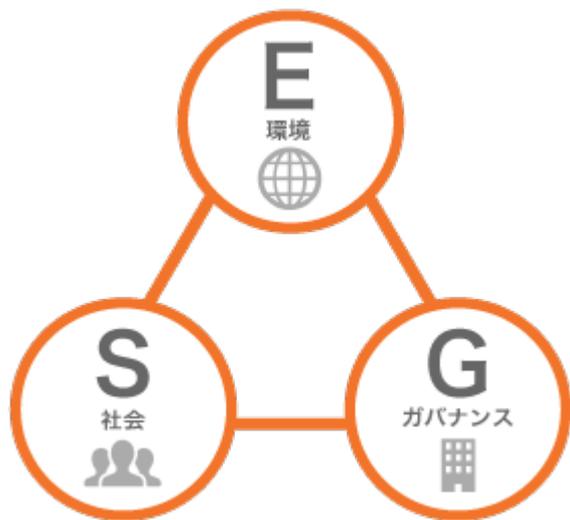
2024年 6月

MARVELOUS!

＜サステナビリティ基本方針＞

マーベラスグループでは、事業活動の基本的概念をまとめた「マーベラスバイブル」に則り、世界中の人々の幸せにつながる新しい価値の創造に挑戦し続けています。

事業活動を通じて、サステナブルな社会づくりに貢献すべく、ESG・SDGsを重要な経営課題として認識し、取り組んでまいります。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



トップメッセージ

-サステナブルな企業・社会をめざして-

マーベラスグループでは、“「驚き」と「感動」を世界に届ける新しいエンターテインメントの創造”を経営理念に掲げ、誰もが夢見る楽しい未来の創造に貢献するべく事業活動に取り組んでいます。そのためには、企業としての成長と社会課題の解決が両立する持続可能な社会の実現が重要であると考え、環境・社会・ガバナンスに配慮したESG経営を推進しております。

また、マーベラスグループでは、株主の皆様、お客様、お取引先、地域社会、従業員等全てのステークホルダーからの期待や要望を様々な対話を通じて把握し、企業価値の向上に努めるとともに、国連が掲げる「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成にも積極的に取り組んでいく所存です。

私たちは、総合エンターテインメント企業として持続的な成長を果たすため、IPの創出・育成とグローバル展開を推進し「マーベラスブランド」の確立を目指しております。これから、グローバルに事業を拡大していくにあたり、国際的に社会貢献に取り組み、共に成長を続けることで、「誰もが夢見る楽しい未来」を着実に実現してまいります。

ステークホルダーの皆様のご理解とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

代表取締役社長 佐藤 澄宣



持続可能な社会の実現に向けたESG/CSRの取り組み

Environment

- 環境への配慮
- ペーパーレスの推進



Social

- ダイバーシティの推進
- 障がい者雇用の推進
- 女性活躍推進
- 働きやすい環境づくり
- 人材育成
- 社会貢献・地域貢献活動
- 人権尊重
- DX推進



Governance

- コーポレート・ガバナンスの強化
- コンプライアンスの遵守
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 各種通報窓口の設置
- 株主様との関係



環境への配慮

- オフィス用紙の使用量を削減するため、縮小・両面コピーの使用、社内承認システムの電子化を推進するなど、環境に配慮した活動を心がけています。
- 社内の傘立てを定期的に整理し、持ち主不明の傘を特定非営利活動法人「幕明けプロジェクト」に寄附しています。寄附した傘は、リメイクを施し販売・またはリサイクルされています。
- ペットボトルのキャップを回収し、NPO法人「キャップの貯金箱推進ネットワーク」に提供しています。

実績報告 (2024年1月現在累計)

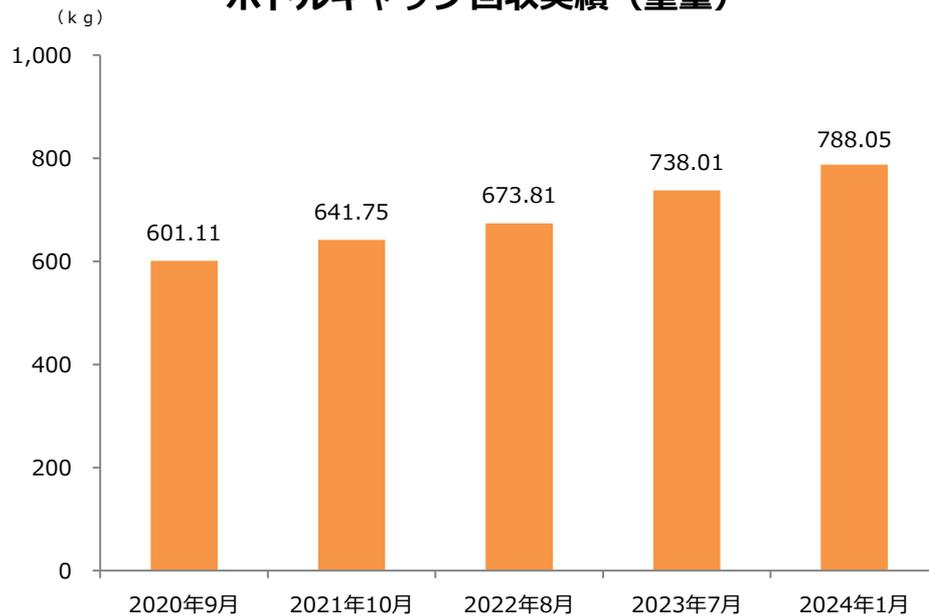
重量	個数 (概算)
788.05kg	約333,296個

〈参考〉ワクチンの金額 (一人分) とキャップの数量 (概算)

ワクチン	金額	数量 (概算)
ポリオ (小児麻痺)	20円	約800個
BCG (結核)	7円	280個
はしか	95円	3,800個
MMR (三種混合)	114円	4,560個
DPT (ジフテリア・百日咳・破傷風)	9円	360個

※1kg=約430個=約10円になります。
 ※キャップ1kg (約430個) をごみとして焼却した場合、CO2が3,150g発生するのを削減。

ボトルキャップ回収実績 (重量)



ダイバーシティの推進

私たちの経営理念“「驚き」と「感動」を世界に届ける新しいエンターテインメントの創造”を実現するために、性別、年齢、国籍など属性が異なる多様な人材を活用し、企業の強みに変えていくダイバーシティを推進しております。

障がい者雇用の推進

社会の公器として多様性を尊重するとともに、企業の社会的責任を果たすことを目指しています。

グリーンファームグループ

2018年3月に障がい者雇用促進を図るため発足しました。
社員が気持ちよく働くことができ、個人の能力を発揮できるようサポートしています。



<仕事内容>

- ・ノベルティとして採用活動時に応募者へ配布するハーブティーの生産
- ・福利厚生の一環として社員へ配布する野菜の生産

社内カフェ（マベカフェ）

障がい者雇用促進と福利厚生の拡充を目的として、障がい者スタッフによる社内カフェを設け、社員向けにコーヒー等のドリンクを低価格で提供しております。
売り上げは社会貢献活動の一環として、決済手数料を除いた全額を寄付しています。



働きやすい環境づくり

女性活躍推進法・次世代育成

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため『一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法一体化）』を策定しております。

1.計画期間：

2021年12月1日～2026年3月31日まで

2.目標

【目標1】管理職に占める女性割合を15%以上にする。(女性活躍推進法)

【取組内容と実施時期】2021年12月～

取組1：妊娠中や産休・育児休暇を取得した社員が、
不安や心配なく業務に復帰できる環境を整える
・ママ社員支援のイベント等の企画・実施を検討。

取組2：家庭や育児と仕事の両立を支援
・リモートワーク制度創設等企画・実施を検討。

取組3：キャリアサポート
・資格取得支援制度の見直し等の企画・実施を検討。

【目標2】女性育児休業取得率100%を維持、男性の育児休業取得率100%とする。(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

【取組内容と実施時期】2021年12月～

取組1：育児休業からの円滑な職場復帰を支援
・育児休業前後及び育児休業中の社員に対するフォローアップ施策の企画・実施を検討。

取組2：男性社員の育児休業等の活用促進
・制度の個別周知、育児休業取得の事例紹介や、取得に向けた支援策の企画・実施を検討。

<女性の活躍に関する情報公表>

・管理職に占める女性労働者の割合 14.5%（2024年3月時点・グループ連結）

・男女別の育児休業取得率 男性：90.9% 女性：116.7%（2023年度・正規雇用労働者）

※2023年度の取得率は、2023年度に子供が生まれた社員の数に対する同年度中に新たに育児休業をした社員数の割合。男性の取得率については、2023年度に子供が生まれ、育児休業取得日が翌年度となる社員が含まれるため、取得率が100%を下回っております（2023年度に子供が生まれた男性社員全員が育児休業を取得済です）。女性の取得率については、2022年度に子供が生まれ、産後休業を経て、育児休業取得日が翌年度となった社員が含まれるため、取得率が100%を超えております。

・男女の賃金の差異（2023年度）

全労働者：78.3% / 正規雇用労働者：79.6% / パート・有期労働者：78.5%

働きやすい環境づくり

従業員向け各種制度

マーベラスでは、ワークライフバランスの推進やモチベーションアップ、福利厚生等を目的に、様々な制度を制定し、より良い労働環境の整備に努めております。

育児支援制度

マーベラスでは、子育て世代の社員が多く活躍しております。社員がライフイベントに合わせた働き方ができるよう、妊娠から出産・育児まで幅広い育児支援制度を設けております。育児休業取得者は100%復帰しており、多くの社員が育児と両立してキャリアを築いております。

アニバーサリー休暇制度

誕生日や結婚記念日等、年に1日好きな日に取得可能な休暇制度を設けております。

リフレッシュ休暇、リフレッシュ手当

長期勤続社員の慰労とリフレッシュを目的として、5年毎に特別休暇の付与、10年以上は勤続年数に応じた手当が支給されます。

サークル活動支援制度

健康維持増進や社員相互の親睦を深めることを目的として、社内サークル活動支援制度（一部費用を会社が負担）を設けております。

サークル一例：フットサル部、ゴルフ部など

新作コンシューマゲーム社員販売

自社コンテンツに対する理解度を深めることを目的とし、自社のゲームソフトを社員割引価格で購入できる制度です。

オンラインコンテンツ課金補助制度

自社コンテンツに対する理解度を深めることを目的とし、自社オンラインコンテンツにて課金利用した場合に、その半額を支給する課金補助制度を設けております。（月額利用上限額5万円まで）

従業員表彰制度（MARVELOUS AWARD）

年に一度、業績貢献や活躍したPJ・チーム等の表彰を行っております。

健康・安全への取り組み

健康診断、人間ドック

社員の健康管理と増進のため、ご入社時に会社負担で健康診断を受診いただくほか、年に1回健康診断または人間ドックを必ず受診いただいております。

また、配偶者が当社健保に加入している場合、その健康診断・人間ドック費用も全額負担しています。そのほか、女性社員は婦人科健診のオプションも無料で利用可能です。

インフルエンザ予防接種

毎年、インフルエンザ流行期の前に、希望者向けに全額会社負担でインフルエンザ予防接種を実施しています。

産業医による健康管理指導と面談指導

毎年の健康診断結果を産業医が全件レビュー。必要に応じて再検査の指示や指導を行います。また、毎月2回希望者への面談を行い、メンタルケアや希望医療機関への紹介などにも対応しています。

ストレスチェック

毎年、全社員に対しストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する産業医のケアを行っています。

過重労働管理

社員の残業量をモニターし、過重労働が予想される社員に対し事前に上長にアラートを行い業務量の調整などが行える仕組みを導入しています。また、裁量労働制を適用している社員に対しても定期的にモニタリングを実施し、必要に応じて産業医面談などのサポートを実施しています。

人材育成

Enjoy Being Professional

私たちの事業は世界中の人々を楽しませること。そのためには自分自身の成長を楽しめる人を求め、育成しております。新卒からキャリアまで充実した教育、研修体制を構築しております。

私たちの求める人材

常に「楽しい」を創造し続ける人
+
「楽しい」を価値に変えられる人
+
「楽しんで」仕事ができる人

<各種研修>

- ・フォロワー制度（内定から入社前に気になるところがあれば何でも相談できる制度）
- ・トレーナー制度（新卒社員それぞれに専属トレーナーを配置。
トレーナーと同じプロジェクトで1年間マンツーマンでOJTを実施）
- ・各キャリア研修、情報セキュリティ研修等

社会貢献・地域貢献活動

児童・生徒による職場訪問依頼の受け入れ

課外学習の一環として、職場訪問を希望される児童・生徒を積極的に受け入れています。当社のオフィスや商品の制作過程等を実際に目で見、感じて頂くと同時に、率直な意見や夢を語り合う場にも活用して頂き、みなさんの夢の実現のお役に立てるような活動に努めています。



ユニセフの活動支援

子供の権利の保護と基本的ニーズの充足のための拡大推進を行っている、日本ユニセフ協会を通じてユニセフへ定期的な支援を行っています。

「小学生のためのお仕事ノート」 「中学生のためのお仕事ブック」への掲載

キャリア教育の副教材で、小中学生に地域企業の「お仕事」を紹介する「小学生のためのお仕事ノート」（品川区版）、「中学生のためのお仕事ブック」（港区・品川区・大田区版）に、品川区に本社を置く当社が地域企業として掲載されました。当社が展開する各事業や、ゲームができるまでの過程、当社ゲームクリエイターの仕事に対する想いなどをご紹介します。



「国境なき医師団」の活動支援

命の危機に瀕した人びとへの医療・人道援助活動を主な目的とし、独立・中立・公平の原則で人種や政治、宗教にかかわらず援助を提供している「国境なき医師団」へ定期的な支援を行っています。



コーポレートガバナンスの強化

持続的な成長のためには、経営の効率化を図るとともに、健全で透明な経営体制を構築する必要があると考えており、コーポレート・ガバナンスの充実は当社における重要な経営課題と位置付けております。コーポレートガバナンス体制の詳細は、当社「コーポレート・ガバナンス」ページをご参照ください。

コンプライアンスの遵守

取締役・従業員の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するために、コンプライアンス委員会を設置しており、委員会審査を要する事案の発生時に随時招集、開催しております。

リスク管理への取り組み

損失の危機の管理につきましては、定期的にリスク管理委員会を開催し、当社の多様なリスクに対する管理体制、ならびに管理手法を包括的に検討しております。

各種通報窓口の設置

ハラスメント相談窓口の設置

職場におけるハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するため、『ハラスメント防止規程』を定めています。

公益通報相談窓口の設置

労働者、及び取引先からの組織的、または個人的な法令違反行為等に関する相談、通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図る為に『内部通報規程』を制定しています。

株主様との関係

株主の皆様とのかかわりを重視しながら企業活動を進めています。皆様に信頼いただけるよう対話を重ねながら、ご意見やご要望を企業活動に取り入れるよう努めています。

経営近況報告会・IRミーティングの実施

株主の皆様向けに株主総会後に経営近況報告会を開催、また、機関投資家の皆様向けに四半期決算毎にIRミーティングを実施し、業績、市場動向、実績状況、事業戦略等の説明を行っております。

株主様を対象としたアンケートの実施

当社HPにてアンケートを実施、当社に寄せる関心・期待・不満を調査し、今後の事業活動ならびにIR活動に役立つよう努めています。