

セプテーニグループのコーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社及び当社子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」という。)のコーポレート・ガバナンスは、当社グループの企業理念・行動規範に基づく行動及び透明公正で効率的な意思決定が行われ、法令遵守と企業業績の適切な監督(モニタリング)が行われるよう整備・運用することを基本としています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社グループは、最終親会社である当社を持株会社とし、当社子会社を事業会社とする持株会社体制を採用しており、当社グループ全体の経営管理機能と個別事業の執行機能を分離し、事業子会社への権限委譲と当社によるグループ事業への監督(モニタリング)機能を強化しています。

取締役会の審議を通じた社外取締役による職務執行に対する監督と、職務執行の決定に関与しない独任制の監査役による監査の双方が機能することで、より充実したガバナンス機能が確保され、コーポレート・ガバナンスの実効性がより高まると考え、現状の企業統治体制を採用しています。

ガバナンスハイライト

(2019年9月期実績)

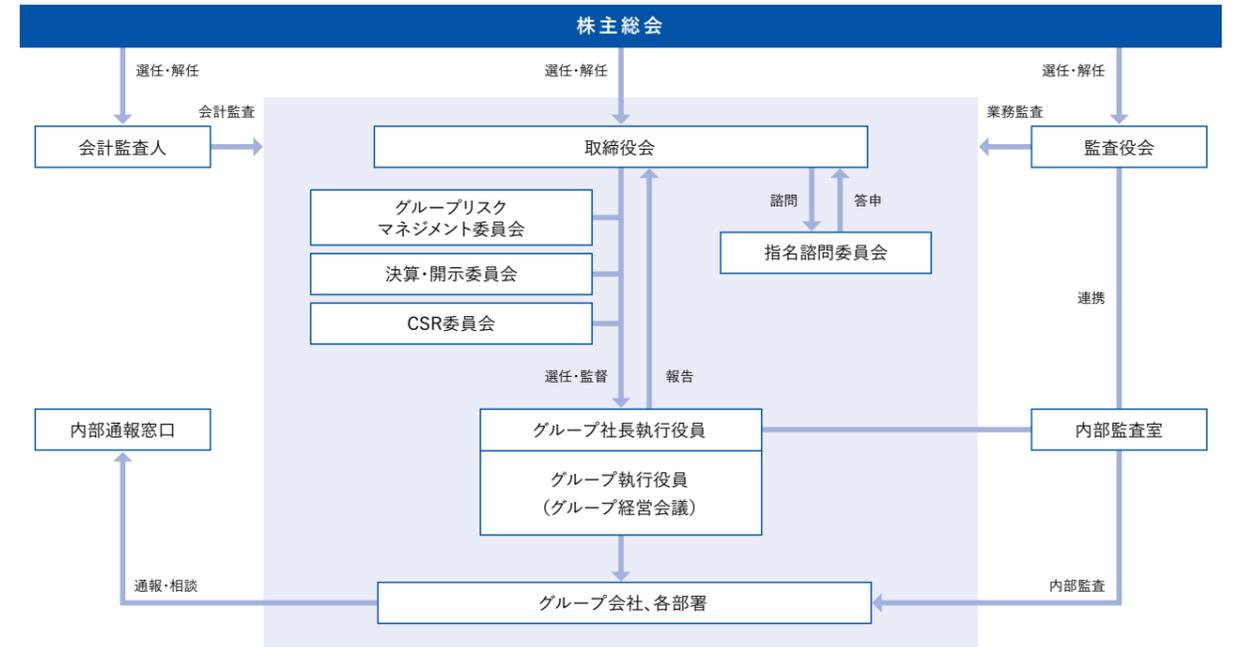


※2019年9月期中に退任した取締役も含めています。

ガバナンス改革の変遷



コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

- 2017年1月から委任型執行役員制度を導入し、主にグループ執行役員を監督することに重点を置く、モニタリング・モデルの考え方を志向しています。
- 経営の基本方針等の大きな方向性の提示や経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うとともに、経営陣の業務執行を監督する役割を担っています。
- 取締役7名で構成され、そのうち過半数の4名を独立社外取締役としています。
- 原則として、毎月1回、必要に応じて臨時に開催しています。

グループ経営会議

- 当社、当社グループの事業会社、複数の事業会社にまたがる業務執行の意思決定と執行を担っています。
- 取締役会が業務を担当するグループ執行役員を選任。代表取締役を兼務するグループ社長執行役員がグループ執行役員の業務執行を統括しています。
- グループ経営会議では、グループ社長執行役員の意思決定を支援し、当社グループの経営上の重要事項を協議しています。
- 原則として、毎月2回、必要に応じて臨時に開催しています。

監査役会

- 監査役会が定めた監査方針、監査計画等に基づき、取締役の職務執行の監査を行っています。
- 監査役制度を採用し、監査役4名で構成され、そのうち2名を独立性の高い社外監査役としています。

各種委員会

- 各種委員会を設置し、権限と責任の明確化及び迅速かつ適正な意思決定を可能とする体制を構築しています。
- **グループリスクマネジメント委員会**
当社グループが直面するリスクの多様化・複雑化・分散化に迅速かつ効果的に対応するとともに、グループ全体のリスク管理を統括しています。
 - **CSR委員会**
CSR活動を通じた社会的責任の遂行を担当しています。
 - **決算・開示委員会**
決算情報及び適時開示情報等の検討、評価を担当しています。
 - **指名諮問委員会**
取締役会の任意の委員会として、経営陣人事(当社取締役、グループ執行役員等の選任、解任に関する事項等)について、審議プロセスにおける独立性・客観性と説明責任を確保しています。

エグゼクティブ・セッション

- 社外取締役のみが参加し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有のための場を確保しています。
- 社外監査役や外部会計監査等の他の独立社外者の参加も可能で、独立社外者間の連携の場としても活用しています。
- 原則として、四半期に1回開催しています。

社外取締役メッセージ

取締役会の実効性の評価について

当社では、取締役会の機能向上を目的に、原則として年1回、その実効性について分析・評価を実施しています。2019年9月期は、外部の第三者機関の助言に基づき全ての取締役及び監査役にアンケートを実施したほか、一部の役員に対してはヒアリングを行いました。その結果、当社取締役会は適切に運営され、明確な目的意識のもとに取締役会の実効性を高める具体的な取り組みが自発的に推進されており、確保されていることを確認しました。

一方、取締役会での議論の質をより一層高めていくために、メリハリをつけた議論や意思決定、レポートなどに関して、それぞれ改善の余地があるとの認識に至りました。当社取締役会は、これら課題の改善につながる施策を講じ、実効性をさらに高める取り組みを進めています。

役員報酬制度

当社グループは、当社の取締役(社外取締役および国内非居住者を除く。)および執行役員(国内非居住者を除く。取締役と併

せて、以下「取締役等」という。)の報酬と当社グループの中長期的な業績および株主価値との連動性をより明確にし、報酬が中長期的な業績向上と企業価値増大への健全なインセンティブとして機能することを目的に、2017年9月期に新たな報酬制度(BIP信託)を導入しました。これにより、当社の取締役の報酬は、「月例報酬」および「株式報酬」により構成され、業務執行から独立した立場である社外取締役については「月例報酬」により構成されています。

BIP信託について

取締役等の報酬と当社グループの株式価値との連動性をより明確にすることを目的とした、業績連動型の株式報酬制度です。役員および中期経営方針における業績目標の達成度に応じて、役員報酬として当社株式を市場から買い付けて信託口座に保管し、交付するものです。

取締役および監査役の報酬等の額

(単位:千円)

区分	支給人員	役員報酬	摘要
取締役	7名	139,008	26,400 うち、社外取締役3名
監査役	4名	46,500	14,400 うち、社外監査役2名

- (注) 1. 取締役のうち、当社子会社の取締役兼務に係る報酬等は当該子会社で一部費用を負担しております。上記の当社負担と子会社負担額を合計した取締役の報酬等の額は173,976千円となります。
2. 支給人員には、2018年12月19日開催の第28回定時株主総会終結の時をもって退任いたしました取締役1名を含んでおります。また、無報酬の社外取締役1名は支給人員には含まれておりません。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由	取締役会出席回数 (2019年9月期実績)
木村 達也	木村氏は、企業経営分野における造詣が深く、グローバル企業における経験や幅広い知識と高い見識に基づき、当社グループの経営全般に関し有用な助言を積極的に行ったことから、当社の経営に対する社外取締役としての監督と助言をいただくうえで適任であると判断しました。	14回/14回
岡島 悦子	岡島氏は、会社経営の豊富な経験・知識と幅広い見識を有しており、独立した客観的な立場で、当社グループの経営全般に関し有用な助言を積極的に行ったことから、当社の経営に対する社外取締役としての監督と助言をいただくうえで適任であると判断しました。	14回/14回
朝倉 祐介	朝倉氏は、上場インターネット企業における経営者や研究員、投資家としての専門的かつ豊富な経験・実績と幅広い見識を有しており、当社グループの経営全般に関し有用な助言を積極的に行ったことから、当社の経営に対する社外取締役としての監督と助言をいただくうえで適任であると判断しました。	14回/14回
石川 善樹	石川氏は、予防医学研究者および行動科学に基づく手法を活用する企業の創業者としての専門的かつ豊富な経験・実績と幅広い見識を有しており、当社の経営に対する社外取締役としての監督と助言をいただくうえで適任であると判断しました。	— (2019年12月 定時株主総会にて選任)

変化の激しい市場環境の中、グローバル企業における経験と知識を活かし、企業価値向上に貢献していきます

セプテーニグループは、コーポレート・ガバナンスをより高いレベルで確立し、経営の機動性・効率性向上と健全性維持を確保しながら、その実効性を高めるべく、これまで積極的に体制整備を進めてきました。取締役会は、業務執行を担うグループ執行役員を監督(モニタリング)することに重点を置く体制を構築し、法令、定款で定める事項および重要な業務執行の決定と業務執行の監督を行っています。

スマートフォンがインターネット利用デバイスの主流となる中、動画、音楽、電子書籍をはじめとするコンテンツが拡大し、ソーシャルメディアの活用方法も決済や購買などへの領域へ広がりを見せています。そのような変化の激しい市場環境において、社外取締役としてグローバル企業における経験や知識を活かし、セプテーニグループの持続的な成長および中長期的な企業価値向上に向け貢献したいと考えています。

木村 達也
社外取締役



登用人材の業務執行のモニタリングやアドバイスを通じたガバナンスの強化と、持続的な付加価値創出に寄与していきます

セプテーニグループの強みは「アントレプレナー人材輩出の強いメカニズムを内在していること」だと考えています。佐藤社長の強いリーダーシップのもと、独自の育成方程式と「人材に関するデータ基盤」による最適配置や、株式会社セプテーニ・ベンチャーズでのインキュベーションなどの仕組みを通じて、人材の早期戦力化、次の事業をつくる人材輩出の成果が明確になってきています。指名諮問委員会メンバーとしてはサクセッションプランを想定しながら、このメカニズムのさらなる強化、当社グループの未来をつくる起業家精神溢れる人材を登用することに注力しています。また、独立役員として、登用人材に委任した業務執行のモニタリングやアドバイスを通じてガバナンスを強化し、ステークホルダーの皆さまへの持続的付加価値創出に寄与していきたいと考えています。

岡島 悦子
社外取締役



役員一覧

(2020年1月1日現在)

取締役



代表取締役
佐藤 光紀

1997年 当社入社
2001年 当社取締役インターネット事業本部長
2003年 当社CMO常務取締役
2004年 当社COO専務取締役
2007年 当社専務取締役
2009年 当社代表取締役(現任)社長
2017年 グループ社長執行役員(現任)
2019年 (株)電通(現(株)電通グループ)執行役員
2020年 電通ジャパンネットワーク・ボード
ボードメンバー(現任)



代表取締役
上野 勇

1998年 当社入社
2004年 当社取締役人事総務部長
2005年 当社常務取締役
2009年 当社専務取締役
2017年 グループ上席執行役員(現任)
2018年 当社代表取締役(現任)



取締役
松田 忠洋

1998年 当社入社
2004年 当社大阪支社長
2005年 当社メディア本部長
当社取締役
2009年 (株)セブテニ・クロスゲート
代表取締役
2017年 グループ執行役員
2018年 当社取締役(現任)
2019年 グループ上席執行役員(現任)



社外取締役
石川 善樹

2008年 (株)キャンサースキャン 取締役(現任)
2014年 (株)Campus for H 取締役(現任)
2019年 Sansan(株)
社外取締役(監査等委員)(現任)
2019年 (株)ガイアックス
社外取締役(監査等委員)(現任)
当社社外取締役(現任)

監査役



常勤監査役
野村 宗芳

1998年 当社入社
1999年 当社取締役管理本部長
2000年 当社常務取締役管理本部長
2002年 当社CFO専務取締役管理本部長
2004年 当社CFO代表取締役社長
2009年 当社取締役副会長
2015年 当社常勤監査役(現任)



常勤監査役
小島 伸夫

1993年 (株)電通(現(株)電通グループ)入社
2013年 同社テレビ&エンタテインメント局業務
統括部長
2014年 同社ラジオテレビ局ネットワーク
3部長
2017年 同社デジタルプラットフォーム
センター局長補 兼 業務推進室長
2018年 (株)電通デジタル出向 執行役員
アカウントプランニング本部長
当社常勤監査役(現任)



社外取締役
木村 達也

1989年 ブリティッシュ・エアウェイズ入社
1992年 フィリップ モリス(株)(現 フィリップ モリス
ジャパン合同会社)入社
1995年 ジレット ジャパン インコーポレイテッド
(現 ブロクター・アンド・ギャンブル・ジャ
パン(株))入社
2001年 日本大学大学院
グローバルビジネス研究科助教授
2003年 早稲田大学大学院
アジア太平洋研究科助教授
2006年 早稲田大学大学院
アジア太平洋研究科教授
当社社外監査役
2007年 早稲田大学大学院商学研究科教授
2014年 当社社外取締役(現任)
2016年 早稲田大学大学院
経営管理研究科教授(現任)



社外取締役
岡島 悦子

1989年 三菱商事(株)入社
2001年 マッキンゼー・アンド・カンパニー入社
2002年 (株)グロービス・マネジメント・バンク
入社
2005年 (株)グロービス・マネジメント・バンク
代表取締役社長
2007年 (株)プロノバ代表取締役社長(現任)
2014年 アステラス製薬(株)社外取締役
(株)丸井グループ社外取締役(現任)
2015年 当社社外取締役(現任)
2016年 (株)リンクアンドモチベーション
社外取締役(現任)
2018年 (株)ユーグレナ社外取締役(現任)
2019年 (株)マネーフォワード社外取締役(現任)



社外取締役
朝倉 祐介

2007年 マッキンゼー・アンド・カンパニー入社
2010年 (株)ネイキッドテクノロジー入社
(株)ネイキッドテクノロジー
代表取締役社長 兼 CEO
2011年 (株)ミクシィ入社
2013年 (株)ミクシィ代表取締役社長 兼 CEO
2014年 スタンフォード大学客員研究員
2015年 ラクスル(株)社外取締役
2016年 (株)Loco Partners 社外取締役
2017年 政策研究大学院大学客員研究員(現任)
シニフィアン(株)代表取締役(現任)
当社社外取締役(現任)



社外監査役
古島 守

1993年 中央監査法人入所
1997年 公認会計士登録
2000年 監査法人不二会計事務所入所
2003年 PwCアドバイザリー(株)入社
2007年 最高裁判所司法研修所入所
2008年 東京弁護士会登録
2009年 奥野総合法律事務所入所
2015年 古島法律会計事務所代表(現任)
日本化学工業(株)
社外取締役(監査等委員)(現任)
当社社外監査役(現任)



社外監査役
奥山 健志

2002年 最高裁判所司法研修所入所
2003年 弁護士登録(第二東京弁護士会)、
森・濱田松本法律事務所入所
2011年 森・濱田松本法律事務所
パートナー弁護士(現任)
2014年 早稲田大学大学院法務研究科准教授
2019年 当社社外監査役(現任)

執行役員

グループ社長執行役員
佐藤 光紀 グループCEO

グループ上席執行役員
上野 勇 グループCOO、グループ人事総務統括

松田 忠洋 グループ経営企画、広報、新規事業統括

グループ執行役員
野口 照之 グループ法務統括

波多野 圭 グループ経理財務統括

瀬戸口佳奈 情報システム、事業推進統括

武藤 政之 デジタルマーケティング事業(国内)

末藤 大祐 デジタルマーケティング事業(海外)

清水 雄介 デジタルマーケティング事業(国内)

神埜 雄一 デジタルマーケティング事業(国内)

高野 真行 デジタルマーケティング事業(国内)

福原 雄亮 デジタルマーケティング事業(国内)

岡田 健史 メディアプラットフォーム事業

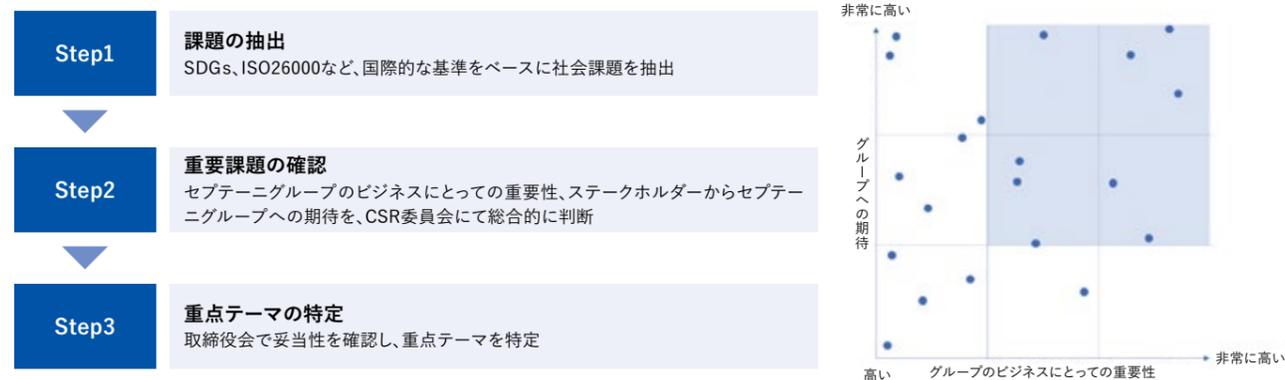
セプターニグループのCSR

CSR方針

私たちは、事業を通じて社会課題の解決に貢献することこそが、持続可能な社会の実現、そしてセプターニグループのミッションである「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」の実現に向けて、社会やステークホルダーの皆さまから求められているセプターニグループらしいCSRだと考えており、この考えを中心に据えてCSR活動を続けています。

重点テーマの選定プロセス

数ある社会課題の中から、ステークホルダーからのセプターニグループへの期待、セプターニグループのビジネスにとっての重要性を総合的に判断し、5つの重点テーマを設定しました。これらのテーマに沿って、CSR活動を推進しています。また、定期的に見直しを行い、活動内容をアップデートしています。



重点テーマと取り組み事項

重点テーマ	2019年9月期 主な取り組み	2020年9月期 取り組み予定事項	SDGsへの貢献
ダイバーシティ&インクルージョン	女性活躍推進 グループ全体の女性キャリア支援 LGBTに関する取り組み LGBT&アライ*1ネットワークを通じた啓発活動 差別・ハラスメント対策 管理職向けハラスメント研修の実施	女性活躍推進 グループ全体の女性キャリア支援 LGBTに関する取り組み LGBT&アライネットワークを通じた啓発活動 差別・ハラスメント対策 ハラスメント研修の実施	
文化・スポーツの支援	文化の支援 マンガ家育成プログラム「RouteM」提供 スポーツの支援 トップアスリート支援	文化の支援 マンガ家育成プログラム「RouteM」提供 美大生支援 スポーツの支援 トップアスリート支援	—
インターネット広告業界の健全な発展	アドベリフィケーションへの取り組み	業界課題への対応	
AI活用による産業の発展	— (2020年9月期より重点テーマに選定)	HRテクノロジーにおけるデータの利活用 デジタルマーケティングにおけるデータの利活用	
高品質な人材育成	AI人事のオープンイノベーション化 研究レポートの拡充	AI人事による社会課題への対応	

*1 LGBTに代表される性的マイノリティを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を指す言葉。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの重要性

ひとりひとりの社員の能力を最大限に発揮できる働き方を実現することが企業の競争力の源泉であるという考え方のもと、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

基本的な考え方

セプターニグループでは、性別・年齢・国籍にかかわらず、能力と意欲の高い社員には多くのチャレンジ機会があります。さまざまな背景を持った社員それぞれが自律した価値ある仕事で業績に貢献することが、グループの持続的発展につながるという考えのもと、行動規範「Septeni Way」の一つに掲げる「Diversity」のとおり、多様な働き方を推進、支援しています。

Diversity(「Septeni Way」より)

ダイバーシティを競争力に。
私たちは、あらゆる人権を尊重し、
多様性を認め合い、
ひとりひとりの強みが発揮される
働き方を実現します。

女性活躍推進(多様な人材の活躍支援)

女性については出産という性別固有のライフイベントにより、キャリア形成が中断される可能性があります。そのキャリア形成における阻害要因を最小限に抑え、性別を超えてフェアに評価できる環境整備と、その環境における女性社員の活躍を目指し、取り組みを推進しています。

▶ ベビーシッター利用助成制度*2

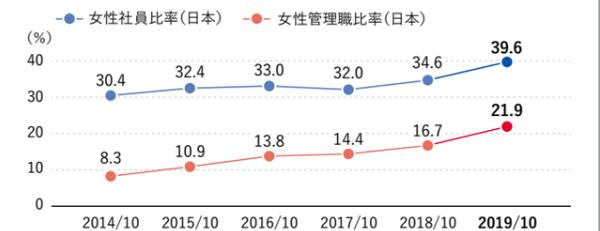
会社が契約するベビーシッターサービスを利用した場合、費用の7割を会社が負担し、仕事と育児の両立を支援する制度。

*2 主要会社のみ対象

女性活躍推進目標

▶ 女性管理職比率 17% (2020年目標)*3 *3 国内主要会社

女性社員比率と女性管理職比率



LGBTに関する取り組み(多様な人材の活躍支援)

「LGBTに対する理解を深め、アライを増やすことで、LGBTであるにかかわらず、すべての社員にとって働きがいの高まる職場をつくる。」を目的として組成したグループ横断のLGBT&アライネットワーク「SEPALLY RAINBOW」を中心に、研修や当事者との交流会を実施しています。

差別・ハラスメント対策

性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、思想、信条、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別およびハラスメントを発生させない環境を整えることで、ひとりひとりの強みが十分に発揮されるよう、継続的に活動を推進しています。

▶ PRIDE指標でゴールドを受賞

LGBTに関する企業の取り組みへの評価指標「PRIDE指標」において、2年連続で最高位の「ゴールド」を受賞しました。



▶ 管理職向けハラスメント研修

外部講師を招き、常勤役員・管理職を対象に、ハラスメント研修を実施しました。



管理者向けハラスメント研修の様子

Episode MANGO株式会社 増田 麻生



MANGO(株)で採用を担当しています。LGBTに関する知識を高め、候補者の方々に安心して選考に参加していただけるように、2018年から「SEPALLY RAINBOW」で活動しています。活動を始めてから、地元・宮崎のメディアで取り組みをご紹介いただいたり、社内のメンバーはもちろん、記事を見られた社外の方にお声がけいただいたり、社会的にも関心の高いテーマであることを実感しています。多様性は特別なことではなく、「みんな違って当たり前」となるように、一歩ずつ活動を進めています。

高品質な人材育成

高品質な人材育成の重要性

AIをはじめとする、さまざまなテクノロジーを人材育成に活用することが競争力の強化につながるという考えのもと、取り組みを推進しています。また、社会全体の生産性向上に寄与できるよう、社内の取り組みの結果も含め、広く社会に情報を公開しています。

基本的な考え方

セプテーニグループは1990年の創業後、2000年より当時黎明期であったインターネットの領域へ事業の軸足を移し、インターネット業界の成長とともに、さまざまな組織課題に直面しながら現在に至るまで成長を続けてきました。

2016年に設立した「人的資産研究所(Human Capital Lab)」では、AI(機械学習)などを活用し、当社の成長過程において今まで蓄積を続けてきた人材に関する膨大なデータを統合・分析する

ことを通じて、成長産業における“人材育成の構造”を科学的な観点から明らかにし、広く共有することを目的に研究活動を続けています。

当社が成長の過程で経験してきた組織課題を、実データに基づく科学的な観点よりお伝えすることで、企業の皆さま、とりわけ成長を遂げる中で抱える組織特有の課題に対峙している皆さまには、課題解決の糸口を提供できるものと考えています。



研究に基づいたサービス・取り組み

▶ オンライン・リクルーティング

研究による成果の一つである「入社後の活躍予測」と、オンライン面接システムの活用によって、地方学生がエントリーから内々定までインターネット上で完結できるようになりました。

就職活動における、地方学生の交通費・宿泊費・移動時間などの負担軽減を実現したことで、より幅広い層からの優秀な人材獲得が可能となりました。

▶ 自己分析ツール

個性と環境の相性の定量化および活躍を最適化する技術をもとに、客観的に個性や適性を把握し、PRポイントを言語化する「自己

分析ツール」をすべての学生に提供しています。本ツールを利用いただくことで、それぞれの学生がより良いキャリアを選択できる機会を提供したいと考えています。

▶ アルumniネットワーク

AI型人事システムをアルumni(会社を退職したOB・OG)に対して広く提供することを目的とし、「セプテーニグループ・アルumniネットワーク」を構築しています。

このアルumniネットワークを通じて、キャリア開発サービスを提供するほか、グループ情報や業務委託・業務提携に関する情報の共有を行い、ビジネス面におけるパートナーシップを築いていきます。

Episode 株式会社セプテーニ・ホールディングス 奥迫 雄太



オンライン・リクルーティングを開始して3年間で地方学生のエントリー数は4倍に、内定者における地方学生の割合も5割以上になり、非常に大きな成果が出ています。直接会わないことによる不安を感じる参加学生の方もいたようですが、選考過程で提供いただく情報をもとに行う個別フィードバックがその不安を解消し、選考参加の価値を感じていただけているようです。

よりオープンな情報提供など、学生にとっても企業にとっても意義の高いリクルーティングの場をこれからも創出していきます。

AI人事のオープンイノベーション

社会全体の生産性向上に貢献すべく、これまでの社内事例や研究結果を広く外部に公開・発信しています。また、外部との共同研究などを通じ、さらなるイノベーションの創出を目指して取り組んでいます。

Digital HR Project

育成方程式のデータを解析するAIエンジン「HaKaSe」を中心に据え、データやテクノロジーの力で人事を科学する「Digital HR Project」を推進しています。

人事課題解決の一助としていただくことを目的に、15以上の人事ソリューションと30以上の研究レポートを外部向けに掲載しています。会員登録後、すべて無料で利用・閲覧が可能です。



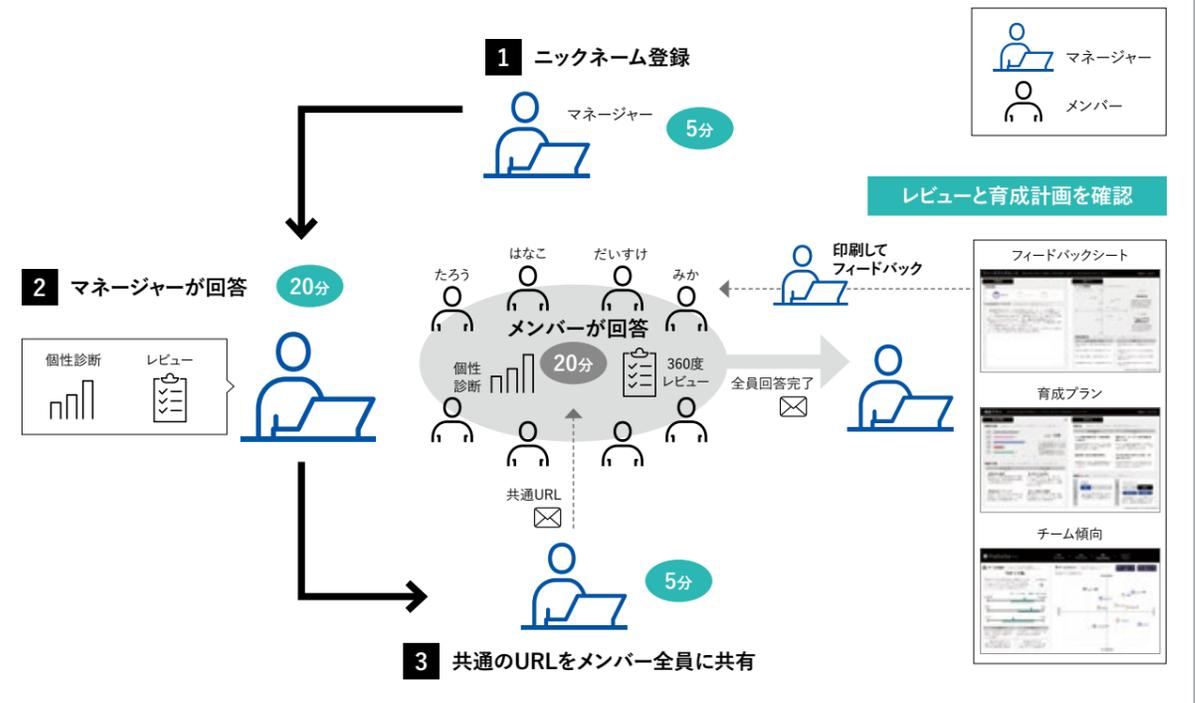
▶ Digital HR Projectのウェブサイト
HRtechの事例や研究レポートを紹介しています。

研究に基づいた無料体験ツールの提供

▶ HaKaSe mini

「HaKaSe」の機能を一部搭載した「HaKaSe mini」は、チームマネージャー用のメンバー育成ツールとして、期間限定で外部に公開しています。メンバーのレビューと育成計画が30分で終了し、メンバー全員の「フィードバックシート」と「育成プランシート」が出力できるツールで、Digital HRの体験として多くのユーザーに利用されています。

※ レビューには株式会社Emotion Techとの共同研究で活用した360度レビューを用いています。
※ 育成計画には株式会社ヒューマンロジック研究所のFFS理論を活用しています。



株式会社Emotion Techとの共同研究

株式会社Emotion Techが持つNPS®(ネット・プロモーター・スコア)*4を活用した感情データの分析技術および従業員エンゲージメントの定量化の知見と、セプテーニグループが持つ成長度合の定量化の知見を組み合わせ、共同で人材のパフォーマンスをアセスメントする新たな手法の開発を行っています。

また、研究活動の一環として、「NPS®を活用した『活躍と定着』の定量化に関する共同研究」に関するレポートを発表しました。

*4 NPS®(Net Promoter Score®)：ロイヤルティを数値化する指標。Net Promoter Score®、およびNPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレデリック・F・ライクヘルド、サトメトリクス・システムズの登録商標です。

文化・スポーツの支援

文化・スポーツの支援の重要性

人々に大きな喜びと感動を与える芸術文化やスポーツは、豊かな社会に必要な不可欠なものだと考えています。インターネットの力を活用し、アーティストやアスリートの活躍とそのフィールドの振興を支援することで、豊かな社会の実現と次世代スターの輩出に貢献できるよう、活動を推進しています。

基本的な考え方

セプテーニグループでは、アーティストやアスリートなど、幅広いジャンルにおける人材の活躍支援を推進しています。

文化支援施策

コミックスマートでは、“読者の楽しみ”“作家の喜び”“事業の成功”の「三方よし」を重視しており、事業を通じてマンガ文化のさらなる発展を目指しています。

▶ マンガ家育成支援プログラム「RouteM」

コミックスマート(株)のマンガ家育成支援プログラム「RouteM」では、マンガ家が安心して創作活動に集中し、その才能をより幅広い領域で発揮できるよう、「作品発信支援」「報酬支援」「制作支援」を行っています。

● 作品発信支援

1,300万ダウンロードを突破しているマンガアプリ「GANMA!」にて、作品を連載します。

● 報酬支援

アルバイトや別の仕事に費やしていた時間をマンガ制作に充てられるよう、各マンガ家のステージに応じて、制作支援金10～50万円を提供しています。

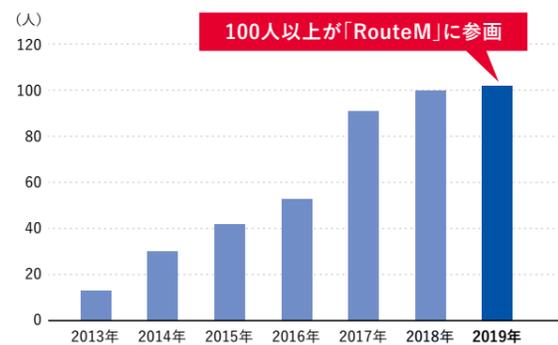
また、「GANMA!」の広告収益やコンテンツロイヤリティ(単行本化・映像化など)の分配も行うなど、多様な報酬システムを構築しており、高水準の報酬を得る道筋を整えています。

● 制作支援

「RouteM」に所属するマンガ家に対し、希望者全員に無料で液晶タブレットを貸し出すとともに、使い方のフォローアップも行い、フルデジタル制作への移行もサポートしています。

また、専属アシスタントの提供やほかのマンガ家との交流イベントを実施するなど、より良い作品づくりにつながる制作環境を整えています。

専属作家数



Episode RouteM 専属作家 よねまる先生



「GANMA!」の人気作品「タニクちゃん」、そして現在連載中の「かなたこなた」を手がけるよねまる先生は、大学卒業後、書店で働きながら趣味でマンガを描いていましたが、漫画賞での新人賞受賞をきっかけにプロを目指すことを決意。しかし、少年誌・青年誌で連載企画が通らない日々が2年間ほど続き悩んでいた時に、友人からの勧めで「RouteM」に応募されました。

「企画会議で『GANMA!』の編集者に『本当にやりたいものを書いてきて』と言われたのが印象的でした」と話す先生。それまでは流行りの絵柄やストーリーをオーダーされて描くことが多い中、そうした縛りなく自由に描けたことで、新たなジャンルにチャレンジでき、また、自分の好きなものを描いているという充実感を持つことができたといいます。

連載開始から約1年で単行本化が決定。その時は達成感があふれ、数日間は余韻に浸ったそうです。刷り上がった単行本を持参し実家に出向くと、ご両親はすでに何十冊も買って「頑張ったな」とお祝いしてくれたとのこと。

「マンガ家になることを一番心配し、書店の仕事を続けてほしいと言っていた両親に認めてもらい、安心してもらったことで、すごくホッとしました」と、笑顔で語られていました。

外部からの評価

▶ 『リセット・ゲーム』特別実写化プロジェクト

アジア太平洋地域最大級の広告賞「Spikes Asia 2019」にて BRONZEを受賞



▶ 『腸よ鼻よ』

「次にくるマンガ大賞」のWebマンガ部門で3位にランクイン



スポーツ支援施策

▶ フェンシング 福島史帆実選手を採用

2018年4月に、フェンシング(サーブル)トップアスリートの福島史帆実選手を新卒社員として採用し、福島選手の挑戦を支援しています。



● 主な成績

2015年	全日本学生選手権 個人優勝
2016年	U23アジア選手権 団体優勝 全日本選手権 個人優勝 メキシコサーブルグランプリ 個人15位
2017年	世界選手権 個人7位 世界選手権 団体4位 ユニバーシアード 団体優勝
2018年	FIE世界ランキング 20位 アジア大会 団体3位
2019年	アジア選手権 個人3位、団体3位 全日本選手権 個人5位

インターネット広告業界の健全な発展

インターネット広告業界の健全な発展の重要性

インターネット人口の急激な拡大とテクノロジーの急速な進歩がインターネット広告業界にもたらした、さまざまな課題の解決に取り組み、市場の健全化とさらなる発展に貢献することを目的として、活動を推進しています。

基本的な考え方

セプテーニグループでは、インターネット広告業界の健全な発展のためのポリシー「セプテーニグループ 3つの約束」を中心に、取り組みを推進しています。

インターネット広告業界の健全な発展のためのポリシー
「セプテーニグループ 3つの約束」

① 真摯な対応

私たちは、真摯さがすべての基本だと考え、「損得より善悪」の精神で行動します。社会に対して有益な情報を、適切な手法で伝えることがインターネット広告の信頼につながることを常に意識し、ステークホルダーとの協力のもと、すべての関係者が笑顔になるよう活動します。

② 品質向上

私たちは、関連する法令・関係者と合意したルールを遵守し、あらゆる事故・不正が起これにくい社内オペレーション構築を目指し、教育と改善を重ね、サービス品質の向上にむけて邁進します。

③ 可能性への挑戦

私たちは、インターネット広告の価値向上とステークホルダーの満足度向上を目的として、新たな技術、手法へのチャレンジを続けます。

アドベリフィケーション^{*5}への取り組み

デジタル広告における不正トラフィックによる広告詐欺や、不適切なサイトへの広告表示などの課題に対応するため、セプテーニではアドベリフィケーションへの対応を進めています。

▶ ACPパートナー認定

Momentum株式会社が運営するパートナープログラム「ACP(Agency Certification Program)」において、アドベリフィケーションへの取り組みを積極的に行う広告代理店として、パートナー認定を取得しました。



*5 アドベリフィケーション：アドフraud、ブランドセーフティ、ビューアビリティに配慮した、不適切な広告配信を防ぐための広告価値毀損測定の仕組み。