

さらなる高みを 目指す

2021年多様性・
包摂性(D&I)
年次レポート



序文 - D&Iチーム

RiotがD&Iの取り組みを公開するようになってから3年が経ちました。この3年を振り返ってみると様々な記憶が浮かんできます。人、体験、瞬間...あらゆるものが、私たちの文化に影響を及ぼしてきたことを。こうして年次レポートを編纂する作業は、ある意味で私たちが歩んできた旅路とこれから為すべきことを再確認する作業でもあります。

2021年もさまざまな不測の事態が生じましたが、私たちはライアターとプレイヤーに考えうる最高の体験を届けることに注力し続けてきました。Riotは組織としても新たな節目を迎え、1本だけだったゲームは複数本になり、eスポーツでも業界最高峰ながら1本だけだったシーンが複数タイトルにまたがるグローバルスポーツへと成長。ゲーミングのみに特化した企業だった私たちも、今や全方位的なエンターテインメント企業になりました (Riot初のアニメーションシリーズ『Arcane』は大きな出来事でしたね)。

振り返ってみると、Riotはパンデミックを経て別の会社になったようにも感じられます。「世界で最もプレイヤー中心主義のゲーム会社になる」という目標を達成するには、在籍中のライアターと未来のライアターが全力を出せる企業でなければなりません。多様性と包摂性は私たちの文化の中核をなす存在です。この文化はすべてのライアターが全力を尽くせる環境を生み出すものであり、その成果は写し鏡のようにプレイヤーやコミュニティに還元されていきます。

本レポートで振り返る2021年は「基礎固め」の年だったとも言えます。ひとつの節目を超えた私たちが、新たな目標に向かって変化していくための土台を築いた年です。さまざまな外部の変動要素により予期せぬ事態も起きましたが、それでも私たちは各種プロセスを強化し、プレイヤー体験に注力し続けています。プレイヤーの皆さんが自分自身と重ねられるゲーム内体験を充実させてきたのも、次世代のプロゲーマー/コンテンツクリエイターに一層のリソースを投資してきたのも、その一環です。もちろん企業としてのD&Iの取り組みは決まったことをやり続けるだけではありません。より良い環境を目指すならば、何度も学び、評価し、調整を重ねていく必要があります。ライアター、プロセス、企業文化、そしてプロダクト...これらはいずれも進化し続けるものです。だからこそ私たちは、特定の手法に固執せず変化を重ねていきます。



人材とプロセス

01



給与の平等性と人事評価プロセス

私たちは2021年も、給与および人事評価プロセスにおける平等性/包摂性、多様な人材を採用する活動の強化、さまざまな背景を持つライアターを網羅する福利厚生の充実に注力し続けてきました。Riotのパフォーマンス管理プロセスでは、まずインサイト/法務/人材開発チームのメンバーが連携して性/低代表マイノリティーに関連する成績評価を行い、その後にD&I専門の複合チームがパフォーマンス測定結果データを徹底的に精査し、データの公平性と一貫性を確認しています。

またこれまでと同様に第三者の専門家が半年に一度の頻度で総合的な給与の平等性レビューを実施し、社内での平等性という観点から報酬や昇進の妥当性を確認しています。このレビューでは同等または類似する役職同士の待遇を調査・検証します。現在Riot社内では、女性またはURMの待遇について統計学的に有意な差は認められていません。これは取り組みが功を奏しているということですから、結果が伴ったことを大変嬉しく思います。これ以外では人材開発のパイプラインでも優れた成果が出ており、女性の昇進が大きく増加しています。業界における女性の代表性を高めるという目標に取り組んできた私たちにとって、努力が実を結んだ証とも言えるでしょう。



人事採用パイプラインに多様性を

Riotではすべてのオフィスで応募者の多様性を高めるべく人事採用パイプラインの拡充を行っており、現在は社内の多様性確保アプローチ、各種採用サービス、そしてPower to Fly/Women in Games (EMEA/APAC地域) /Afrotechとのパートナーシップを通じ、様々な経歴を持つライアターの採用とキャリア体験の改善に向き合っています。これにより採用パイプラインは一層の改善を見せ、より多様性に満ちた候補者が集まるようになりました。

また全地域の入社プロセス(いわゆるオンボーディング)と社内トレーニングでも、現地の風習や文化に注意を払った上でD&Iを組み込んでいます。たとえばAPAC地域では入社したライアター全員に対してD&I講習を実施し、コラボレーションと創造性を活かす上で包摂性がどれほど重要であることをしっかりと説き、EMEA地域では包摂的文化の形成トレーニングを導入し、参加ライアターに包摂的なチームを構築する上で必要となる知識やツールを提供する、といった具合です。またEMEA地域ではこの他にも、ヨーロッパのリーダーシップチーム陣やカントリーマネージャー向けに包摂的リーダーシップトレーニングプログラムを実施しています。このトレーニングは「包摂的なリーダーシップに基づいた振る舞い」について参加者の理解を深めることに特化した内容となっています。

「

Riot、そして社内で築き上げてきた文化は、より良い環境を目指すためならば許容できるリスクを取っていくものだを示してくれます。企業の価値観をこんな風に変えている会社は今まで見たことがありません。壁に貼られているポスターのお題目ではない。面接中も、パフォーマンス評価でフィードバックを提供し合う時も、究極的には互いを信頼し合う姿勢にD&Iがしっかりと根づいている。これは本当に特別なことです」



Sara L.

マネージャー

テクニカルプログラムマネージメント

次世代のプロゲーマーへ

この業界で包摂性の達成された未来を実現し、さらに広く波及させていくには、次世代のライターとゲーミング業界人について考える必要があります。このため私たちは複数のパートナーから様々な背景を持つインターンを受け入れることに注力してきました。たとえばThe Black Collegiate Association (BCGA)からは歴史的黒人大学(HBCU; Historically Black Colleges and Universities)の候補者を迎え、社内EMEA インターンシッププログラムでは女性特化型イベントで採用に注力しています。

もちろん直近数年で急成長を遂げたeスポーツの分野でも機会は増えてきています。その一例として、RiotではJohnson C. Smith University (JCSU、Riotが年に一度協力している歴史的黒人大学)の学生向けにEsports / ALL Riot Esports Internshipプログラムを開始。参加学生がeスポーツ業界で活躍する準備を支援しています。夏季に実施した試験的プログラムでは選出された学生が初のインターンとしてRiot eスポーツを直接体験し、Riotのグローバルeスポーツ組織全体と密接に連携しながらeスポーツという事業の全側面について実地体験を積んでいます。

より良い職場環境を目指して

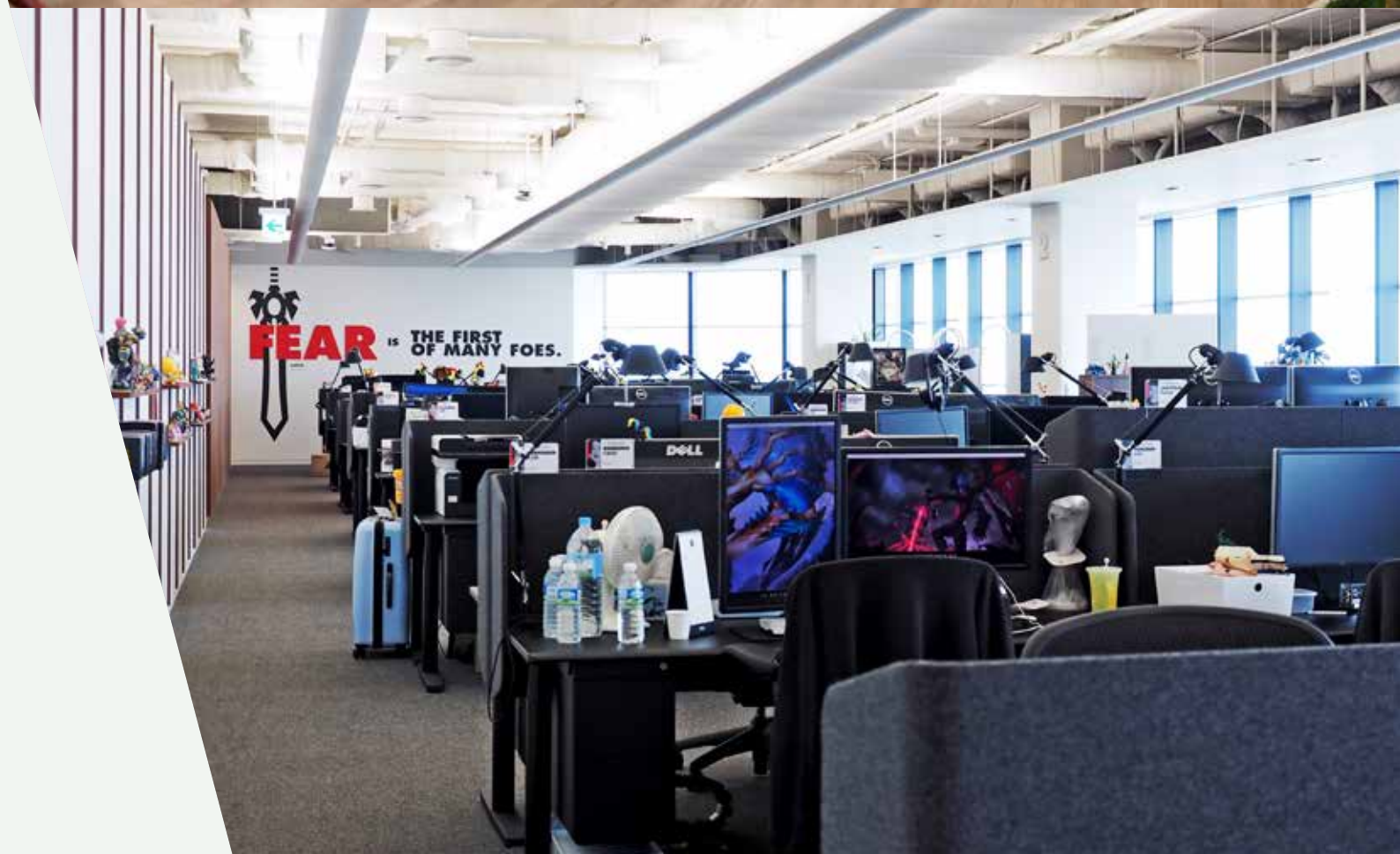
昨年は2022年に予定されていた出社再開に向けて世界各地のオフィスを刷新し、福利厚生の一層の充実を図りました。育児をスタートしたばかりのライアターがスムーズに出社体制へシフトできる体制作りや、瞑想/礼拝/内省用のクワイエットルームの新設などを実施しています。

特にロサンゼルスオフィスでは授乳室を再設計し、オフィス各所に合計7箇所を設置。最新鋭の設備と広々とした空間に作り変え、育児中のライアターに優しい環境を提供しています。2022年のオフィス拡張時にはこの他にも様々な部屋を追加していく予定です。

ダブリンオフィスでは予約制の多目的クワイエットルームを導入。同様の施設はロサンゼルスオフィスにも10部屋があり、こちらもオフィス拡大に併せて部屋数を増やしていく予定です。

2021年に開設されたダブリンのeスポーツ配信センターではアクセシビリティに注力。設計・建設の初期段階から重要視し、社内の設備チームがD&Iチームと緊密に連携して包摂性の促進につながるスペースを多数用意しています。このほか新施設には多目的クワイエットルーム/スペース、アクセシビリティに配慮したオールジェンダートイレ、シャワー設備などを完備します。また知覚的特性にも配慮し、コラボレーションスペース、トイレ、共有空間には設計段階から照明/温度/音響の管理プログラムを導入しています。

2022年は全オフィスの状態を精査し、働きやすさとアクセシビリティを改善していく予定です。これは現役ライアターのみならず、未来のライアターのための取り組みでもあります。この取り組みでは「自分らしく働ける空間作り」を目標とし、精神/肉体の健康、適性、持続可能性、文化なども十分に考慮していきます。





文化

02

包摂的かつグローバルな コミュニティの構築

全世界16カ国に20以上のオフィスを構えるグローバル企業となったことで、企業文化はオフィス/国ごとに特色を持つようになりました。しかしそれでも、ひとつだけ共通していることがあります。「世界で最もプレイヤー中心主義のゲーム会社になる」というミッションです。この使命を達成する方法はゲームチームだけで考えることではありません。多様な系からなる企業という生地に「織り込まれて」いくものです。



Riotには6つのRIG (Riot Inclusion Groups; ライアター包摂性グループ)が存在します。現在はロサンゼルスに集中していますが、来年からはグローバルに展開していく予定です。また2021年にはAPI (Asian Pacific Islander; アジアまたは太平洋諸島の住民) RIG設立の準備に着手。こちらは2022年に活動開始予定です。

Rioter Inclusion Groups

現在、Riotの従業員リソースグループはRioter Inclusion Groupsと呼ばれています(旧名 Riot Identity Groups)。インターセクショナルリティー(多様なアイデンティティーが交差したときに起こる、差別や不利益を理解する枠組み)に関する活動/多様性向上/議論を促し、他文化への好奇心をグローバルに高めていくため、今年から名称を変更しています。各RIGの中心的価値はコミュニティにあります。ライアターが集まり「多様性を認め合う」、「ゲーミングシーンにおける多様性の表現を模索する」、「Riotに所属する意義を究明する」といった活動を行うRIGは、さまざまな背景を持つライアターが能力を最大限に発揮できる環境を作る上で極めて重要な役割を担っています。企業の枠を超えた包摂的コミュニティの構築・醸成を進める上で、その知見、プログラム、活動は今後も欠かせないものであり続けるでしょう。

社内での多様性と包摂性を推進する各RIGの優れた貢献と活動を表彰し、各RIGのリーダーシップチームには賞与が贈られました。



国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日 (IDAHOTB) に参加するライアターたち



Filipinos at Riot (FAR)

ミッション: ライアットとゲーミングコミュニティにおけるフィリピン人の支援/ 結束/ 協調を目指す。

フィリピン系アメリカ人歴史月間(英語)にフィリピン系アメリカ人俳優Dante Basco氏を招き、ライアターと対話する機会を設定。エンターテインメント業界でフィリピン系アメリカ人として活動してきた経験、そしてフィリピン文化の代表性向上に取り組んできた同氏の活動について語ってもらいました。彼の話した内容は[こちら\(英語\)](#)でもご覧いただけます。



Rainbow Rioters

ミッション: 社内外を問わず、包摂性に優れたLGBTQIA+コミュニティ/プロダクトの発展を目指すグループ。

プライド月間(英語)、国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日(IDAHOTB)、ナショナル・カミングアウト・デイに参加。このほか、TwitchおよびLGBTQIA+コンテンツクリエイターとのパートナーシップを通じて実現したPride Stream-A-Thon(英語)は全世界349,000人の視聴者を集めました。ヨーロッパの「プライド行進」ではライアターたちが自宅からバーチャル参加、あるいは近隣の催しに参加し、ヨーロッパの国際レズビアン・ゲイ協会(ILGA)への寄付を通じて活動を支援しています。またプライド関連のグッズを販売し、利益の100%をLGBTQIA+団体に寄付しました。



Riot Alliance of Diverse Genders (RAD Genders)

ミッション: あらゆる性のライアターが活躍できる社内環境の推進と、それが生み出す多様性を製品に反映することを目指す。

女性史月間中、Riotオフィスの全所在地域で、偉大な女性たちとライアターのジェンダー多様性を祝する催しを実施。ヨーロッパでは女性による社会的・経済的・文化的・政治的偉業を称える催しを開き、複数のライアターが自身の体験、創造プロセス、女性の代表性に関する思想、そしてプレイヤー/ファンに与える影響について語りました。



Riot Noir

ミッション: 黒人の声をより広く届けること、そしてゲームの内外を問わず、ライアットにおける黒人の代表性を高めることを目指す。

黒人歴史月間(英語)にRiot Noirメンバーが集合。ゲーミング/エンターテインメント業界における黒人の活躍を称えました。コミュニティ向けのトリビア/ゲームナイトイベント、格闘ゲームコミュニティ(FGC)における黒人先駆者たちの軌跡を語るイベント(英語)など、同月間中は「黒人の声をより広く届ける」こと、そしてRiot社内/業界における黒人の代表性向上を目指して精力的に活動しました。



Riot Unidos

ミッション: ラテンアメリカ系ライアターやその理解者、協力者に向けた支援環境の提供を目指す。認知度向上の啓蒙、文化的絆の形成、コミュニティへの働きかけなどの活動を通じ、ライアットゲームズ全体にポジティブな変化を生み出す。

ヒスパニック文化遺産月間(英語)にメキシコシティと連携してハイプリール動画を作成。動画内ではラテンアメリカコミュニティに最高のゲーム体験を届けるべく尽力するライアターの声を紹介しています。実際の動画は[こちら](#)からご覧ください。



Veterans@Riot

ミッション: 退役軍人ライアターに向けた支援の提供と、ゲーミング/エンターテインメント業界における退役軍人の代表性向上を目指す。

ライアターに向けて、世界メンタルヘルスデー/復員軍人の日の参加機会を提供。またHire Heroes、Stack Upなどの団体にもパートナーとして協力しています。

地元地域に根ざした文化活性化とプログラム

2021年はライアターそれぞれの持つ文化とコミュニティーを世界中で称えた年であり、同時に私たちが取り巻く世界をよく観察し、顧みる機会でもありました。その一環として、ジュンティーンズ(奴隷身分の解放を記念する米国の祝日)にはWellness for the Peopleを招待して健やかさのあり方について語る機会を設け、Riot NoirとRainbow Riotersを交えてインターセクショナルティに関する対話を行っています。この他、ゲーミングとメンタルヘルスを専門分野とするJane McGonigal氏(ゲームデザイナー)とKelly McGonigal氏(健康心理士)を招き、Mental Health Awareness Day(メンタルヘルス啓蒙の日)にMcGonigal姉妹の両氏から日常のストレスと付き合うためのヒントを語っていただきました。

またラテンアメリカの各オフィスでは国連が制作したHE4SHEアライシップ(当事者以外が社会的に虐げられている集団を理解/支援すること、今回は男女平等)ワークショップを実施しています。このワークショップでは社会的構築主義的な観点からラテンアメリカの男性的文化規範を解釈し、性の平等を推し進める環境の支援方法などを取り上げています。

MENA地域では各オフィスのVALORANTチームが協力し、イド・アル=フィトル(ラマダンの最終日)を記念した楽曲「Anta Al Batal」のミュージックビデオを作成しました。楽曲制作時には複数言語対応に加え、同地域の三大主要エリアである北アフリカ、東部地中海沿岸地方、湾岸諸国で人気の高い現地メインストリームアーティストとのコラボレーションも実現。担当チームは異なる地域(あるいは同一地域)から複数のアーティストに参加してもらうことで、自分たちの文化の豊かさを示し、地元地域に特化しつつも幅広いプレイヤーに楽曲を届けました。

「

社内におけるEMEAの代表性と包摂性を考える時、D&Iは欠かせない存在です。私たちの文化的体験を他のライアターと共有するプラットフォームや、自らの信仰を実践するために欠かせない礼拝室などの存在は、私自身が就労する上で計り知れないほどの意味を持ちますし、グローバル企業としてのRiotの未来も明るいと思わせてくれます。そして何より大事なことは、そういった取り組みが、異なる背景/文化を持つプレイヤーに響く上質な体験へと昇華されている点だと思います」



Ali M.

カントリーマネージャー - MENA/インド

『

パンデミックのため同僚ライアターとはほとんど会えなくなりましたが、Women@Riot主催の各種イベントのおかげで再び交流することができました。しかも同僚たちと再会するだけでなく、いろんなオフィスの新しいライアターと出会うこともでき、おかげでたくさんのインスピレーションをもらえました。ここシンガポールではさまざまな形で都市封鎖が行われていたので、孤独を感じやすかったんです。同じような体験をしてきた他の女性たちと話せる機会には本当にありがたかったですね。このプログラムを通じて、私は”所属感”を得られたと感じています」



Mei X.
マネージャー
ゲームプロダクション

女性/多様な性のライアターを支援する

Women@Riotは女性/多様な性のライアター向けの職業訓練/自己啓発プログラムで、メンターシップ、コーチング、ネットワーキングに注力した内容となっています。2021年は四半期ごとにグローバルワークショップを開催したほか、毎月1度シニアリーダーとのバーチャルコーヒータイムを実施しました。コーヒータイムでは参加ライアターがカジュアルな雑談の中で知見を得たり、質問をしたり、助言を受けたり、あるいはメンターを見つけたりしています。この試みは世界中の参加ライアターがコミュニティへの所属感を得る結果につながりました。時間は毎月1時間、参加者の誰もがただ誰かと共に時間を過ごし、所属感を得るために語っています。昨年はこの他、「Radical Candor (邦題: GREAT BOSS: シリコンバレー式ずけずけ言う力)」の著者Kim Scott氏を招き、同書の経営者向け哲学を社員の立場で応用する手法について語ってもらう場も設けています。



「Radical Candor」著者、Kim Scott氏 (写真右)

業界とプロダクト

03



『

Riot UnidosがLatinx In Gamingのような素晴らしい組織と共に活動できて本当に嬉しく思います。私自身はパネルディスカッションのモデレーターを2回担当したのですが、その両方でライターたちがラテンアメリカ地域のeスポーツに対する愛と情熱をしっかりと語ってくれました。特にロサンゼルスいわゆる”低所得者地域”出身のライターの話は聴講者にも響いたようで、後から感想を伝えてくれた人が何人もいました。Riot入社以来いちばんやりがいのある活動だったと思います。eスポーツシーンとRiot社内コミュニティ内で達成してきた事柄の数々をこうしてラテンアメリカ系コミュニティと共有できた。しかもそれを伝えたのが容姿、話し方、ゲームの楽しみ方まで同じ”ラテンアメリカ系”のライターだったんですから」



Carlos H.
ITスペシャリスト

ゲーミングシーンの 新世代を作り上げる

私たちが包摂性を考える時には必ず徹底的に考え抜き、業界全体のあり方に進化を促す施策を含めるようにしています。低代表コミュニティ出身のゲームデザイナー/開発者に対する育成施策や投資、未来の世代が業界内で活躍するための能力開発。いずれの施策も対象コミュニティ全体を対象とする長期的な取り組みです。なぜなら、包摂性は一夜にして実現できるものではないからです。

Esports /ALL

RiotがEsports /ALL連合を設立したのは2020年。活発で多様性と包摂性に満ちたeスポーツエコシステムを構築するため、新たな視点を歓迎する文化を支持し、教育機関からの業界入りを支援し、低代表グループの能力開発を後押ししてきました。Esports /ALLは世界規模の連合で、eスポーツ分野におけるD&Iと社会的インパクト関連のイニシアチブに関心を寄せるeスポーツチームのメンバーから構成され、共通の目標「eスポーツを誰もが参加できる場所にする」を目指して活動しています。2021年は基礎固めの年としてリーダーシップ構造を確立し、試験的インターンシッププログラムを立ち上げています。

低代表グループ起業家プログラム(略称:URF)

2020年の立ち上げ以来、低代表グループ起業家(URF; Underrepresented Founders)プログラムは当初目標額1000万米ドルのうち約700万米ドルを投資しています。

投資先企業

- WICKED SAINTS
- WINGS
- TWIN DRUMS
- DOUBLE LOOP GAMES
- CARRY 1ST
- THE LAST GAMEBOARD
- THE MIX GAMES
- GAMEDEV.WORLD
- THEGAMEHERS
- WILDSEED GAMES
- WABISABI GAMES

Game Changersを世界中で

Game Changersは「VALORANT eスポーツへの参加を目指す女性と多様な性の個人に新たなチャンス/代表する機会を作り出す」ことを目指し2021年に立ち上げられたイニシアチブで、コミュニティイベントと最上位ティア競技イベントから構成されます。またGame Changersでは競技イベントの継続的实施に加えてトレーニングプログラムも実施。eスポーツ業界でのキャリア形成を目指す女性らを支援しました。

このほかRiotでは2019年に**Women in Games France** と連携してインキュベータープログラムを立ち上げ、女性選手のプロ入り/ロールモデルの確立を推進してきました。2021年には「リーグ・オブ・レジェンド」と「VALORANT」の両タイトルでプロによるマンツーマンコーチング、G2 Esports/Gamers Originとの合宿、ヨーロッパの主要アマチュア/セミプロトーナメント出場などの活動を支援しています。

世界8地域で始動したVCT Game Changers。女性/多様な性の人々がeスポーツシーンで活躍する優れた機会を作り出しています。

ヨーロッパ/中東/アフリカ

50+

競技イベントに出場したチーム数

18

eスポーツチーム運営組織と正式契約を交わしたチーム数

5

インキュベータープログラムのトレーニング後にチーム加入を果たした女性選手の数

中国

50%

トレーニング中のVCTプロダクションキャスターに占める女性の割合

東南アジア

120+

全18カ国からトーナメントシリーズに出場したチームの総数

北アメリカ

1ST

初のGame Changers実況キャストートレーニングプログラムを開講



女性競技イベントとしてTwitch史上屈指の視聴数を記録



Women in Gamesアワード受賞

ラテンアメリカ

+

スポンサーにNiveaが参加、Game Changerトーナメント/Master Classes/Talksのブランドスポンサーに

ブラジル

50+

2つのGame Changersシリーズに参戦したチーム総数、併せてGame Changers Talks Podcastも開始

包摂性推進を目指し業界内での議論を深める

現役世代と未来の世代により良い環境を作り出すため、ライアターは自らの知見や体験をプレイヤー、プロ選手、そして同業者とも共有しています。

→ San Diego Comic-Con

ライアターとErin Ashley Simon (パーソナリティ/プロデューサー)が対談、「各業界の女性がキャリアにおいて壊していく壁」について本音トークを披露。

→ Gaming While Black

「The Skin We're In (この皮膚の色で生きていくということ)」と題したトークにRiot Noirメンバーが参加。ゲームの黒人キャラクターについて、素晴らしい表現がなされていた部分やそうでなかった部分を紹介。

→ Latinx in Gaming

ロサンゼルス/メキシコシティ出身のライアターがパネルディスカッションに参加し、eスポーツシーンにおける代表性について議論。その様子はLatinx in GamingのTwitchチャンネルで配信された。

→ Afrotech

ライアターがバーチャルパネルディスカッション「Your Hobby Could Make for the Perfect Career (その趣味は最高の仕事になりうる)」に参加。ゲーム業界で黒人クリエイターとして働く自身の経験を語った。

「

人に”違い”が存在しない振りをするのではなく、各人がその違いの専門家として活動できる環境。Riot Noirが生み出しているのはそういうものだと感じています。異なる文化/職能間で互いを知り、交流する機会をコミュニティに提供し、さらに私たちが得た教訓を幅広いRiotコミュニティと共有していく。黒人社員の尽力によりRiot Noirはまたたく間に知識と経験の宝庫となりました。そしてその知見は社内だけでなくゲーミングコミュニティにも活かされています。私自身も、Riot Noirの活動を通じて職能や役職を超えた多様な交流を育むことができました。社内のみならず社外の人ともです。

初めてD&Iイベントを主催した時に、自分の言葉でeスポーツシーンにおける黒人競技者/ライターの体験を話せたのは本当に胸躍る出来事でした。「[Celebrating Black Excellence in Esports \(eスポーツにおける黒人人材の活躍\)](#)」イベントはRiotのメインTwitch ページでも配信できましたし。また私とRiot NoirメンバーはGaming While Black YouTubeチャンネルにも出演し、社内でRiot Noirが多様性あふれるコンテンツを制作する流れなども話しています。こういったイベントなどを通じ、Riot Noirは全ライアターに向けて”私たちが仕事で自分らしさを出し切ることで、私たちの作るゲームのプレイヤーも自分らしさを出し切れるようになる”という思想を広められていると思います」



George O.
テクニカルゲームデザイナー



2021年に資金提供を実施した 501c団体(非営利団体)

\$95000

COLORSTACK

\$95000

GAMEHEADS

\$50000

BLACK COLLEGIATE
GAMING ASSOCIATION

\$15000

IT GETS BETTER
PROJECT

\$10000

TEC LEIMERT

\$5000

GAME DEV OF
COLOR EXPO

対象指定型プログラム/イニシアチブを通じた支援提供

米国でアジア人ヘイトがピークに達していた2021年、私たちはライアターへの支援と社内アライ育成プログラムに注力しました。この取り組みでは心理学者スタッフ/スタンフォード大学講師のHelen Hsu博士が同大学のAsian American Activities Center(アジア系アメリカ人活動センター)の橋渡し役となり、アジア人に対する暴力の歴史やメンタルヘルス/ウェルネスの管理方法についてライアター向けにセミナーを実施しています。その他にはHollaback!を招き、ライアター向けに傍観者介入トレーニング(英語)も実施。友人、家族、同僚の支援方法を学ぶ機会を提供しています。またRiotでは経済的苦境に直面する家庭を支援するため寄付も実施。Orange County Asian Pacific Islander Community Alliance (OCAPICA)を通じて400世帯を支援しました。

また米国各地で反トランスジェンダー法案が施行/可決されたことを鑑み、Riotでは福利厚生/国際間異動ポリシーの改善に着手。併せて社内のTrans Equity Initiative(トランスジェンダー平等イニシアチブ)を通じてトランスジェンダーコミュニティが直面している問題をライアター向けに周知する活動も行っています。

人種的平等に向けた投資と支援

2021年、社会的インパクトチームはRiot Noir RIGと連携し、次世代ゲーミング業界人材の育成に注力する各非営利団体に「人種間平等に向けた助成金」を供与しました。そのひとつGameheadsは有色人種の若者が活躍する上で必要となるテクノロジースキル/生活技能を身に付けられるよう支援するテクノロジートレーニングプログラムです。もう一方のColorStackは、黒人・ラテンアメリカ系のコンピューターサイエンス学位取得者を増やし、テクノロジー業界での活躍を推進することをミッションに掲げています。GameheadsとColorStackには低代表コミュニティの人材がビデオゲーム/テクノロジー産業でキャリアを歩み出せるようにするという共通の目標があり、私たちも今後の進展に大変期待しています。社会的インパクトチームの詳細な活動については[こちらの2021年レポート](#)をご覧ください。

今作られるゲームには何年後にも通用する内容であるべき、という強い思想

世界中のプレイヤーに向けてゲーム/体験を作るRiotにおいてD&Iは中核的な存在です。LoLの新チャンピオンやVALORANTの新エージェントを開発するとなればRIGと連携して当事者の視点を盛り込む。パブリッシングの分野で特定の地域をしっかりと描く必要があれば対象地域と密に連携する。代表性を重要視しているからこそ、この点は妥協できません。

しかし代表性の表現方法はゲームによって変わるもの。だからこそD&Iチームは各プロダクトチームと密に連携することでプレイヤーに共鳴するキャラクターを作り、磨き上げてきました。すべてのプレイヤーが、私たちが生み出してきたキャラクターに何らかの形で共感してくれたら——それが特定地域に注目したキャラクターであったなら——これに勝る喜びはありません。とはいえ私たちも常に正しい成果物を出し続けているわけではありません。だからこそD&Iの取り組みは持続的であり、想定したようにならなかった部分についてはリワークも実施しています。LoLユニバースに生きるチャンピオン、実在地域出身のVALORANTエージェント、特定地域の文化行事を祝うカスタマイズコンテンツ...何を制作する時も私たちは「プレイヤーが自己表現できること」、そして「楽しく有意義なかたちで自らのコミュニティを祝えること」を目指していきます。

そして代表性の向上という点において2021年は大きな飛躍の年となりました。ルーンテラユニバースではレオナとダイアナがレズビアン、ティヤーリがトランスジェンダー、ナミがバイ/パン/ポリセクシャル、ショーミがノンバイナリー、アクシャンが南アジア人、シャドウアイルの監視者が退役軍人など、さまざまな点で代表性を表現することができました。また地球を舞台とするVALORANTでは、これまでに14以上の国/地域の文化を表すエージェントを制作。次元の狭間を渡り敵陣深く潜入する日本出身のヨル、景気のいい爆発でエリアをクリアするブラジル・サルヴァドル出身のレイズ...。VALORANTチームはエージェントを開発する際、プレイヤーに愛されるだけでなく「人と人との繋がりを感ぜられる」ことを強く意識しています。

またD&Iチームは2021年の終わりに各ゲームタイトルにおける文化の代表性を确实・正確に表現するための新プロセスを導入。この新プロセスはサービス提供中のタイトルだけでなく 研究開発段階のタイトルにも適用されるもので、開発に求められるリソースと人材を適切に割り当て、物語とキャラクターがプレイヤーに深く響くように対応していきます。



RiotでD&Iの取り組みを推進していく仕事は、私のキャリアにおける最大の達成であり、その達成は今も更新され続けています。現実世界の文化や新たな声をプレイヤーにしっかりと伝えることをはじめ、可能な限り”その場所/人物らしい”ゲーム体験を作り上げるために日々全力を尽くしています。Riotは非常にオープンかつ柔軟にこのビジョンをプロダクトに反映しようとする組織で、代表性を高めるために必要なリソースをいつも全力で集めてきてくれると感じています」



Rowan W.
ナラティブライター統括
レジェンド・オブ・ルーンテラ

「

ゲーム/マーケティングコンテンツのレビューが私の主な仕事ですが、業務のかなりの部分はD&Iに関する会話が占めます。仕事で特に注力しているのは専門的チームと対象地域チーム間の連携を最大限スムーズにすることで、そのためにメンバーの出身地はできるだけ把握するよう努めています。ゲーム内におけるクリエイティブなアイデアの判断でも、アートが世界各地でどのように受け取られるかという文化全般に関する議論でも、これは重要なポイントです。レビュープロセス全体で文化への意識を高めるほど成果物も良くなっていくし、仕事も進めやすくなるし、最終的にはプレイヤーにも良い体験を届けられるんです」



Marty M.
プロデューサー
年齢レーティング



→ アクシャン

「流浪の番人」アクシャンの開発時、チームは初期コンセプト段階で南アジアを代表するチャンピオンにするという判断をしていました。そして「南アジア人」という個性を有意義な形で表現するため、開発チームはキャラクター案の制作にデザインチームのライター数名に協力を仰ぎます。そんなライターの一人が南アジア出身で、彼は個人的な体験や地元文化の知見を活かしながら他の南アジア出身ライターからフィードバックや更なる知見を集め、アクシャンをゲーム内で表現する上で絶対に外せないポイントを特定していきました。



→ シャドウアイルの監視者

シャドウアイルの監視者に着手したレジェンド・オブ・ルーンテラチームは、まず退役軍人という特徴を正しく表現するという目標を立て、チームはその後開発完了までVeterans@Riotと緊密に連携し続け、退役軍人らしさがプレイヤーに明確に伝わるように工夫を重ね続けました。



→ アストラ

アストラの開発では現実世界のガーナ文化を正しく表現するため、ガーナ在住の社外コンサルタントを招いてキャラクター制作に協力してもらいました。VALORANTチームはコンサルタントと協力し、見た目/セリフ/ストーリーで全方位的にガーナ人らしさとガーナ文化の正しい表現を目指しながら開発を進めています。

『

チームファイト タクティクス(TFT)のカスタマイズコンテンツ制作チームメンバーは世界中、つまり複数のタイムゾーンにまたがっているため、最高のTFTコンテンツを作るためには誰もが自由に発言できる、心理的安全性の確保された環境を維持することが極めて重要になっていました。出自・文化・技能にかかわらず、誰もが健やかで安全に制作に打ち込める環境が何よりも大事だったんです。チームや職能を超えたコラボレーションというのは開かれた場でしか生まれませんし、それが巡り巡ってお互いを支え合うオールラウンドなチームを生み出しますから」



Christine L.
プロデューサー
TFT

各プロダクトにおけるD&Iの底上げ

2021年に私たちはD&I基本トレーニングを制作し、プレイヤープラットフォーム/VALORANTチーム向けに試験的プログラム(8クラス)を開始。トレーニングにはこれまで合計150人以上が参加しました。一連のトレーニングには、多様性/包摂性の「何」と「何故」に関する共通認識を構築する、無意識化での偏見が判断に及ぼす影響を認識する、そして企業文化における「私たち」の概念を醸成する取り組みを進める、という目標がありました。



88%

他のライアターにも受講を勧めたいと回答したD&I基本トレーニング受講者の割合

世界中で多様性を尊重

Riotが世界中のプレイヤーとつながる手段は「パブリッシング」です。そんなRiotがゲーム、音楽、映像などを通じて世界中のプレイヤーコミュニティに新しい体験を提供し続けていく上で要となるのが、私たちが掲げる「パブリッシングの柱」です。Riotでは各チームがあらゆるプレイヤーに同等の体験を提供し、各地域の文化多様性を尊重・祝福するべく、プレイヤーとの強固な信頼関係を構築することに尽力しています。2021年も世界中のプレイヤーに向けた施策に加え、特定地域コミュニティに強く響く体験を創出しました。



→ ブラジル: VALORANTカーニバル

VALORANTの1周年を記念し、ブラジルチームがカーニバル/音楽の象徴的存在にしてLGBTQIA+コミュニティでも強い存在感を持つDaniela Mercury氏にコンタクト。テーマソングを歌ってもらい、D&Iを広く議論する雰囲気を作り出しました。



→ 日本: 花見ON THE RIFT (花リフ)

2017年以来、日本のリーグ・オブ・レジェンドでは毎年恒例となった「花リフ」。3月後半～4月に桜の花を愛でる日本の伝統的な催し「花見」の時期に合わせて実施されるイベントです。プレイすると個人/全体のポイントが加算され、プレイヤーはそのポイントを使って賞品を獲得します。また同時開催のファンアートコンテストでも豪華賞品が提供されています。

『

私は暇さえあればVALORANTをプレイしているレイズメインのプレイヤーです。そんな私にとって、レイズが有色人種のブラジル人キャラクターであること、その話し方・振る舞い、すべてが強烈に響いています。プレイヤーとして楽しんでいるのはもちろんのこと、ライアターとして地元ブラジルでレイズのキャンペーンを制作し、母国のコミュニティと国自体の代表性を正しく強く具現化できていることは大きな喜びとなっています」



Vitória L.

プロダクトリード
ストラテジーゲーム&エンターテインメント

『

EMEA地域のパブリッシングオフィスでは、コミュニティとの繋がりを常に強く意識しています。私たちはこれからも、プレイヤーの皆さんが”代表性”を感じられるイニシアチブを構築するべく力を尽くしていきます。また誰もが社会的/民族的な背景や性的指向に関係なく安心して自分らしく過ごせる場所を作ることも大事な目標ですから、今後も地元コミュニティのプレイヤーに耳を傾け、代表性に関する改善案をグローバルチームにしっかりと届けていきます。皆さんが私たちのゲーム、キャラクター、ゲーム内イベントをどう受け止め、評価している、そして何が欠けているのか(当然ながら常に完璧とはいきません)...いずれも常に私たちが知りたいと願っていることです。プレイヤーに可能な限り最高の体験を届けるというミッションを掲げる私たちにとって、皆さんの声を尊重し、改善すべき点をしっかりと認識し、解決策を探っていくことは非常に重要な仕事ですから」



Maye S.

マーケティング/コミュニケーションマネージャー



→ 韓国:チュソク(秋夕)の恩返し

韓国チームでは韓国の伝統的祭日「チュソク」を記念してショートアニメーションを制作、さらに地元プレイヤーが独自のゲーム内報酬を獲得できるイベントも併催しました。一連のイベントは韓国LoLコミュニティへの日頃の感謝を込めた恩返しの機会となっています。制作されたアニメーション動画は韓国外でも好評を博し、世界各地で多くのプレイヤーがチュソクを祝いました。



→ 東南アジア:旧正月で丑年を祝う

東南アジアチームでは地域最大の行事「旧正月」を祝し、複数マーケットで旧正月イベントを開催。「ワイルドリフト」で地域屈指の配信者たちが対戦するインフルエンサーマッチなども実施されました。またプレイヤー/インフルエンサーによる「月の聖獣」関連コンテンツも数多く制作され、「レジェンド・オブ・ルーンテラ」や「ワイルドリフト」の両タイトルのファンアート、コミック、コスプレ、ガイドアニメーションが生み出されました。

今後の展望

全世界のプレイヤーから見たRiotという企業の姿勢を示していく上で、D&Iは今後も重要な役割を果たしていくことになるでしょう。今回の報告は「就業地域や職能に関係なく、すべてのライアターが健やかに活動できる」職場環境を強化・改善して続けていく取り組みの一環でもあります。

とはいえ、異なる経験/文化/背景を持つ数千人のライアターが日々支え合いながら全力を出し切る姿、そしてプレイヤーの皆さんに最高の体験を届けたいと願う気持ちは、当然この文書だけでは伝え切れません。Riotの企業文化とは、ライアター一人ひとりが作り上げるものでもあります。ですからこの文書の最後の一文を書き終わって「最終稿」として提出しても、すぐにまた追加したい事項が浮かんでくることでしょう。

2022年後半を見据え、私たちはここで改めてD&I推進の重要性を噛み締めます。これは事業としてだけでなく、プレイヤーの皆さんにとって重要でもあるためです。プレイヤーの皆さんが精神的な繋がりを感じられるような奥深さと多様性に富んだチャンピオン/エージェント、世界各地でコミュニティを育てていくプログラム、それらを追及し続ける各オフィス。D&Iはそんな私たちを強力に後押ししてくれる存在です。すべては、「世界で最もプレイヤー中心主義のゲーム会社になる」というミッションを達成するために。更なる高みを目指す機会が毎日のように現れるもの。私たちはこれからも、いつだってその機会を活かそうとしていきます。



「

2021年は2022年に飛躍を果たすための土台作りのような年でした。ここからどんなふうにも多様性と包摂性を高めていけるのか、今は楽しみでなりません。特に今後はD&Iの取り組みを世界規模で計画的・積極的に進めていくつもりで、EMEA/APAC/ラテンアメリカ各地域でのRiot Inclusion Groups (RIG) 導入、プロダクト/パートナーシップ戦略の拡充、人材獲得/維持/開発の活動支援などを予定しています。また今後はエクセレンスセンター(重要視する分野の強化/成長を組織横断的に推進する部署)との国際的連携も強化していく予定です。たとえばLearning and Development (L&D、人材開発)では、グローバル基準/地域文化に即したカリキュラムを作成し、平等と包摂を深く理解するマインドセットを広めていきます。この他の取り組みについては、来年のレポートでご紹介しましょう」



Patty Dingle
D&Iグローバルヘッド



2021年多様性・
包摂性(D&I)
年次レポート