



2021年8月

多様性と包摂性 (D&I)に関する年 次レポート

#TogetherWeAreRiot



Together We Are Riot

#TogetherWeAreRiot (共にあってこそそのRiot)というスローガンは、「世界で一番プレイヤー志向のゲーム会社になる」というRiot Gamesのミッションを実現するためには、ライアター全員が協力しなくてはならないという事実を私たちに示し続けるものです。苦難が続いた2020年はこの「Together(共にある)」というテーマが特に重要性を増した一年でした。複数の新タイトルやゲーム体験をリリースする大きな節目となる年に、パンデミックが世界を覆い、社会不安が高まることになったためです。しかしそんな前例のない年であっても、私たちは新たな方向へと歩み出し、道を拓き続けました。包摂性と親密さを常に求め続ける文化を作り出すことを目指しつつ。

プレイヤーの皆さんに喜びあふれる体験、そしてジャンルの決定版となるゲームを届けることを目指し、すべてのライアターが情熱と技能を注ぎ込める「我が家」のような場所。私たちはRiotをそんな場所にするために取り組んでいます。これには包摂的な環境がクリエイティビティを高め、公平性が革新を生み出す環境を作り出さねばなりません。本年の多様性と包摂性レポートでは人、プロセス、プロダクト、文化という4つの重要領域に注目しました。

なお本レポートは2020年の活動概要と2021年前半の重要な成果は網羅するものであり、包括的な内容ではありません。また大きな成果を出せた領域もありましたが、それ以外の点はまだまだ道半ばといったところです。

私たちは今後も協力して、誰もが健やかに自分らしく働ける職場を目指していきます。



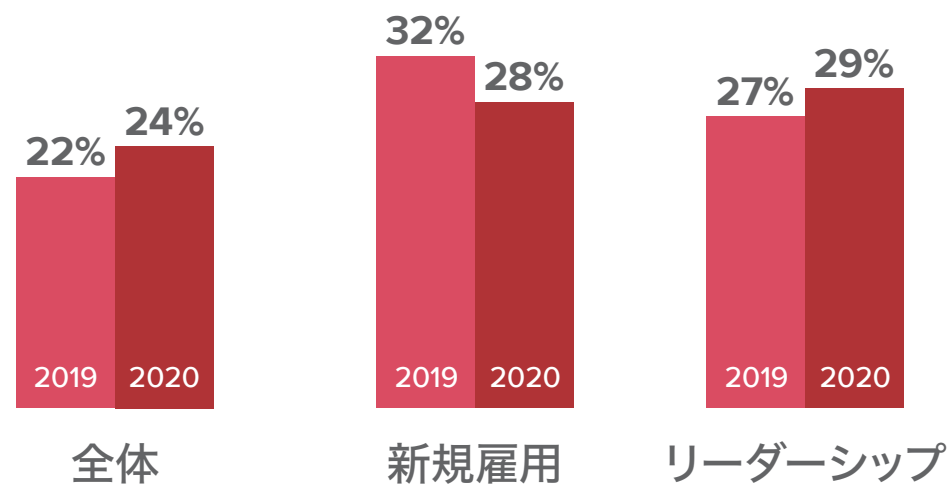
入社以来、D&Iの必要性を説く書類を持ち出さねばならない状況は一度も生じていません。”D&Iは企業文化の核であり、企業DNAの一部である”ことを具体的に示すことが私の主な仕事でした。昨年は基礎固めを続け、多様性に満ちた視点を増やす新プログラムを立ち上げ、既存プロセスを最適化して公平性を高め、企業としての責務を果たすべく支援の道を拡げてきました。まだ取り組みは始まったばかりですが、これまでの成果は誇らしく思っていますし、進み続ける熱意も万全です」

チーフ ダイバーシティ オフィサー Angela R
D&I部門

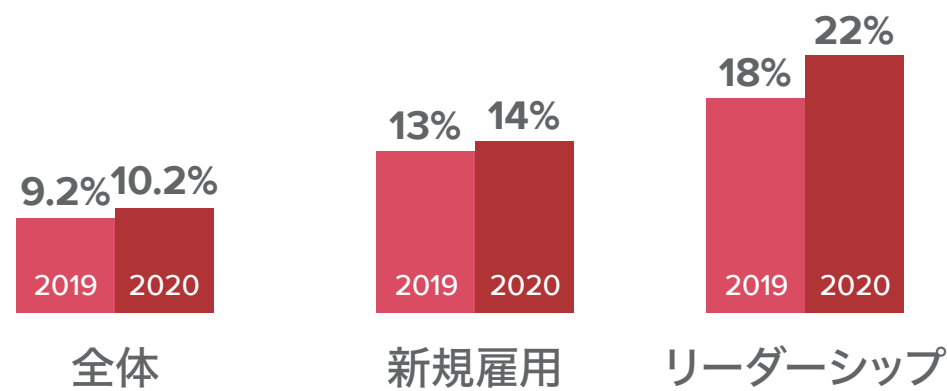
共に成長する

数字で見る2019 - 2020年

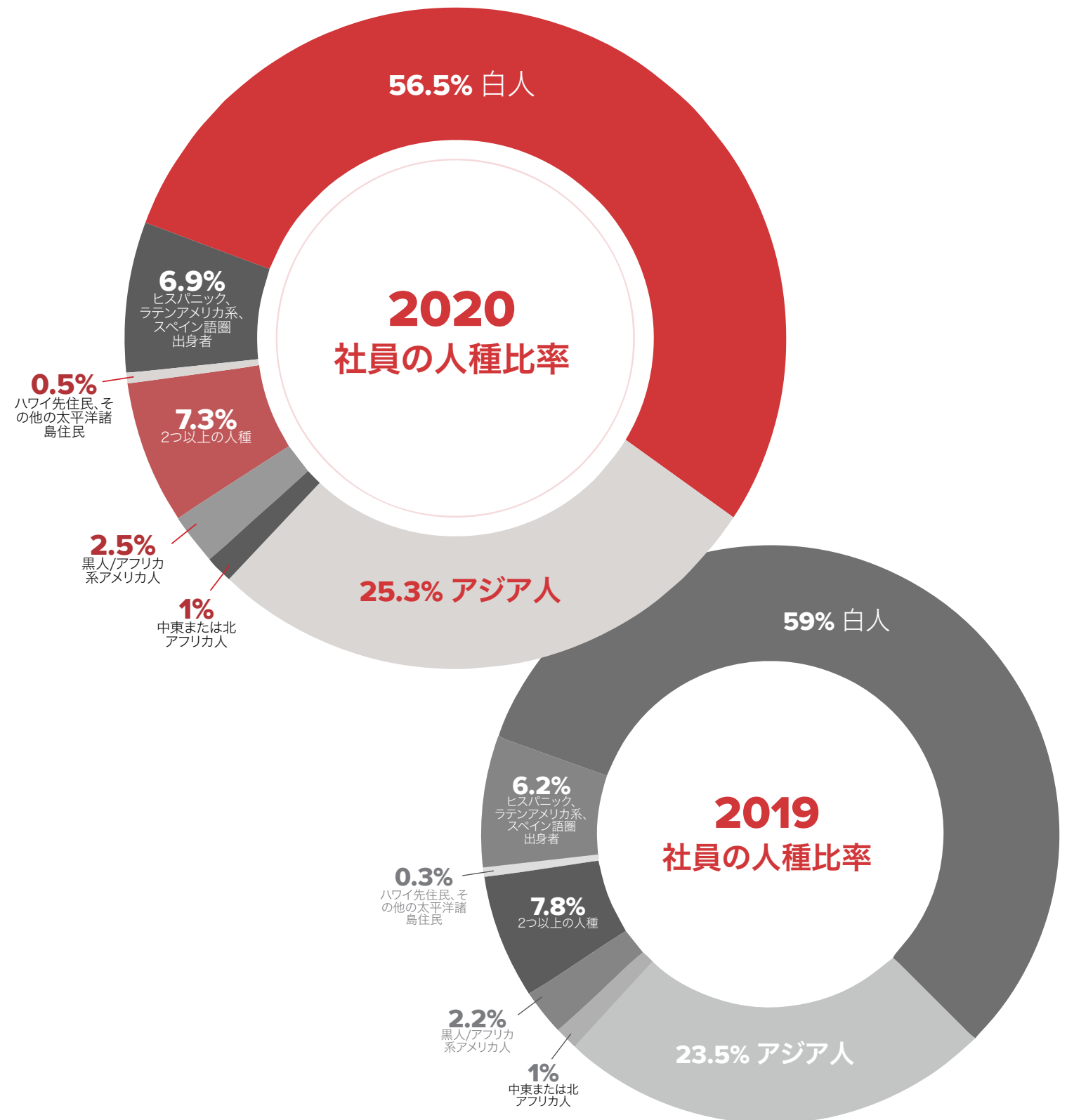
社員(グローバル)の女性比率



低代表マイノリティー(米国)の比率



低代表マイノリティー(URM): 米国における黒人、ヒスパニック、ラテンアメリカ系/スペイン語圏出身者、アメリカ先住民、アラスカ先住民



共に成長する

世界中に存在するプレイヤーのニーズを理解・反映するには、多様なライターが全役職レベルで働ける環境が欠かせません。

2020年の大目標は、社員の多様性向上、パートナーシップ構築を通じた採用パイプラインの改善、キャリア成長を支援する専門能力開発の機会/手段提供でした。

まず、Riot社内における女性と低代表マイノリティー (URM) の比率を[前回](#)に引き続き改善できたことを大変嬉しく思います。未だ課題は残っていますが(特にディレクター以上の役職)、増加傾向が見られたことは大きな励みとなりました。

多様性あるリーダーシップパイプラインを構築する

D&Iの実現は「上」から

リーダーシップチームの全メンバーは、シニア以上の役職向け採用時に多様な候補者を面接する責任を担っています。多様性イニシアチブ導入もあり、現在はエグゼクティブチーム(複数の主要部署リーダーを含む)の29%が女性、22%が低代表マイノリティーとなりました。

強固なパートナーシップを作り出す

私たちは昨年、さまざまな組織・歴史的黒人大学(HBCU: Historically Black Colleges and Universities)とパートナーシップを構築しました。これは新たな人材発掘と、より多様な候補者を確保する大きな助けとなっています。2020年にはこのパートナーシップを通じ、2021年インターンプログラムに占める女性と低代表マイノリティー参加者を増やすことができました。



Riotではたくさんのメンター/マネージャーから様々なチャンスをもたらったと感じています。私はゲーム業界経験がない状態で入社したのですが、マネージャーの皆さんは未経験であることを抜きに、私の潜在能力やキャリアを評価してくれたんです。おかげで当時の自分には想像もできなかったような、様々な可能性の扉が開きました。

このチームで働けて幸運です。チーム内に上下関係を感じたことはなく、私の存在と意見はいつも尊重してもらっていると感じています。Riotでの経験は今の私を形成する大きな要因で、ここで働いていることを誇りに思います」

プロダクションマネージャー Grace P
ワイルドリフトチーム



共に成長する

女性エグゼクティブのリーダーシップイニシアチブ

2020年、私たちは米国とヨーロッパで2つの女性向け外部リーダーシッププログラムを実施しました。参加ライアターはペンシルベニア大学ウォートン校、イェール大学経営大学院、HECパリで女性エグゼクティブのリーダーシッププログラムに参加してリーダーシップスキルを育み、外部ネットワークを広げています。

女性と多様な性のライアターに専門能力開発機会を提供する

個人・職業人としての成長・交流・能力開発機会を求める声が女性と多様な性のライアターから寄せられたことを受け、Women@Riotを立ち上げました。この取り組みでは、参加者が新たなスキルを学び、メンター/コーチからの指導を受け、交流の幅を広げられるようコミュニティとプログラムを構築しています。



80%

参加者の満足度

100%

プログラムがコミュニティ意識を高めたと回答した参加者



Riotに入社した当時は、私が直面している課題を話す機会も、私の体験していることに共感したり、価値観を共有したりできるライアターを探す手段もありませんでした。でも今は力強い女性コミュニティを作り、仲間と集まれるWomen@ Riotなどのプログラムがあります。ゲーミング業界は未だに男性中心の傾向が強いので、女性が安心して自身の体験を率直に言い合ったり、アドバイスを求めたりできる場を設けることは重要なんです。

女性ライアターから元気が出るような話を聞くのは本当に楽しい。私はRiot Forgeのヘッドなのですが、チームの多様性と人員比率には高い優先度をつけています。現在、チームの半数を女性が占めていることは誇らしいですね。多様性のあるチームは強くなりますし、制作するゲームを遊ぶ多様なプレイヤーを理解する助けにもなるので、これは絶対に譲れないポイントです」



ディレクター Leanne L
RIOT FORGEヘッド



共に前へと進む



「Riotは2020年、給与および技能習得の分野で包摂性・公平性を訴える声に応える活動を開始しました。そして今回、女性/低代表マイノリティーの給与とそれ以外の給与間で統計学的に優位な差がないとお知らせできることを大変嬉しく思います。これ以外では技能習得パイプラインにも改善を加え、Riotから女性向けにメンター/専門能力開発プログラムを提供するようになっています」

バイスプレジデント Hollie D
ピープル部門

人にまつわるすべてのプロセスに多様な「目」を増やし続ける

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協力して性と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目標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。

またこれに加えて、第三者の提携専門家による包括的な給与の平等性レビューも年に2回実施しています。レビュー対象はRiot全体の報酬/昇進結果です。その結果、今年も給与・昇進結果の両面で女性/低代表マイノリティーとそれ以外のライアターの間に統計学的に有意な差は認められませんでした。



共にあればこそ強くなる

包摂性はクリエイティビティと革新の門を開くものである、と私たちは信じており、だからこそすべてのライターが自らの”スーパーパワー”を発揮できる環境を目指します。Riotの包摂的文化は、競争激しいこの業界における私たちの差別化要因であり、「最高の職場」たらしめている要因でもあります。一方で「包摂」とは行動であり、意識して行動しなくては達成できません。私たちは今後も、行動の評価を定量的(データ測定)、定性的(能動的にライターの声を聞く)に行い続けていきます。

今年はRiot Inclusion Index(包摂性指標)も作成しました。これは事前に定めた質問群に対するライターの回答をまとめたもので、社内環境の包摂性を測る指標となっています。

85%
Riot Inclusion Index
全デモグラフィックで一貫

「Riot Noirは、新しいリーダーシップの形と、仕事だけでは交流のない人も含めた全ライターに働きかける方法を示してくれました。ああいう方法で人同士が触発されていく姿は、他のどの会社でも見たことがありません。今は素晴らしいコミュニティが開花しているのだから、そこで仕事上の新たなチャンスが見出されることも起きるでしょう。この活動の場を今後はもっと整備していきます。Riot NoirとRIGsの活躍で、Riotは前よりも強くなりました。Riotもそれに応えるようにコミュニティをより良いものにしようとしている。絶え間ない変化、好循環。Riot内外にどんな影響を与えられるか、この先が楽しみです」

エンジニアリングリード Joshua P
サモナーズリフトチーム



Rioters Council

Rioters Council(ライター評議会)はさまざまな部門のライターから構成され、チーフダイバーシティ(多様性)オフィサーの相談役として、企業文化に影響する可能性がある課題を扱います。D&Iの進展につながるチャンスや解決案を積極的に探し続ける彼らは、まさにD&Iチャンピオン。隔週開催される会議では、多様性・包摂性・Riotの企業文化を加速する戦略をブレインストーミング/提案/先導しています。

共にあればこそ強くなる

Rioter Identity Groups

Rioter Identity Groups (RIGs)は、多様性・包摂性に優れた職場環境を維持する機会/乗り越えるべき課題に対する知見を提供することを目的とした社員リソースグループです。また各グループではライアターが集まり多様性を認め合う、ゲーミングシーンが本来の多様性を示す手法を考える、Riotとプレイヤーの相互理解を深める、といった活動も行っています。企業の枠を超えた包摂的コミュニティ構築を進める上で、彼らの知見、プログラム、活動は欠かせないものとなっています。

エグゼクティブリーダーの支援を受け、RIG設立者たちはライアター、事業、コミュニティを3本の柱とした年次活動計画を作成しています。現在Riotには6つのRIGがあります。

Filipinos At Riot:略称FAR。Riotとゲーミングコミュニティのフィリピン人の支援/結束/協調を目指すグループ。Asian American & Pacific Islanders Heritage Month(アジア・太平洋諸島系米国人の文化遺産継承月間)で FARとAAPIライアターたちが行った活動の詳細は[こちら\(英語\)](#)。

Rainbow Rioters: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。活発なグループで、よく集まって社内LGBTQIA+コミュニティの活動を支援している。ビデオゲームをLGBTQIA+コミュニティにとって「安全・包摂・代表性の平等」が守られたものにする活動をRiotから広げることを目指す。過去数年のプライド月間活動実績は[こちら\(英語\)](#)。

Riot Alliance of Diverse Genders:通称RAD Genders。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。シスジェンダー女性、ノンバイナリー、トランスジェンダー(全性別対象)のライアター向けのアイデンティティグループで、コミュニティの構築と成長、および対象プレイヤー層の拡大に取り組む。

Riot Noir:黒人の声をより広く届けること、(ゲーム内外を問わず)Riotにおける黒人の代表性を高めることを目指す。専門技能開発の推進、コミュニティパートナーシップの向上、ワークグループ間での交流・関係構築奨励などを通じて環境改善に貢献。黒人歴史月間におけるRiot Noirの取り組みは[こちら\(英語\)](#)。

Riot Unidos:ラテンアメリカ系ライアターとその同僚の支援環境提供を目指す。認知度向上の啓蒙、文化的絆の形成、コミュニティ奉仕などの活動を通じ、Riot Games全体にポジティブな変化を生み出す。

Veterans@Riot:退役軍人ライアターとその同僚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。退役軍人という背景が理解されるエコシステムの構築を主目標とし、退役軍人とRiot間でのコミュニケーション支援も行う。

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



私が入社した当時、RIGはひとつも存在せず、D&Iチームすらありませんでした。でもその後Riotはこの分野に尽力し、環境を整備し、ライアターの声を聞き、学んできた。マネージャーやシニアリーダーを含む全ライアターが圧倒的成長を遂げる様子を直接見られたことを嬉しく思います。時には失敗もしますし、まだ完璧とは言えませんが、失敗から学ぶ姿勢を見ると気持ちが晴れやかになりますね」

プログラマネージャー Alex Q
ピープル部門



共にあればこそ強くなる

リーダーシップのD&Iへの尽力

「一人ひとりの行動が包摂の文化を生み出す」、これは間違いありません。しかしリーダーには確かな意志、そして全力で臨む姿勢が求められます。そこで昨年からすべての部署に多様性と包摂性を組み込むことを目標とする「多様性&包摂性スコアボード」をスタートしました。経営陣は全員、多様性と包摂性を定量的・定性的に測定する活動計画の遵守を求められます。

以下に活動計画の一部を紹介します。

- 各メンバーの行動を四半期ごとに評価する
- CEOとCDOによるレビューを年に1度実施する。レビューでは進捗を評価し、結果は企業の年次計画プロセスに組み込む



多様性と包摂性を実現するには練習が欠かせません。運動でも一度やったから専門家になれるわけではなく、頻繁に繰り返すからこそ結果がついてくる。多様性と包摂性を社内文化に織り込んでいく行為も同様です。多様性に満ちた職場環境を築くため、私たちは必ず「誰を雇用するか?」、「誰と連携するか?」、「その行動が示すストーリーは何か?」という3つの質問について考えます。

そして誰もが、どんな企業/リーダー/ライアターになりたいかと自問し続けます。これらの問いを考え続け、全員が自分ごととして取り組み、最高の環境とプロダクトを生み出そうとする。この点は企業文化に固く織り込まれています。私たちはより良い姿を目指し、今後も限界を超え続けていきます。個人的にはこの姿勢こそがRiotの強みではないかと考えています。現在Riotは凄まじい速度で成長を続けていますが、それでも軸足はぶれません。今後もライアターはより良い企業文化とプレイヤー体験を生み出し、誇りを持って働ける職場を作り出すことを目指します」



プレジデント Shauna S
Riot Entertainment

共にゲーミングを変えていく

私たちの活動は、Riot社内を超えてゲーミング業界にも影響を与えられるものです。もちろんひとつの業界が魔法のように一瞬で変わるはずもありませんから、私たちも長期的に取り組んでいくつもりです。

Riotは常にプレイヤー中心で考える会社であり、同時にゲーム体験で多様性・包摂性を示すことも重要だと考えています。このため、現在(あるいは未来)のプレイヤーに共感してもらえるゲームを作るだけでなく、すべてのゲーマーが感情移入し、安全かつ健やかに楽しめるゲーム作りを目指していきます。

この取り組みを正しく進められれば、より包摂的なゲーミングコミュニティを作り出せるはずです。同じ情熱を持つ、世界中の数十億人が楽しめるコミュニティを。

ゲーム内での包摂性については、現在次のような目標を掲げて取り組んでいます。

- ゲームのストーリー/キャラクターを通じて、世界中のプレイヤーの代表性を高める
- ゲーム内でプレイヤー自身のアイデンティティを肯定的に感じられる瞬間を生み出す
- 開発者がプレイヤーに包摂的な体験を届ける手段を提供するべく全力を尽くす



代表性が本当に感じられるゲーム開発会社はRiotが初めてです。多様性を掲げる企業はたくさんありますが、働く人からは多様性が見えないことが多いので。でもRiotでは即座に多様性を感じられます。

その雰囲気は入社した直後に感じ取れましたし、おかげですぐにスタジオに溶け込めました。また入社時にRiot Noirのチャンネルに追加してもらったんですが、皆とても歓迎してくれて心が暖かくなりました」

ゲームプロダクションコーディネーター Jazmine D
リーグ・オブ・レジェンド



共にゲーミングを変えていく

Game Changers

多様性・包摂性とは、一部の人に特別な利益を与えることではなく、すべての障害を取り除くことです。たとえばVCT Game Changersイニシアチブは「優れた女性プレイヤーにスポットライトを当てること」、「シーンに飛び込む女性プレイヤーにオープン・安全な道筋を用意すること」を念頭に置いて設計されています。Game Changersは真に包摂的スポーツを目指すVALORANTの競技エコシステムに先鞭をつけるイニシアチブです。

本イニシアチブのトーナメント・開発プログラムは仲間や繋がりを作る機会を提供するものです。女性やその他の性のプレイヤーが好きなこと(私たちのゲームをプレイすること)に打ち込める安全・包摂的な場作りは、成長著しいシーンにとっても極めて重要です



Game Changersは”世界で一番プレイヤーのことを考えるゲーム会社を目指す”というRiotの目標の延長線上にある取り組みで、私たちの考えるプレイヤー中心という価値観を具体的に示した例でもあります。RiotとVALORANTチームは現在、競技性だけでなく安全性・包摂性も備えたシーンを作り出すことに全力を尽くしています。つまり、女性や多様な性のプレイヤーが性による偏見や嫌がらせを気にすることなく競技に専念できる空間ですね。

競技ゲーミング以外の話では、ゲーミング業界/eスポーツエコシステムで働く女性の数を増やす支援も必要です。もちろん上級職も含めて。業界で女性の意見、経験、能力が活かされる世界こそ、Game Changersのようなプログラムが目指すところですから」

バイスプレジデント/エグゼクティブプロデューサー Anna D
VALORANT

33,000+

人超 VCT Game Changers
初回トーナメントの視聴者数



共にゲーミングを変えていく

ゲーム内での代表性を広げる

D&IはRiotの制作物すべてに反映されるものであり、開発に着手した瞬間から最終的なGOサインが出る瞬間まで続きます。これは企業としての責任を果たし、考えうる最高のプロダクトを作るための手法でもあります。

昨年は世界中のプレイヤー層を反映した、人種/性別/性自認の面で多様性に満ちたキャラクターをリリースする取り組みを進めることができ、一同誇らしく思っています。チャンピオン(リーグ・オブ・レジェンド)ではレル、セラフィーン、サミーラ。フォロワー(レジェンド・オブ・ルーンテラ)では旅人ティヤーリ、ドロップボーダーのショーミ、レギオンの退役兵。エージェント (VALORANT) ではフェニックス、アストラ、レイナ、レイズ、ヨルがその好例です。

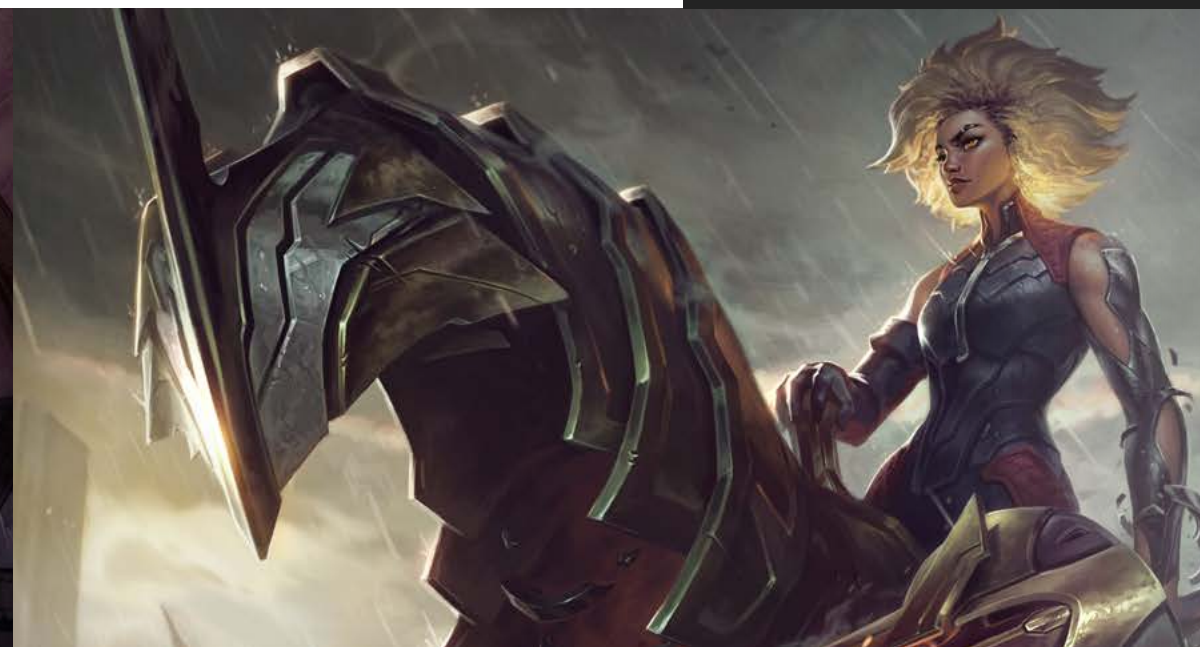
プロダクト開発に携わるライアターは、プレイヤーの皆さんとその所属コミュニティを正しく代表する存在として描くことを真剣に考えます。たとえばセナというチャンピオンの開発にはRiot Noirが、史上最大規模となった[ゲーム内プライド月間のコンテンツ](#)にはRainbow Riotersが、VALORANTのエージェント開発時には世界各地のライアターがそれぞれ協力しています。これは、すべての活動にD&Iという「レンズ」を活かしたいと考えているためです。

また今年もD&Iプロダクトガイドも作成しました。これはクリエイティブ業務の現場でD&I要因を活発に議論するための手段をまとめたもので、入社した全ライアター(全タイトル)が手引きとして使用しています。

「ナラティブ部署からレイズの文化的ルーツ検討に誘われたことは、本当に良い経験になりました。レイズがリアルに感じられるようにするためにはブラジル人に参加してもらう必要がある、とチームが考え動いたことに、当時はとても驚き、感動しましたね。チームに加わった後はレイズの人物像やキャラクターとしての柱を説明され、そこからブラジルのどの地域が一番リアルに感じられ、出自として自然かを議論しました。レイズの発表後はブラジル人コミュニティも加わり、ブラジルという土地に向けられた敬意や代表性についてたくさんのフィードバックが寄せられました。自分のアイデンティティーがゲーム内で描かれ、自分たちの文化を世界に示せるって本当に気持ちがいいんです。一生感謝すると思います」



ローカライゼーションプロデューサーII/クリエイティブサービス Nathalie M



共にゲーミングを変えていく

人種公平性イニシアチブ 推進とパートナーシップ

ジョージ・フロイド氏が死亡した直後の2020年6月、私たちは[変化を推し進めるための取り組み\(英語\)](#)を発表しました。この取り組みではD&Iチームが進めるイニシアチブに加えて、Social Impact(社会的インパクト)チームおよび企業開発チームと共同で2つの主要プロジェクト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)

昨年スタートした低代表グループ起業家プログラム(URF; Underrepresented Founders Program)は、黒色人種コミュニティが長年曝されてきた人種的不平等の是正を目指すプログラムです。プログラムはゲーミングコミュニティ内の低代表グループ起業家を対象としており、資金提供額は1000万米ドルになる予定です。既にこの1年間で優れた才能を持つ起業家たちと出会い、様々なスタートアップやプログラムに対して500万米ドル以上を提供しています。なお、対象起業家の30%以上は黒人起業家、50%以上は女性起業家でした。

またプログラムのスタート後には160万ドルの追加出資を行い、世界からの関心が低い地域で活動するゲームデベロッパーへの資金援助やメンター提供も行っています。現在までに発表されているパートナーは[WINGS](#)、[Twin Drums](#)、[Double Loop Games](#)、[Carry 1st](#)、[The Last Gameboard](#)です。各団体の詳細およびURFの支援内容については[こちら\(英語\)](#)をご覧ください。

社会的インパクト

2020年、私たちは公平性の向上、マイノリティー経営者の中小企業向け投資、業界内の低代表グループへの機会提供、職場環境における偏見と差別の解決という各課題の是正に向けた取り組みに対し、Social Impact Fund(社会的インパクト基金)を通じて100万米ドルの資金提供を実施しました。また黒人社員が集う社員リソースグループRiot Noirと協力し、ACLU FoundationとThe Innocence Projectにも5万米ドルの補助金を提供。2021年も経済的支援対象の組織を継続的に探していきます。Riotの社会的インパクトチームではこの他にも根深い構造的問題の解決や、コミュニティに一時的でない変化をもたらす方法の模索に取り組んでいます。詳細については[ソーシャルインパクト活動2020年振り返り](#)をご覧ください。



1000万米ドル

ゲーミングコミュニティ内の低代表グループの起業家向けにURFが提供する資金額

5万米ドル

ゲーミングに関心を寄せる黒人学生に提供された補助金

100万ドル

公平性の向上/マイノリティー経営者の事業への投資額

共にゲーミングを変えていく

悪質行為への対策

チャット/音声チャットを用いたゲーム内悪質行為やその他の有害プレイヤー行動はRiotのみならず業界全体が取り組むべき大きな課題となっています。

これに対する昨年度の活動では、まず[Player Dynamics \(英語\)](#)を立ち上げ、Riotが得てきた知見を業界と共有しています。この他、Game Developers Conferenceを始めとする開発者向けイベントで講演を行ったほか、Fair Play AllianceやEntertainment Software Associationといった業界団体と連携し、定期アップデートを通じてプレイヤーにも直接働きかけてきました(リーグ・オブ・レジェンドは[こちら](#)、VALORANTは[こちら](#))。

また昨年はFair Play AllianceおよびAnti-Defamation Leagueとパートナーシップを締結し、[オンラインゲーミングにおける悪質・有害行為フレームワー](#)

[ク\(英語\)](#)の開発に資金を提供しています。このフレームワークはゲーム開発者が使える共通言語を定め、ゲーム内悪質・有害行為の理解を深める、そういった体験の軽減/低減/根絶を目指すものです。

Riotのセントラルプレイヤーダイナミクス(CPD)では、プレイヤー同士の健全な交流の促進し、悪質行為の低減、健全なゲーミングの推奨・支援を実現するためのサービス/ツール/ベストプラクティスを提供することで、Riotが提供する全ゲームタイトルがPlayer Dynamicsの設計原則に沿ったものになるよう取り組んでいます。これ以外にもRiotのプレイヤー報告評価パイプラインをはじめとするゲーム横断型機能/サービスを開発したり、ゲーム立案～運営に携わるゲームチーム向けにPlayer Dynamics設計原則の活用相談を行ったりしています。



私がリーダーを務めるチームはプレイヤー同士の健全な交流、悪質行為の低減、健全なゲーミングの促進を職務とするチームなので、幅広い文化・経験・アイデンティティを持つチームメンバーが欠かせません。その点、RiotのD&Iプログラムは多様な視点を持つチーム作り/維持に役立っていますね。私のチームはゲームチームと協力してPlayer Dynamics設計原則を活用する業務も担当しているので、多様性の高さはそのままプレイヤー体験の改善にもつながります」

シニアプロダクトマネージャー Paul S
セントラルプレイヤーダイナミクス

Riotのゲームにおける悪質行為対策におけるCPDの活動領域：

悪質なゲーム内ボイスチャットの報告対応を改善するための音声コミュニケーション評価システム開発に着手

Player Dynamicsのコンサルティング/評価プロセスが開発初期段階からより確実に実施されるようRiot Game Studiosと連携(ゲーム準備状況レビューゲートの一環)

検出システムの継続的改善。特にテキストチャット評価システム(アイデンティティに関わる用語の検出精度向上を含む)

Riot Karma/プレイヤーサポートチームと共同での[Crisis Text Line](#)(CTL)支援活動(2年連続の取り組み)CTLは北アメリカのプレイヤーを対象としたSMSを用いたカウンセリングサービス。電話番号741741宛にキーワード「RIOT」を送信することで利用可能。今後も同種のサービスを他の地域で提供する機会を模索し続けます

#TogetherWeAreRiot

15年前に共同設立者2人がRiotを立ち上げた時に志していたのは、プレイヤーが見える・聞こえる・共にあるゲームを作ることでした。創業から15年が経ち世界各地に3000人以上のライターが存在する今も、その先の未来も、私たちはこのミッションを実現するべく取り組み続けます。

私たちはこれからも共に成果を喜び、失敗から学び、プレイヤーとライターのためにより良い会社を目指し続けます。2020年、私たちは厳しい情勢にあっても大きな事を成し遂げられると学びました。Riot Game からRiot Game"sへの進化は簡単ではありませんでしたし、すべてが順調というわけでもありませんでしたが、それでも学び続け、耳を傾け続け、成長し続けてきます。

そして最後に…。昨年RiotがGreat Place to Work(優れた職場)に認定されたことは大変な名誉でした。Riotが優れた職場だと回答したライターは94%にのびりました。またFinancial Times誌のDiversity Award(多様性アワード)を受賞できたことも光栄に思います。なお本賞はFinancial Times誌が15000社の従業員10万人以上を対象に「包摂性、および多様性の活用努力をどう評価するか」を調査した結果に基づいて選出されています。また直近では2021年7月にFortune誌が選出する100 Best Workplaces for Millennials(ミレニアル世代が働きやすい職場トップ100)にも選出されています。企業文化の進化を実際にライターが感じてくれていることが分かり大変嬉しく思います。今後も優れた人材が能力を十全に発揮できる企業文化を守れるよう、身を引き締めて取り組んで参ります。



