

マテリアリティ

SEGA SAMMY GROUP SUSTAINABILITY VISION

サステナビリティもカラフルに

人生は喜怒哀楽で溢れている
そんな人々の生活に彩り豊かな感動体験を添える。それがセガサミーのサステナビリティです
私たちは、人に、社会に、地球に寄り添い
サステナビリティを自分ごととして誠実に取り組みます
このカラフルな世界で共感される企業として私たちは感動体験を創造し続けます

GROUP MISSION/PURPOSE

感動体験を創造し続ける

～ 社会をもっと元気に、カラフルに。～



マテリアリティの特定プロセス

●マテリアリティの詳細はこちらをご覧ください。
<https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/group-sustainability/group-sustainabilitymateriality/>

STEP 1

課題の抽出・重要度評価

セガサミーホールディングスでは、2019年にCSR・SDGsに対するマネジメントポリシーなどの方針を策定し、経営、人権、環境などの各分野の専門家である評価委員の方々とステークホルダーダイアログを開催しました。投資家、株主、社員らとのミーティングから浮かび上がった意見・要望を取締役にフィードバックし、総合的な観点で、当グループならではのマテリアリティ特定に向けて、繰り返し議論を重ねました。

STEP 2

課題の特定

2020年には、事業に紐づいたマテリアリティを洗い出しているかどうかを評価。更に、外部のフレームワークである[SASBモデル]を参考に、取り組むべきマテリアリティを再定義しました。Mission/Purposeに掲げる「感動体験を創造し続ける」をテーマに、社会ニーズに応え、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の実現に向け、コア事業が創出する価値によりフォーカスして特定したのが、現行の5つのマテリアリティです。

STEP 3

マテリアリティの決定と承認

2022年4月、「グループサステナビリティ分科会」にて、現行のマテリアリティの内容および情報開示について承認し、その後グループ経営戦略委員会（現グループ経営委員会）で議論を行い、取締役会の承認を受けました。

STEP 4

マテリアリティの進捗状況の確認および内容の見直し

マテリアリティへの取り組みに関しては、グループ会社それぞれにおいてマテリアリティごとに、自社の特性にあった具体的なアクションテーマ、目標数値、期限などを決定しました。テーマによっては中間目標を設けるなど、定期的な進捗確認が実施できるフローを策定し、毎年グループサステナビリティ分科会やグループサステナビリティ推進会議で報告・評価をしています。ステークホルダーから寄せられた意見や要望は、グループサステナビリティ分科会にて内容を精査し、課題を確認した上で、社会情勢、国際社会の動向や取り巻く外部環境、ステークホルダーとの対話などを通じて把握した社会課題や経営課題に重要性などを考慮し、常に最適な形に見直しを行っています。

マテリアリティに対応する取り組み

↓

グループサステナビリティ分科会およびグループサステナビリティ推進会議による評価

↓

進捗状況を社外へ発信
ステークホルダーとの対話

課題を確認し、アクションテーマを最適な形に見直し

マテリアリティごとの目標と主な取り組み

マテリアリティ	主な取り組み		目標
人	マルチカルチャー	●マルチカルチャー人材の増加で、ゲーム・チェンジを推進	●マルチカルチャー人材比率 約900名 (約21%以上)
	女性活躍	●性別に関わらず活躍できる基盤づくり	●女性管理職比率 約8%以上 (約80名以上)
	中核人材育成	●次代を担う人材の戦略的育成	●教育投資額 累計40億円以上
	職場環境整備	●人材のエンゲージメント維持・向上	●エンゲージメントスコア 58以上／レーティングA以上
製品／サービス	●品質向上と安心・安全の更なる推進		●セガブランド価値向上 (エンタテインメントコンテンツ事業) ●業界No1の地位確立 (遊技機事業)
環境	Scope1,2	●削減施策の検討・実施	●グループ全体で約50%～の削減 (2030年) ●グループ全体カーボンニュートラル (2050年)
	Scope3	●サプライヤーエンゲージメント強化 ●取引先選定基準の検討 ●削減目標設定対象会社の拡大・時期の検討	●GHG排出量22.5%以上の削減
	TCFD対応	●戦略のアップデート	
依存症	●各業界団体と連携した依存症やゲーム障害への対応・予防に関する取り組み ●依存症研究への継続的な取り組み		●依存症に関する法令・規則・自主規則等の遵守 ●業界の健全な発展に貢献 ●依存症に関する産学共同研究の実施
ガバナンス	●継続して透明性の高い経営を実現し、中長期的な企業価値向上に資するコーポレート・ガバナンス体制を維持		



人事戦略

感動体験を創る人が育つグループへ

人事責任者メッセージ

HCDGsを軸とした 新たな人事戦略を推進

常務執行役員
高橋真



グループ全体の挑戦を支える新たな人事戦略

セガサミーグループではこれまで、「人」をマテリアリティの一つに掲げ、重要課題として人事戦略に取り組んできました。新しい中期計画の策定にあたり、当グループの人財に対する考え方を内外に発信し、理解・共感していただくために、グループ内で掲げていた“HR変革ビジョン”や、それに紐づく戦略・目標・施策などを“セガサミーHCDGs (Human Capital Development Goals)”として、改めて整理しました。そこでは、感動体験の創造に向けた原動力となる「人財」をグループの最も重要な資産と位置づけたうえで、私たちのMission/Purposeを果たし続けるために、どうあるべきか、どうありたいかという内容を体系的にまとめました。

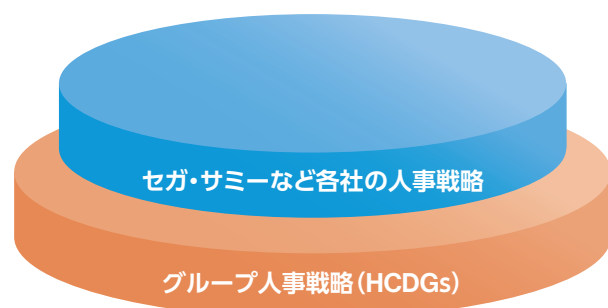
“Game Changer”としての挑戦を続けるために、HCDGsのもとで人財開発・文化醸成・環境構築をグループ全体で進めると同時に、特性が異なる各事業に最適化した人事戦略も並行して推進しています。それぞれの事業戦略の実現に向けた、「人財」に関するギャップや課題、対応する施策や定量目標、そして期待されるアウトカムを構造化しています。

VUCAと呼ばれる変化の激しい時代において、人事戦略のコンテキストや進捗をステークホルダーの皆様と共有し、適宜必要なアップデートを加えながら運用していきたいと考えています。

カテゴリ	2024年3月期実績 (2022年5月公表)	2030年目標 (2022年5月公表)
マルチカルチャー*1 人財比率	855名 (20.7%)	約900名～ (約21%～)
女性管理職比率	約7.2% (88名*2)	約8%～ (約80名～)
教育投資額*3	約5.2億円/年 (累計約9.8億円)	平均4.5億円/年 (累計40億円以上)
エンゲージメントスコア*4	55.8 (レーティングBBB)	58以上 (レーティングA以上)

*1 外国籍である、海外滞在歴があり多文化を経験している、英語・中国語など複数の言語で一定のスキルを認められているなど複数の基準から認定。多様なカルチャーに接し、その経験を業務に活かすことのできる人財
*2 人数は目標値を達成。一方で全体の人員数も増加したことで比率は未達であり、引き続き取り組みを推進。
*3 2023/3期～2031/3期までの累計投資額
*4 (株)リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」による総合スコア
【対象会社】マルチカルチャー人財比率、女性管理職比率、教育投資額：セガサミーホールディングス、セガ(国内)、サミー／エンゲージメントスコア：国内主要グループ会社

独自性・事業戦略の実行性



土台・ファンダメンタル

イントロダクション

価値創造ストーリー

成長戦略

非財務資本の強化

ガバナンス

財務情報

セガサミーグループ人事戦略の全体像

セガサミーの全ての挑戦を可能にする人財・文化・環境を創る

グループに集う一人一人が“Game Changer”であり続けられるよう、私たちは“HCDGs”を掲げて推進します。相互に関連、影響する4つのテーマに構造的に取り組むことにより、持続可能性をもたらす本質的な変革を進めます。それぞれのテーマごとに設けられたパネルひとつひとつは、より具体的な到達目標を表しており、それぞれについてグループ全体あるいは事業ごとの定量目標や観測指標を置いて運用します。

私たちはこのHCDGsの実現を通じて、今の、そしてこれからのセガサミーによる全ての挑戦を可能にします。



Core Value

私たちの理念体系であるミッションピラミッドを求心的な絶対軸として、多様・多彩な人財の力を結集します

主要なKPI: グループ内ミッションピラミッド浸透度(定期的にサーベイにて測定) ※2023年12月時点 48% (国内のみ)

Engagement ヒトとコトを結びつける

セガサミーグループに集う全ての“ヒト”の力をそれぞれの意志/実力を活かすテーマや役割“コト”と結びつけ、最大限に発揮させます

主要なKPI: 従業員エンゲージメントサーベイスコア

Evolution/Expansion 可能性を拡げる

常に新しい挑戦の種が生まれるよう、そしてそれを実現できるように、進化/拡張の意欲と機会を増やし続けます

主要なKPI: グループ内教育機関 セガサミーカレッジ投資額、マルチカルチャー人財比率

Environment 能力を発揮させる

これらの全ての活動が安心、公平の上に行われ、個々の能力を最大限発揮できる環境を整えます

主要なKPI: 女性管理職比率

*各種KPIについては戦略の推進状況に応じて適宜見直しを行います



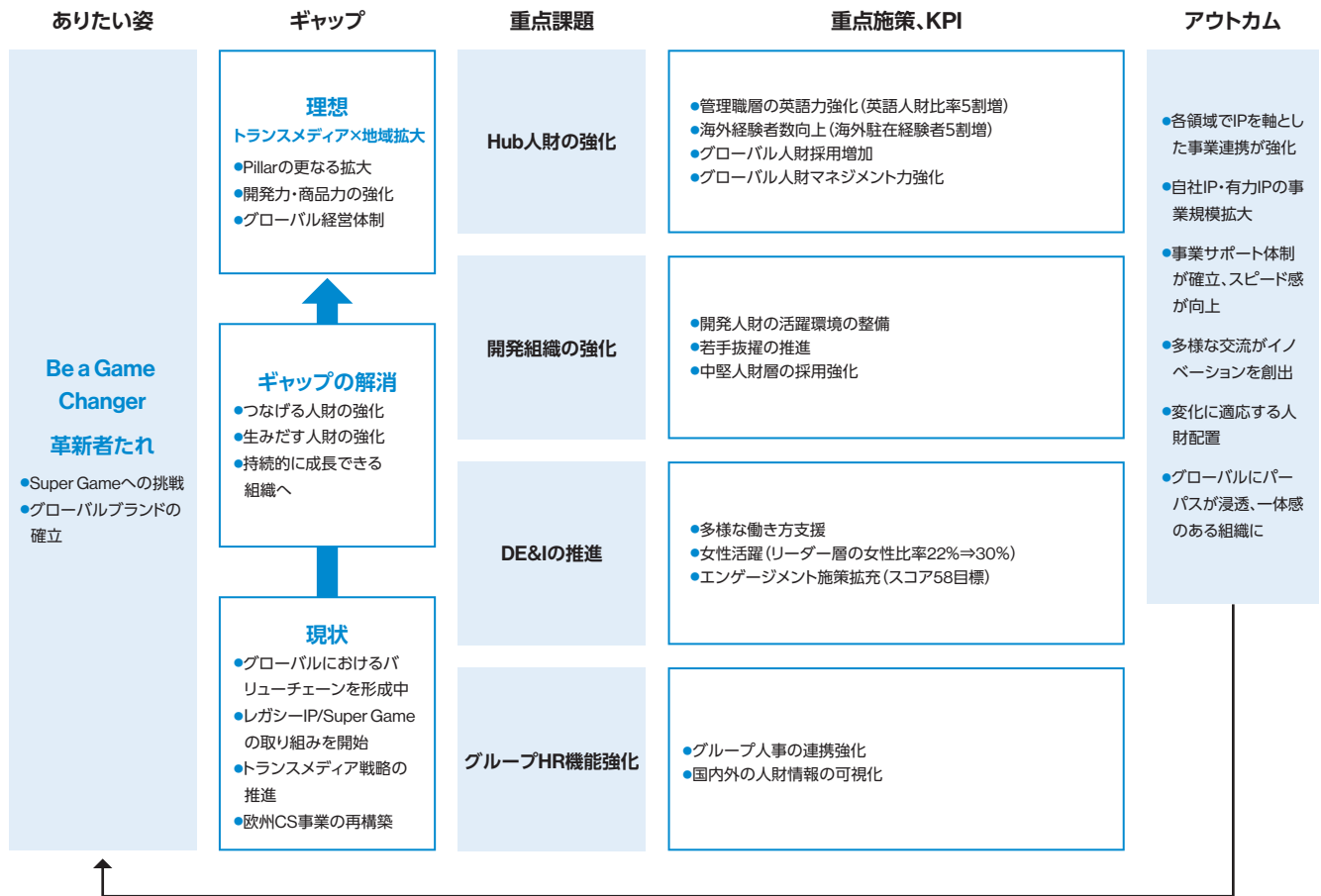


人事戦略

事業独自の人事戦略

セガ

セガではトランスメディア戦略×地域拡大のため国内・海外を繋ぐHub人財の強化を重点課題と位置づけ、国内外のリレーション強化に向けて各種施策を進めています。



エンタメ

国内・海外を繋ぐHub機能の強化

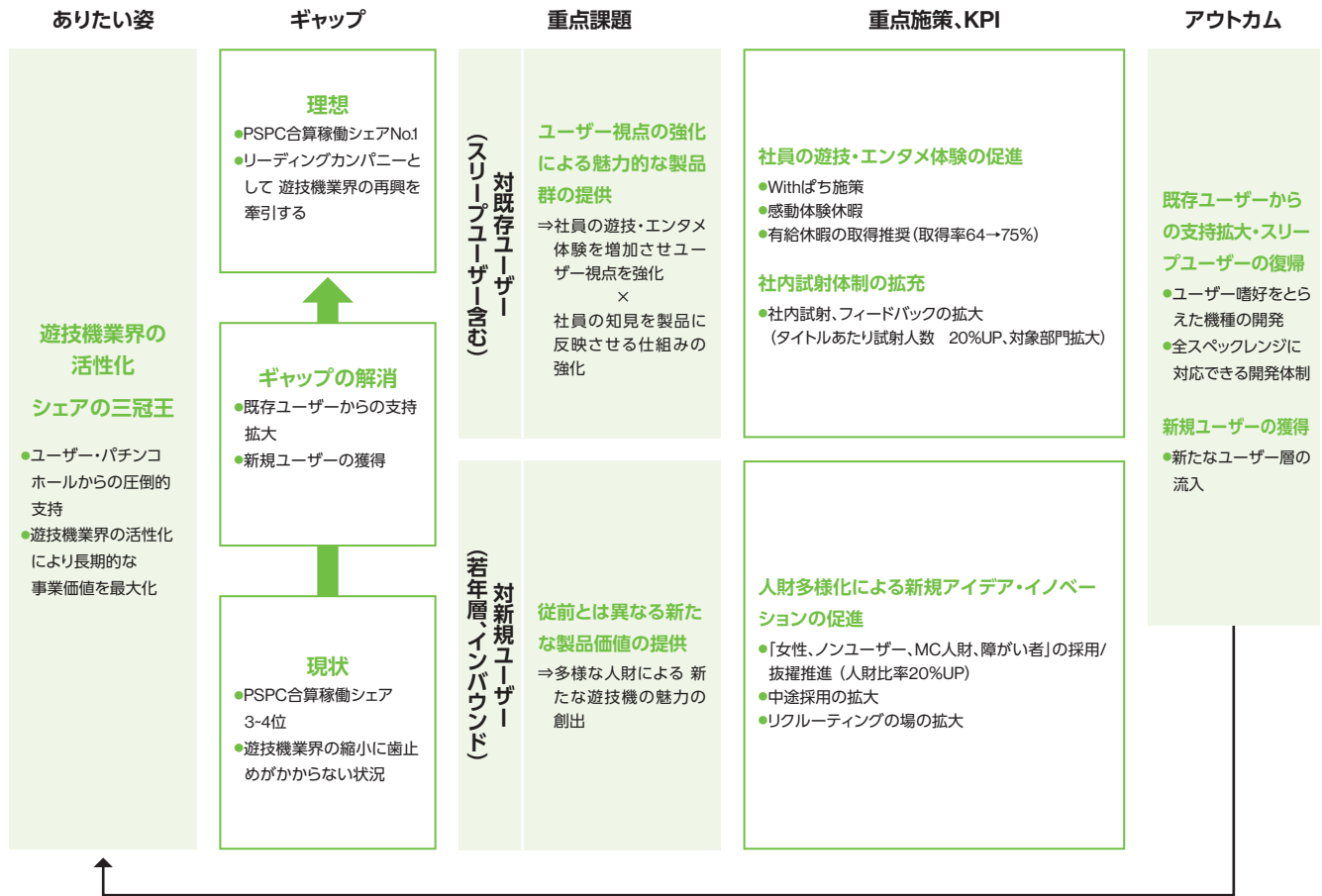
セガでは、IPの展開領域拡大と地域拡大を同時に推し進めるトランスメディア戦略を推進しています。こうした戦略を実行するにあたり、グローバルプレイヤーとの事業連携、開発スタジオと海外事業会社との連携を実現できるHub人財の育成・強化が重要な課題です。現在も、日本から6か国・地域に駐在員を派遣しておりますが、今後はこうした海外赴任経験者を現状の150%まで増加させることを目指してまいります。また、従来から注力しているグローバル採用においては、入社者の約2割がグローバル人材となっており、今後は語学教育の追加・拡充により管理職層の英語人財比率も更に高めてまいります。

Hub人財の増強、管理職層の英語力強化により、開発スタジオと海外事業会社の連携強化、グローバルプレイヤーとの事業連携強化を実現し、トランスメディア戦略を一層推し進めてまいります。



サミー

サミーでは遊技・エンタメ好きの社員が集まっていることを何よりの強み・財産であると考えています。社員の遊技・エンタメ体験を推奨するとともに、社員の知見を製品へフィードバックする仕組みを通じ、より魅力的な製品を提供し続けます。



遊技機

魅力的な製品提供にむけて

サミーではパチスロ・パチンコシェア拡大のため、ユーザーから支持される製品の提供が重要課題と捉え、幅広いユーザーの多様なニーズに応えるべく、ユーザー視点に立ったモノづくりを推進しています。

現在、サミー社員の遊技参加率は82.9%、年間遊技回数は78.1回となっており、レジャー白書による一般の参加率と比べ非常に高い数値をマークしています。サミーでは社員が遊技すること・ユーザーであることは、ユーザー視点の理解、魅力的な製品提供につながる強みと捉え、社員の遊技・エンタメ体験を推奨しています。社員二人以上の遊技について支援する「Withぱち」や、自社製品を対象とした「全社試射デー」等のイベントの実施、エンタメ体験のための特別休暇である「感動体験休暇」の取得推進など、社員のエンタメ体験時間増加のための様々な施策を実施しています。いずれの施策も必ずアンケートを実施し、社内へフィードバックすることによって自社製品開発へ反映させています。

あわせて、「パーラーサミー」という疑似ホールを社内に設置し、開発中の自社製品を社員が自由に試打できる環境を作り、そこで得られた率直な意見を製品に反映してブラッシュアップに繋げる施策も推進しています。社内試射人数を今後は現状の1.2倍にまで引き上げ、更なるクオリティ向上を目指します。





安心・安全かつ革新的な 製品／サービスの提供

主な活動・マイルストン

2030年目標

全社 既存の取り組みの更新、新たな取り組みの追加（年次）

セガ 主要Pillarの更なる拡大/開発力・商品力強化に向けた投資/
欧州事業の再成長

サミー ユーザー志向のモノづくりの推進/
試射評価システムによるブラッシュアップ

セガブランド価値向上

（エンタテインメントコンテンツ事業）

業界No.1の地位確立

（遊技機事業）

安心・安全

E グローバルプロダクトオペレーション本部の取り組み

セガでは、ゲームタイトルのマルチプラットフォーム・グローバル展開によるお客様とのタッチポイントの拡大を図っています。一つのゲームタイトルを様々なプラットフォーム上で世界へ同時に展開するためには、各プラットフォームやセガの基準を満たすゲーム品質の確保に加えて、展開する国・地域に応じた法令やルールへの遵守や多言語化、適切なゲーム表現等、様々な工程に関して漏れなくかつ整合性の取れた進捗が求められます。

こうした状況に対応するために、グローバルプロダクトオペレーション本部では、日本・アジア・北米・欧州にあるセガの開発・パブリッシング拠点における様々な工程のガイドラインの整備を図り、実行精度の向上とプロセスの最適化を図っています。また、展開先地域において遵守すべき法令やガイドライン等の情報を社内のイントラネットや勉強会等を通じて周知・共有を図っています。

例えば、お客様に安心してゲームを購入いただくために、ゲームタイトル内の表現内容に基づいて対象年齢等を表示するレーティングという制度があります。国・地域により様々なレーティング審査機構と基準が存在し、ゲームの発売前に審査を受ける必要があります。この工程においても、グローバルプロダクトオペレーション本部はハブとして世界中の拠点と密に連携し、グローバル展開に必要なすべての国と地域における審査対応が適切かつ効率的に行われるようにサポートしています。

P 徹底した品質保証体制

サミーでは、人体の安全に関わる「重大不具合ゼロ」目標を掲げ、専門組織として品質保証部を設置し、徹底した安全管理体制を敷いています。

また、自社内だけでなく、オンラインも活用しながら国内外協力工場の品質監査まで実施しています。

開発

製造

販売・アフター

信頼性試験

量産品質監査

フィードバック

E エンタテインメントコンテンツ事業

P 遊技機事業

Gゲーミング事業

SS グループ

品質向上

E タイトルの面白さを支える評価チーム

セガでは、自社で開発するタイトルの「面白さ」を検証する評価チームを社内を設置し、スマートフォン向けゲーム、家庭用ゲームを評価しています。

評価チームでは、開発部門がゲーム企画時点に設定したそのタイトルならではの面白さが、当初のねらい通りにお客様に楽しんでいただけるような状態に達しているかを客観的に評価しています。この評価プロセスは欧州スタジオの開発タイトルも含むすべてのタイトルに導入され、欧州拠点にも評価チームが設置されました。日欧の評価チームはそれぞれの拠点での評価が適切に行われるように、密な連携を図っています。

評価は社内の評価チームによるものだけでなく、ゲームを楽しまれるお客様や社外のゲーム評価機関による評価など、お客様の期待にお応えし、楽しんでいただけるように主だったマーケットの声を拾い上げて開発過程に活かせるように複合的な視点を取り入れています。

これらの評価内容は、経営陣と開発部門とが開発状況について確認・議論を行う際にも活用され、自社タイトルの品質向上に寄与しています。

評価チームの役割

開発

審査

開発

審査

開発

審査

開発

発売

評価チーム

- 開発状況の客観的な評価・分析を実施
 - 開発・編成・経営など各機能へフィードバック
- 開発上の課題をクリアにし、タイトルの品質向上に寄与

P ユーザー志向のモノづくりプロセス

サミーでは、データをもとにした市場分析や仮説検証から、ターゲット・ニーズを見定めて企画化しています。更に、よりユーザー目線の評価が得られる独自の試射評価システムで、完成度を高めていく仕組みを構築しています。

市場分析
仮説検証

ニーズを
見定めた企画化

独自試射による
ブラッシュアップ

総括
ナレッジ化

効果的な
プロモーション
市場導入

P 独自性の高い試射評価によるブラッシュアップ

サミーは、業界屈指の開発人財を活用し、100名規模の大規模な試射評価を開発プロセスへ導入しています。更に実際の遊技環境に近い疑似ホール（パラーサミー）を設置し、製品のブラッシュアップを進めています。こうした取り組みは、「パチスロ甲鉄城のカバネリ」や「スマスロ北斗の拳」などのヒット作の創出にもつながっています。



- 100名規模による大規模な試射体制
- 疑似ホール環境の用意
- 詳細な属性データと製品評価の組み合わせ

信頼性が高く
有用な試射評価の実現

ヒット作の創出



SEGASAMMY Colorful Carbon Zero*1

環境に対する取り組み

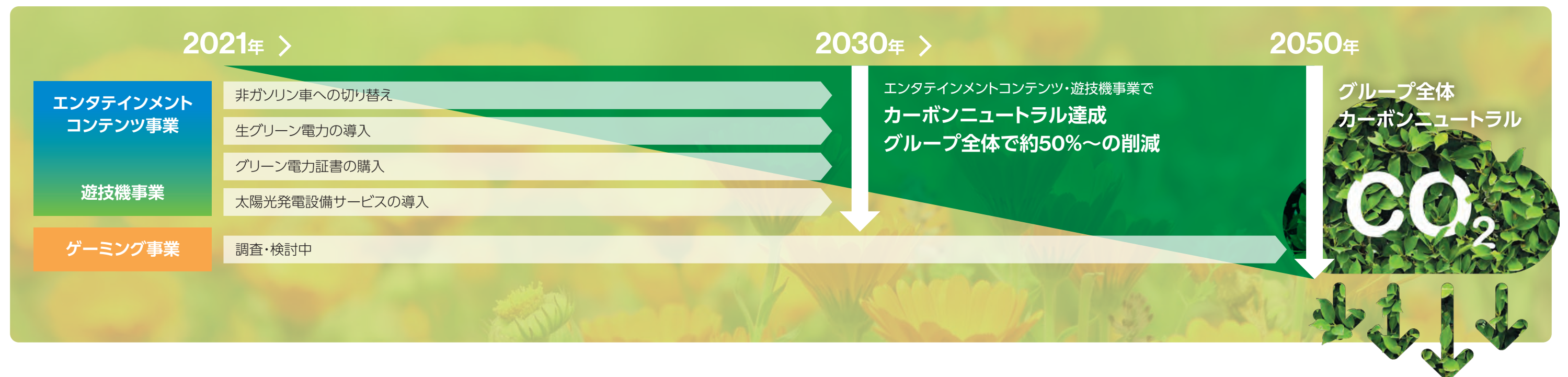
当グループでは、地球温暖化防止に向けて、エネルギーの有効活用やオフィス・生産拠点から生じる環境負荷の低減、製品／サービスの環境配慮設計などの取り組みを進めてきました。また、2022年5月には温室効果ガス排出量（GreenhouseGas）の削減に向けて定量的な目標を設定しました。Scope1、2では、2021年3月期を基準年として2030年までにグループ全体で約50%の削減、2050年までにカーボンニュートラルの達成を目指しています。また、Scope3ではグループ主要事業会社である（株）セガおよびサミー（株）において、2030年までに約22.5%以上の削減達成を目指します。この取り組みは、サプライヤーアンケートなどにより取引先とのエンゲージメントを高め、協働して気候変動課題に取り組むことを通じて実現します。

SS 非ガソリン車へ切り替えおよび太陽光発電設備の導入

グループ全体で、国内におけるScope1（自社の直接排出）の削減に向けて、営業部門、生産・開発部門、役員が利用する社用車の環境配慮型車両への切り替えを進める予定です。リースの社用車についても、価格、積載量、選択オプションを総合的に判断し、順次非ガソリン車へ切り替える計画です。

Scope2（自社の間接排出）の削減に関しては、グリーン電力（or 再生可能エネルギー）に順次切り替えを進めていき、不足分をグリーン電力証書によりカバーする計画です。

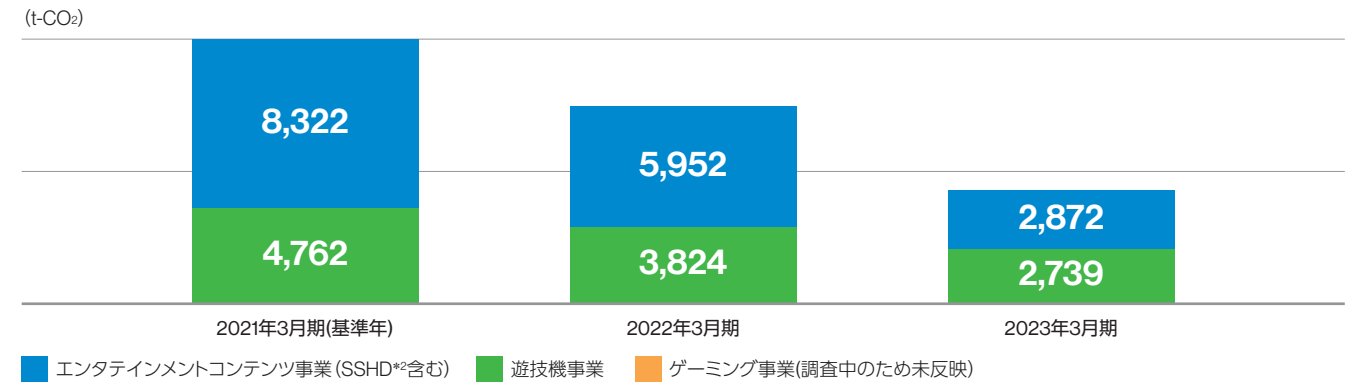
●カーボンニュートラルに向けたロードマップ



*1 「SEGASAMMY Colorful Carbon Zero」は当グループの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みを推進していくアクションの呼称であり、Colorfullには、多様な施策を通じてカーボンゼロを達成する、という意味が込められています。
*2 セガサミーホールディングス（株）

E エンタテインメントコンテンツ事業 P 遊技機事業 G ゲーミング事業 SS グループ

●セガサミーグループ Scope1、2 温室効果ガス排出量 【実績】



SS サプライヤーに向けた施策の拡大

当グループは、Scope3の温室効果ガス排出量の削減を目指しており、その一環として、2022年3月期から温室効果ガス排出削減に影響の大きい取引先に対して、温室効果ガス排出量集計や削減目標設定、削減活動の状況を把握するためのサプライヤーアンケートを実施しています。2022年3月期には24社だった対象範囲を、2024年3月期には59社まで拡大しています。他にも、サプライヤーアンケート説明会、取引先に対するサステナビリティ勉強会、取引先との個別対話など、サプライヤーに向けた施策を拡大しております。このような施策を通じて取引先とのエンゲージメントを高めるとともに、得られた結果をサプライチェーンでの温室効果ガス排出量の削減に役立てています。（説明会参加企業53社、勉強会参加企業53社、個別対話実施企業1社）



TCFD提言に基づく 情報開示

TCFDへの賛同表明およびTCFDコンソーシアム参画の目的

当グループではTCFDの枠組みに沿った気候関連財務情報開示を2022年より実施してきました。

同年6月、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の最終報告書 (TCFD 提言) の主旨に対する賛同を表明しました。TCFD 提言は、気候関連情報開示の枠組みであり、当グループの気候変動対応の適切さを検証するガイドラインとして活用しています。

また、TCFD 賛同企業や金融機関などにより構成される「TCFD コンソーシアム」への参画を通して、他の賛同企業や金融機関との情報交換を行い、より効果的な情報開示を行っていきます。



ガバナンス

当グループの気候変動に関わる基本方針や重要事項等を検討・審議する組織として、2022年4月に任意設置委員会であるグループ経営委員会内にグループサステナビリティ分科会を設置しました。グループサステナビリティ分科会は、当社代表取締役社長グループCEO、並びに取締役会のスキル・マトリックスにおいて、サステナビリティに合致する取締役および取締役監査等委員に加えて、TCFDに基づく情報開示の観点から当グループCFOを含むメンバーで構成されています。事務局は当社サステナビリティ本部が担当しています。

取締役会は、グループサステナビリティ分科会において議論された方針や計画策定の内容について報告を受け、適宜承認を行うとともに、進捗状況について半年に一度報告を受け、気候関連リスク・機会の対応に係る監督を実施しています。また、事業ポートフォリオの決定や大型の投融資の際の判断基準の一つとして、気候関連リスクを含むサステナビリティの観点で確認しています。

戦略

当社は、将来の気候変動が事業活動に与えるリスクおよび機会、財務影響を把握するため、TCFDが提唱するフレームワークに則り、シナリオ分析の手法を用いて、外部環境変化を予測し、分析を実施しました。

識別された当グループへの重要な影響が想定される気候関連のリスクおよび機会の発現時期については2年以内の短期、2年超～10年以内の中期、10年超の長期の3軸を基準としてシナリオ分析結果を開示しています。

●シナリオ分析結果(リスク・機会、財務影響)

大分類	中分類	リスク・機会項目	発現時期	当社グループへの影響(○リスク・●機会)	影響度
移行リスク・機会	政策・法規制	GHG排出規制、炭素税の導入	中期・長期	● 気候変動に関する規制が強化され、温室効果ガス排出量に対する炭素税が導入された場合には、炭素税負担が増加する。	小
			中期・長期	● 気候変動に関する規制が強化され、温室効果ガス排出量に対する炭素税が導入された場合には、炭素税が調達価格へ転嫁され、調達コストが上昇する。	大
	資源効率	環境に配慮した販売形態に変革していくことによる部材・包装材の削減等	中期・長期	● ゲームのオンライン販売や遊技機の販売を環境に配慮した販売形態に変革していくことにより、部材・包装材の削減等、コストが減少する。	大

短期:～2年以内 中期:2年超～10年以内 長期:10年超

イントロダクション	価値創造ストーリー	成長戦略	非財務資本の強化	ガバナンス	財務情報
-----------	-----------	------	----------	-------	------

 TCFD提言に基づく情報開示の詳細は当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/esg/tcfid/>

カーボンプライシング

温室効果ガス排出量に対する第三者保証を前提に定量評価が可能であるカーボンプライシングについては、次の算出根拠に基づき試算を行いました。

今後は、カーボンプライシング以外の項目につきましても、定量評価の開示に向けて検討を進めていきます。

温室効果ガス排出量 (Scope1、2) は活動量に排出原単位を乗じることにより算出し、1.5℃シナリオ、4℃シナリオごとの炭素税価格想定を掛けあわせてカーボンプライシングの影響額を試算しました。

2030年においては1.5℃シナリオで4.1億円、4℃シナリオで1.2億円、2050年においては1.5℃シナリオで7.4億円、4℃シナリオで2.6億円の炭素税の負担が見込まれることがわかりました。引き続きグループ全体で2030年目標の温室効果ガス排出量約50%の削減、2050年目標のカーボンニュートラルに向け取り組みを進めます。

シナリオ	2030年	2050年
1.5℃シナリオ	▲4.1億円	▲7.4億円
4℃シナリオ	▲1.2億円	▲2.6億円

※炭素税価格想定: (1.5℃シナリオ) 2030年US\$140/t-CO₂、2050年US\$250/t-CO₂、(4℃シナリオ) 2030年US\$42/t-CO₂、2050年US\$89/t-CO₂ (IEA (World Energy Outlook 2023) から引用)、為替レートはUS\$1=141円 (当社2024年3月期第2四半期決算時のARを採用) と仮定

※Scope1、2を対象とし、2023年3月期と同様の温室効果ガスが排出されると仮定

リスク管理

当社では気候関連リスクについて、当グループへの重要な影響が想定される気候関連リスクを、以下の通り、識別しています。

- 低炭素経済への「移行」に関するリスク …………… 気候変動政策および規制や、技術開発、市場動向、市場における評価等
- 気候変動による「物理的」変化に関するリスク …… 気候変動によってもたらされる災害等による急性あるいは慢性的な被害

また、重要な影響が想定される気候関連リスクについて、社内指標を用いた影響度の評価基準に基づき、その重要性を評価しています。

指標と目標

(a)組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標

当グループは、気候関連リスク・機会を管理するため温室効果ガス (Scope1、2、3) 排出量を指標として定めています。

(b)Scope1、Scope2および当てはまる場合はScope3の温室効果ガス排出量と、その関連リスク

当グループは、2015年3月期から、グループ全体の温室効果ガス排出量の算定に取り組んでいます。

当グループは、2023年3月期のScope1、2、3の温室効果ガス排出量について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン (株) による第三者保証を取得しています。

●2023年3月期 セガサミーグループScope1、2、3 温室効果ガス排出量実績

カテゴリ	排出量 (t-CO ₂) *3	シェア (%)
Scope1	6,620	0.8
Scope2	14,469	1.8
Scope3	761,242	97.3
Scope1、2、3合計	782,331	100.0

※ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン (株) による第三者保証を取得



依存症

依存症や 障害を防ぐ

主な活動・マイルストン

2030年目標

セガ 国内ゲーム関連4団体にてゲーム障害に関する調査・研究実施

サミー 業界団体を中心にギャンブル等依存症への対策を推進

SSHD 京都大学との産学共同研究成果のモニタリング

依存症に関する
法令・規則・自主規則等の
遵守

業界の健全な発展に貢献

依存症に関する
産学共同研究の実施

事業拡大に伴い影響が増加する負の側面に真摯に向き合う

法令・規則・
自主規則等の遵守

業界団体の
取り組みに賛同

セガサミー独自の
取り組みを実施

E 業界団体との連携

世界保健機関（WHO）年次総会（2019年5月）において、オンラインゲームやテレビゲームの過度なめりこみが、「ゲーム障害」として疾患と認定されました。それを受けて一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会（CESA）、一般社団法人日本オンラインゲーム協会（JOGA）、一般社団法人モバイル・コンテンツ・フォーラム（MCF）、一般社団法人日本eスポーツ連合（JeSU）のゲーム関連4団体で、ゲームプレイにより引き起こされる事象に関する調査・研究およびゲームの楽しみ方に関する啓発などを推進する4団体合同検討会を設置しました。同検討会より外部有識者による研究会へ委託し実施された「ゲーム障害に関する調査・研究結果」のレポートが2023年4月に公開されました。

ゲーム産業の健全な発展に向けて、当グループは引き続き4団体合同検討会と連携しながら適切な対応を行っていきます。

イントロダクション

価値創造ストーリー

成長戦略

非財務資本の強化

ガバナンス

財務情報

E エンタテインメントコンテンツ事業

P 遊技機事業

Gゲーミング事業

SS グループ

遊技機事業における依存症対策

P 電話相談機関「リカバリーサポート・ネットワーク」への支援

2003年のぱちんこ依存問題研究会の発足を契機に、のめり込みに関する対策を開始しました。2006年には、業界団体の支援によって「リカバリーサポート・ネットワーク（RSN）」が設立され、啓発活動や電話相談などの幅広い取り組みを展開しています。

P パチンコ・パチスロ依存問題啓発週間の取り組み

毎年、5月14日から5月20日はパチンコ・パチスロ依存問題の啓発週間です。業界団体では、この啓発週間を中心に、問題についての理解を広げるためフォーラムを開催するほか、啓発週間をお知らせするポスターの掲示等の活動を行っています。当グループは、こうした取り組みに賛同し、業界の健全な発展に貢献していきます。

●遊技機業界のこれまでの取り組み

2003年 ぱちんこ依存問題研究会の発足
2006年 リカバリーサポート・ネットワーク（RSN）設立
2017年 パチンコ・パチスロ依存（のめりこみ問題）に対する声明
2018年 改正規則に適合する遊技機入れ替え
パチンコ・パチスロ産業依存対策有識者会議
（第三者委員会）

2019年 パチンコ依存問題対策基本要綱策定
パチンコ・パチスロ産業依存問題対策要綱策定
2020年 全日本遊技事業協同組合連合会全国理事会において
警察庁から依存対策推進への期待と協力の要請
2022年 スマートパチスロの市場導入を開始
2023年 スマートパチンコの市場導入を開始

*スマスロ、スマパチの解説はP.25

SS ギャンブル依存症についての産学共同研究

セガサミーホールディングスと国立大学法人京都大学は、ギャンプリング行動の遷移に関するデータの収集と分析を通じて、ギャンブル依存症のプロセス研究*を産学共同で実施しています。本研究は、カジノ施設におけるプレイヤーのプレイデータを収集・分析することにより、人が危険な賭けにいたる前の兆候を明らかにすることを目的として実施しています。

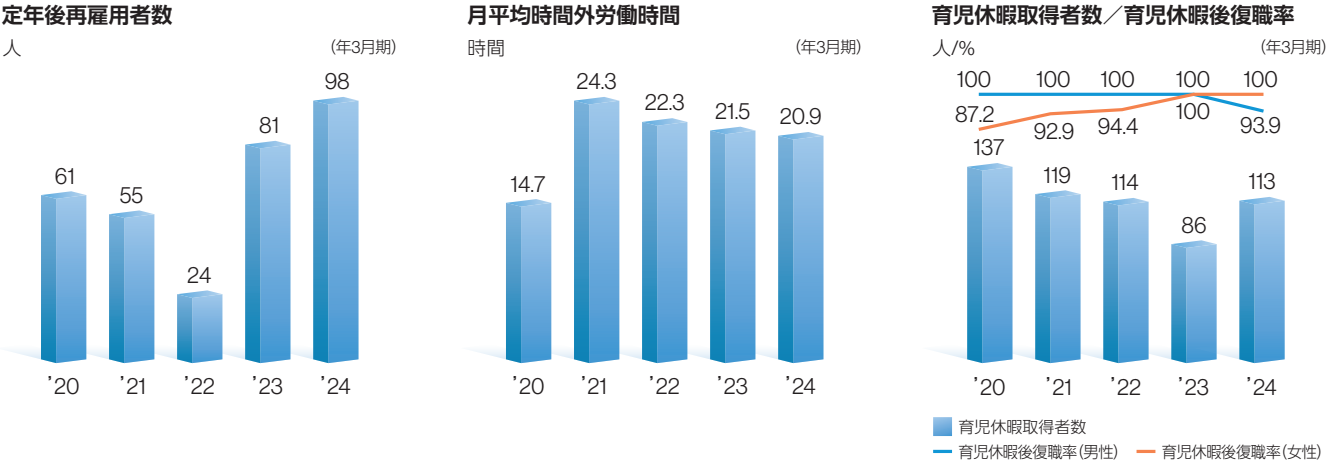
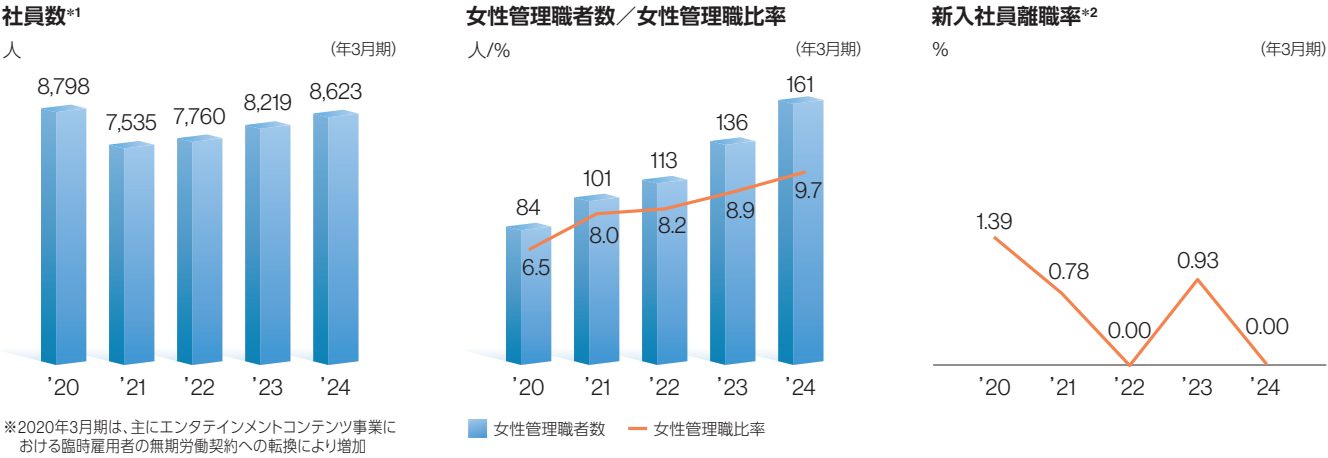
当グループでは本研究成果と結びつけることにより、依存症の兆候が見られるプレイヤーを早期に発見し、深刻化を未然に防ぐ仕組みの確立を目指しています。あわせて施設利用時における自制・抑制を促す施設オペレーションを確立することで、啓発・予防から医療機関などによる治療との連携まで一貫した体系的なギャンブル依存症対策の構築を目指しています。

これまでの研究ではプレイデータの分析を行いました。特に、繰り返しギャンブルを行う過程で、事前の勝敗が後の賭け行動にどのような影響を与えるかに着目し、カードゲームの一つであるバカラのプレイデータを分析しました。本研究からは、ギャンブルに繰り返し興じることで、勝敗の結果に依らず、賭け金を増やしていく傾向があること、またこの傾向は勝った後でより顕著であることが明らかとなりました。また、勝ちを重ねていくことで、リスクな賭け方であっても、賭けに参加する割合が増えていくことも明らかとなりました。また、この論文は「International Gambling Studies」に掲載されました。

*本共同研究は、京都大学こころの未来研究センターにおいて、2017年12月から2026年3月まで実施予定

非財務ハイライト

●人財関連



その他の指標 (年3月期)

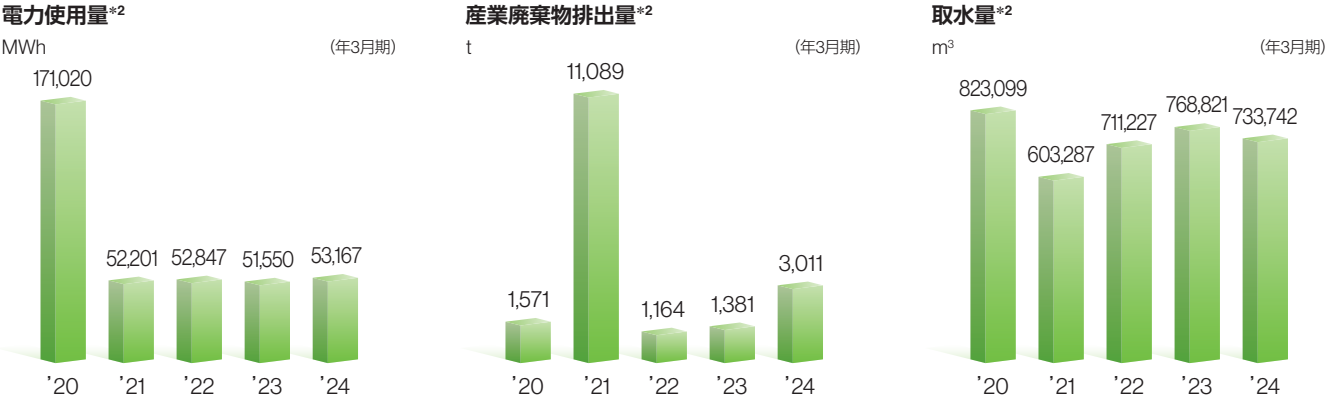
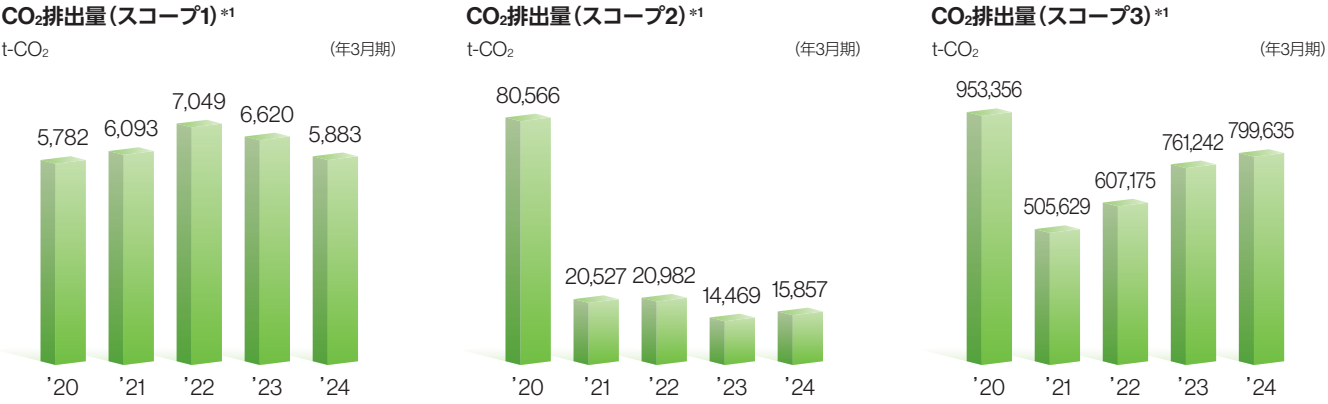
	2020	2021	2022	2023	2024
中途採用者数(人)	196	97	131	310	332
障がい者雇用者数*3(人)	103	98	129	135	147
産休取得者数(人)	70	48	39	38	34
有給休暇取得日数*4(一般社員)(日)	—	11.0	12.0	14.5	14.7
有給休暇取得率*4,*5(一般社員)(%)	—	50.7	56.6	65.6	69.3
ボランティア休暇のべ取得日数(日)	18	0	26	8	7
ボランティア休暇のべ取得人数(人)	16	0	19	31	31
労働者の男女の賃金の差異(全労働者)(%) *6	—	—	—	76.5	76.5

*1グループ連結
*2 対象は、国内3社(セガサミーホールディングス(株)、(株)セガ、サミー(株))
*3「障害者雇用率制度」適用グループ企業の障がい者雇用人数
*4 算出方法の見直しを行ったため、2021年3月期以降の数字のみ開示しています。
*5 年間の有給休暇取得日数を年間の法定有給休暇付与日数で除して算出しています。一部グループ企業で採用している法定外有給休暇も加味しています。
*6 対象は、セガサミーホールディングス(株)、算出方法は「女性社員の平均年収÷男性社員の平均年収」

対象範囲

- 2020年3月期：国内14社、2021年3月期：国内12社、2022年3月期：国内10社、2023年3月期：国内11社、2024年3月期：国内12社(セガサミーホールディングス(株)、(株)セガ、サミー(株)、(株)アトラス、(株)サミーネットワークス、(株)セガフェイブ、(株)セガ・ロジスティクスサービス、(株)ダーツライブ、(株)トムス・エンタテインメント、フェニックスリゾート(株)、セガサミークリエイション(株)、マーザ・アニメーションプラネット(株))

●環境関連



※1集計データには延床面積等を基に算出した推定値が含まれています。
※2 購入電力の温室効果ガス排出係数：各報告年度の前年度の電気事業者別の調整後排出係数を使用しています。
※3 第三者保証を取得するにあたり、算出方法の見直しが生じたため前年度の数値より変動があります。

*12021年3月期～2023年3月期のデータは第三者保証を取得しています。
*22023年3月期のデータは第三者保証を取得しています。
*1,22024年3月期のデータは第三者保証前の数値のため変更となる可能性があります。

環境法令違反件数 (年3月期)

	2020	2021	2022	2023	2024
	0	0	0	0	0

サミー川越工場における環境配慮の状況 (年3月期)

	2020	2021	2022	2023	2024
遊技機のリサイクル率の推移(パチスロ・パチンコ合算)(%)	95.4	98.6	96.4	98.3	89.8

※24年3月期より一部の部材の処理方法が変更となった影響

対象範囲

- 2020年3月期：13社、2021年3月期：19社、2022年3月期：19社、2023年3月期：19社、2024年3月期：19社(セガサミーホールディングス(株)、(株)セガ、サミー(株)、(株)アトラス、(株)サミーネットワークス、(株)セガフェイブ、(株)セガ・ロジスティクスサービス、(株)ダーツライブ、(株)トムス・エンタテインメント、フェニックスリゾート(株)、Sega of America, Inc.、Sega Europe Ltd.、Amplitude Studios SAS、Relic Entertainment, Inc.、Sega Black Sea EOOD、Sega Publishing Europe Ltd.、Sports Interactive Ltd.、The Creative Assembly Ltd.、Two Point Studios Limited)

最新のESGデータは当社ホームページにてご確認ください
<https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/data/dataesg/>