

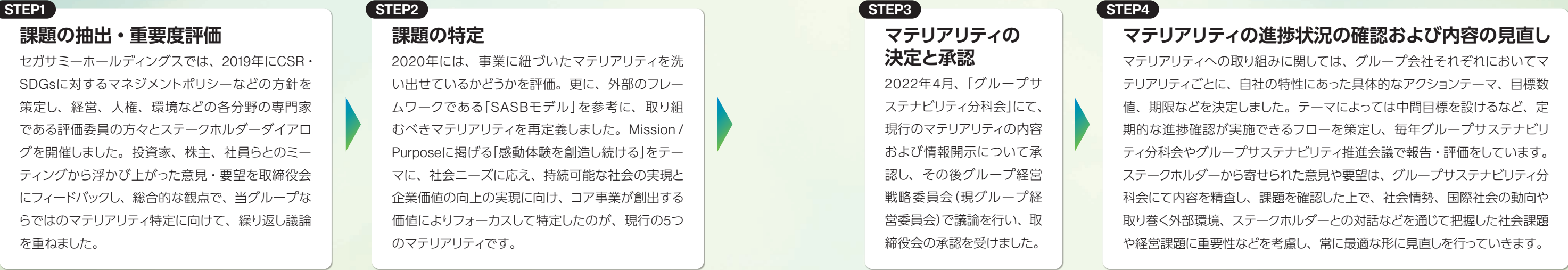
# マテリアリティ

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

### マテリアリティの特定プロセス



### 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 |          | 目標                                                          | 主な取り組み                                                                                   | 2025年3月期実績                                 | 具体的な内容                                    |
|---------|----------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 人       | マルチカルチャー | ●マルチカルチャー人財比率 約900名 (約21%以上)                                | ●マルチカルチャー人財の増加で、ゲーム・チェンジを推進<br>●性別に関わらず活躍できる基盤づくり<br>●次代を担う人財の戦略的育成<br>●人財のエンゲージメント維持・向上 | ●951名                                      | ●人事戦略 P58-63                              |
|         | 女性活躍     | ●女性管理職比率 約8%以上 (約80名以上)                                     |                                                                                          | ●約8.0% (94名)                               |                                           |
|         | 中核人財育成   | ●教育投資額 累計40億円以上                                             |                                                                                          | ●約4.8億円/年 累計約14.6億円                        |                                           |
|         | 職場環境整備   | ●エンゲージメントスコア 58以上／レーティングA以上                                 |                                                                                          | ●57.5 (BBB)                                |                                           |
| 製品／サービス |          | ●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)<br>●業界No.1の地位確立 (遊技機事業)      | ●品質向上と安心・安全の更なる推進                                                                        |                                            | ●エンタテインメントコンテンツ事業 P34-41<br>●遊技機事業 P42-47 |
| 環境      | Scope1,2 | ●グループ全体で約50%～の削減 (2030年)<br>●グループ全体カーボンニュートラル (2050年)       | ●削減施策の検討・実施                                                                              | ●2024年12月よりサミー川越工場に太陽光パネル電力供給開始            | ●環境 P66-68                                |
|         | Scope3   | ●GHG排出量22.5%以上の削減 (2030年)                                   | ●サプライヤーエンゲージメント強化                                                                        | ●サプライヤーアンケート実績 (50社)<br>●サプライヤーとの個別対話 (2社) |                                           |
| 依存症     |          | ●依存症に関する法令・規則・自主規則等の遵守<br>●業界の健全な発展に貢献<br>●依存症に関する産学共同研究の実施 | ●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<br>●依存症研究への継続的な取り組み                                  |                                            | ●依存症 P64-65                               |
| 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          |                                                                                          |                                            | ●ガバナンス P70-85                             |



# 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を土台とする  
人的資本経営の推進

常務執行役員

高橋 真



## グループと各社の挑戦を支える二階建ての人事戦略

セガサミーグループでは、「Captivate the World 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。～」をGroup Mission/Purposeとして掲げ、目まぐるしく変わる環境の中において、私たちの作り出した製品／サービスを通じて、「共感」のあふれる社会を生み出し、世界中の人々の生活に「彩り」を添えることを自分たちの存在意義としています。

2018年に国内グループ各社本社オフィスを大崎に集約したことを機に、これらの実現に資する人財・文化・環境を創るべく、昨今では「人的資本経営」の文脈で語られるようなアジェンダに早くから継続的に取り組んで参りました。本中期計画(2025年3月期～2027年3月期)におきましては、グループ人事戦略「Human Capital Development Goals」(以下「HCDGs」)として各社が取り組むべき共通のテーマ/目標を設定しています。

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各社の戦略としています。

この二階建ての人事戦略のコンテキストや進捗を、適宜ステークホルダーの皆様とも共有しながら推進して参ります。

| カテゴリ               | 2025年3月期実績              | 2030年目標<br>(2022年5月公表)  |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| マルチカルチャー*1<br>人財比率 | 951名(25%)               | 約900名～<br>(約21%～)       |
| 女性管理職比率            | 約8.0%(94名*2)            | 約8%～<br>(約80名～)         |
| 教育投資額*3            | 約4.8億円/年<br>(累計約14.6億円) | 平均4.5億円/年<br>(累計40億円以上) |
| エンゲージメントスコア*4      | 57.5<br>(レーティングBBB)     | 58以上<br>(レーティングA以上)     |

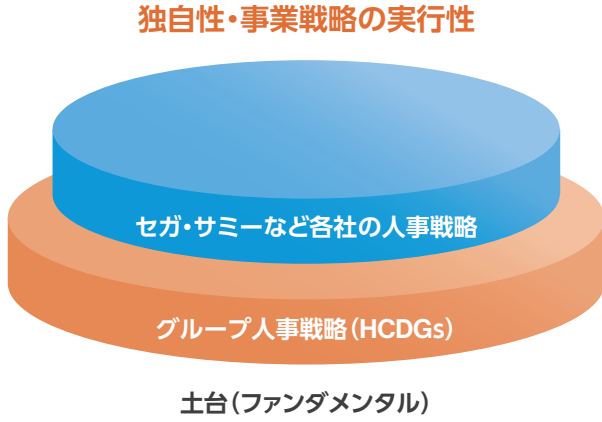
\*1 外国籍である、海外滞在歴があり多文化を経験している、英語・中国語など複数の言語で一定のスキルを認められているなど複数の基準から認定。多様なカルチャーに接し、その経験を業務に活かすことのできる人財

\*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

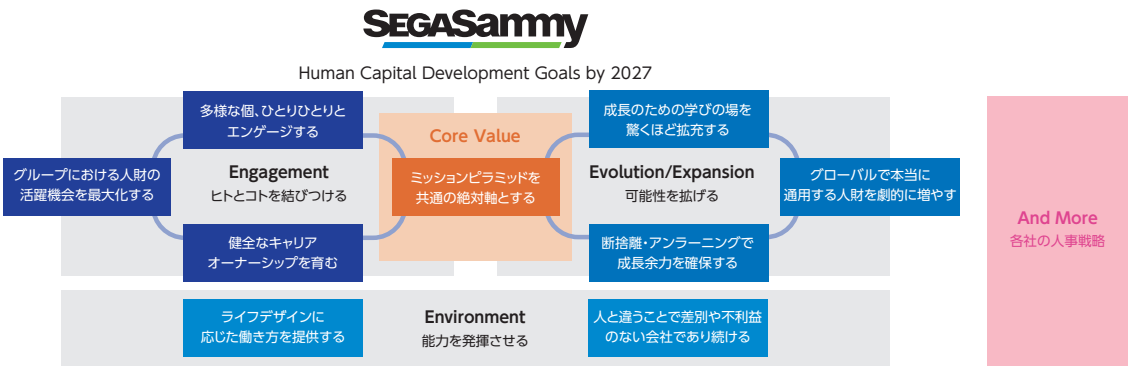
【対象会社】マルチカルチャー人財比率、女性管理職比率、教育投資額:セガサミーホールディングス、セガ(国内)、サミー / エンゲージメントスコア:国内主要グループ会社



## HCDGsの構成

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ています。

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。

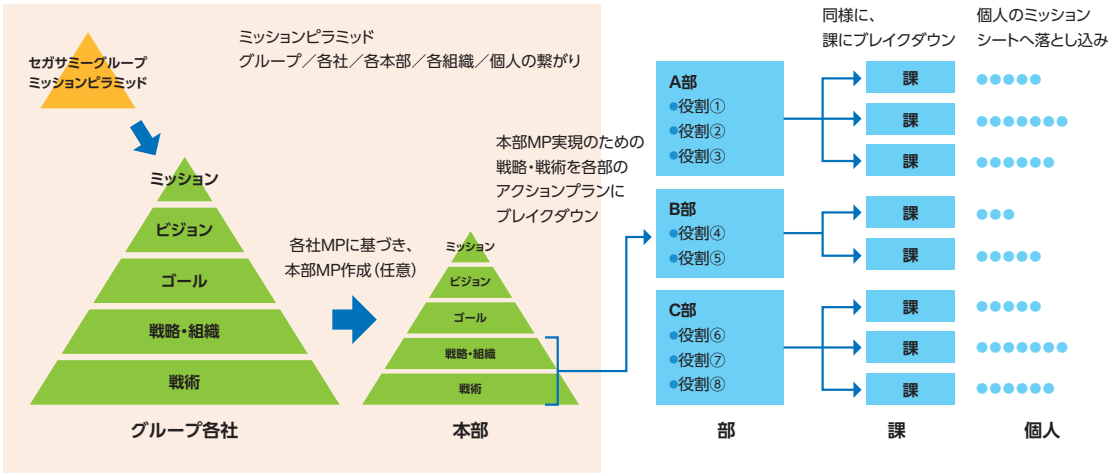


## Core Value

### ミッションピラミッドを共通の絶対軸に

ミッションピラミッド(以下「MP」)は、文字通り組織のGroup Mission/Purpose (存在意義)、Vision(将来ありたい姿)を明示するとともに、それを実現するためのゴール、戦略、組織、戦術などを構造的に表すフレームワークで、10年以上も前から運用しています。上位組織のMPを実現するために、その下位組織がそれぞれのより具体的なMPを設定し、最終的に所属する個人の役割や目標にブレイクダウンすることで、共通の方向感の中での、ひとりひとりの役割や目標を明確にします。

このフレームワークが生きたコミュニケーションツールとして活用されるよう、全従業員がその意図・構造を理解するための学習機会を持つとともに、人事制度・教育体系・表彰制度などとも連動させています。また、MPIに関する浸透度を定期的に測定し、課題の抽出と対策を継続的にを行いながら、多様・多彩な人財の力を結集させる求心軸としています。





人事戦略

## Engagement

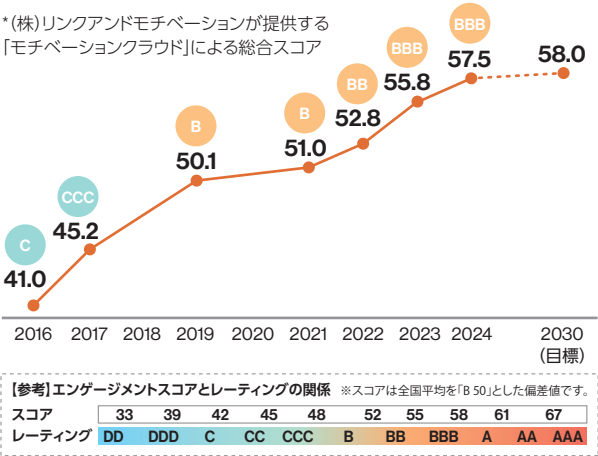
### ヒトとコトを結びつける

当グループでは2016年より、従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。人財のひとりひとりが、その想いや価値観、実力に見合った仕事と結びつき、力を発揮することは、Game Changeを起こしていく私たちの原動力です。

サーベイでは会社、上司、職場に関するエンゲージメントファクターについて網羅的に可視化し、自分たちのあるべき組織像に近づけるよう課題設定と対策を行います。継続的な取り組みの結果、グループのエンゲージメントスコア\*は、2024年時点で57.5pt (BBBレーティング)に至り、2030年目標である58.0pt (Aレーティング)に肉薄しています。

現在のスコアは、従業員がやりがいを持って働ける一定の環境が整ってきていることを示しており、今後は各社の中長期的なビジョンや戦略に則った、ユニークな組織デザインを進めていくフェーズだと考えています。

\*(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

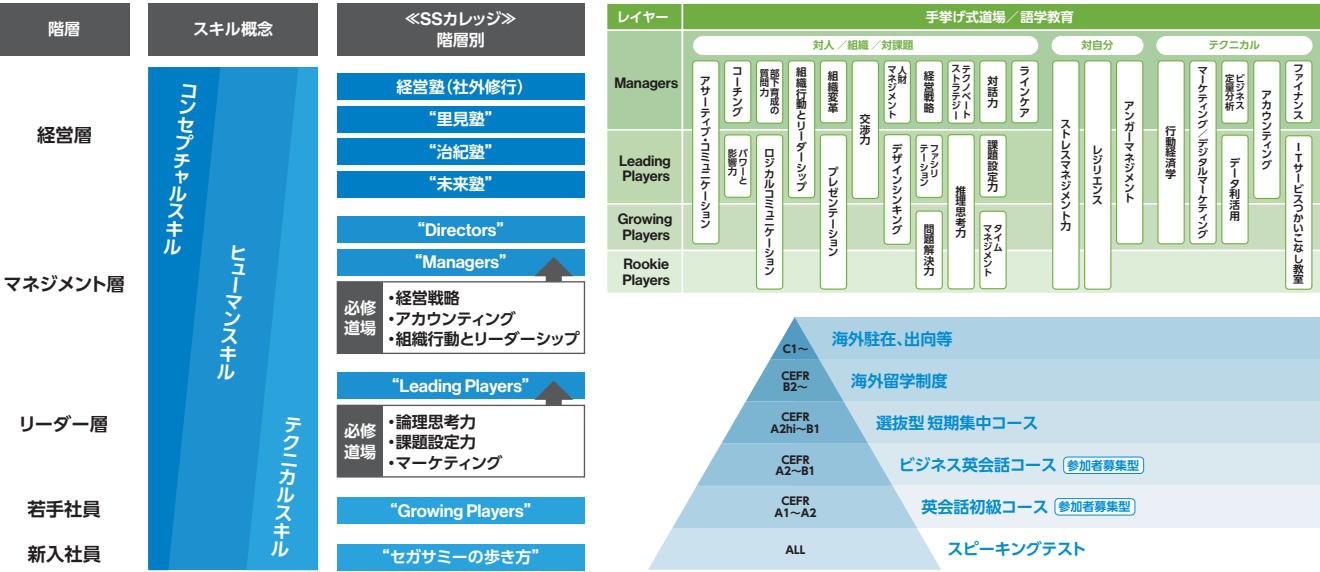


## Evolution/Expansion

### 可能性を広げる

2018年、グループ本社の集約とあわせて開校した「セガサミーカレッジ」では、人財並びに組織の進化/拡張を促すために、多種多様な学習/体験プログラムをグループ全体に提供しています。

セガサミーらしいリーダーの育成を目的とする階層別/選抜プログラムや、希望に応じて様々なスキルを学べる手挙げ式道場、グローバルで通用するマルチカルチャー人財を育成するための語学教育、DX人財育成のためのAIやデータ利活用を始めとしたIT講座など、プログラムの拡充を進めています。研修のオンライン化、ハイブリッド化を通じて対象層は拡大を続け、2025年3月末までで延べ約6.1万人が利用しています。感動体験の創り手、担い手を育む企業内大学として、今後も更に進化を続けます。



## Environment

### 能力を発揮させる

大きく変化する市場環境において、多様なユーザー志向に応えていくためには、当グループが世界の多様性の縮図となれるよう、マルチカルチャーというテーマにとどまらず、多岐にわたる属性や認知における多様性を内部に取り込んでいく必要があります。より多くの価値観、ワークライフスタイルに対応することで、当グループで活躍できる人財のカバレッジを拡げ続けること、それは私たちの戦略の実行性/実効性を高めるための非常に重要なアジェンダです。当グループは、多様な人財が活躍できる就業環境を整備しています。

多様性に関する主なテーマと施策(グループ内の一部の会社での取り組みも含む)

#### 女性活躍推進

- ・アンコンシャスバイアス研修
- ・女性のキャリア形成サポート(妊娠・出産・復職サポート)
- ・タウンホールミーティング～女性活躍～
- ・若手女性社員向けキャリアワークショップ

#### 育児支援

- ・法定以上の育児休業 / 育児短時間勤務の利用期間
- ・積立年休を利用した育児休業
- ・短時間フレックスタイム制度
- ・出産祝金、子育て支援一時金

#### 介護との両立支援

- ・介護休業 / 帰省に関する金銭的支援
- ・法定以上の介護短時間勤務の利用期間および分割取得回数
- ・短時間フレックスタイム制度
- ・Vtuber動画による理解促進

#### 柔軟な働き方の提供

- ・フレックスタイム制度
- ・短時間勤務制度
- ・リモート、ハイブリッドワーク制度
- ・セレクトタイム、セレクトロケーション制度

#### 性的マイノリティに関する支援

- ・同性パートナーに関する各種制度(慶弔関連、福利厚生など)
- ・性別適合手術、ホルモン治療などに関する就業支援

#### 障がい者雇用

- ・特例子会社「セガサミービジネスサポート株式会社」設立
- ・障がい者理解体験型研修
- ・通院休暇

### 多様性を活かすための共通のマインド/スタンス「SEGA SAMMY 5つの力:S.S.FIVE」

多様な人財がそれぞれの個性を発揮し合いながら連携していく、そのために必要な共通のマインド/スタンスを表したのが「SEGA SAMMY 5つの力 :S.S.FIVE」です。これは当社代表取締役会長である里見治が大切にしてきた“人間力”を手本に、グループ共通のコンピテンシーとして策定したものです。各社の人財要件や、評価基準に直接または間接的に取り入れるとともに、グループの企業内大学である“セガサミーカレッジ”における経営層研修・階層別研修においても重要な習得項目としており、セガサミーらしい人財の育成に向けて体系的に取り組んでいます。



## S.S.FIVE

SEGA SAMMY 5つの力

～私たちが共有し続けたい革新者のコンピテンシー～

|     |                             |
|-----|-----------------------------|
| 突破力 | 新しい価値を創るために、勇気をもって前進すること    |
| 共感力 | 相手を理解し、心を伝え、多くの人の協力を得ること    |
| 決断力 | 判断軸を磨き、自ら決断していくこと           |
| 自制力 | 将来のために今どうあるべきかを考え、誠実に対応すること |
| 徹底力 | そこに可能性がある限り、妥協せずに最後までやり抜くこと |

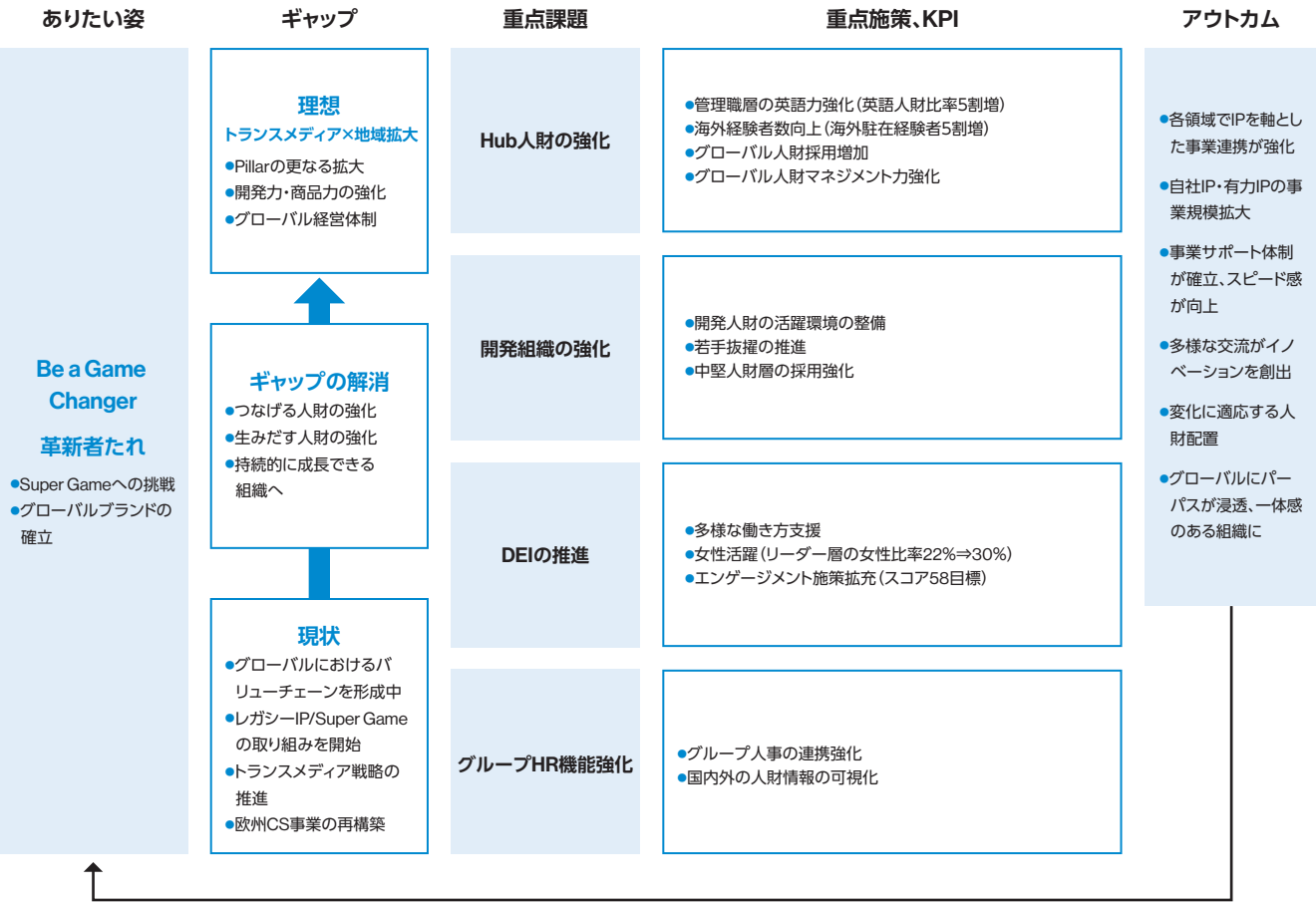
\*セガサミーグループの人的資本に関する取り組みの詳細については、当社サステナビリティサイトもあわせてご参照ください。 <https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/esg/esgsociety/>

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

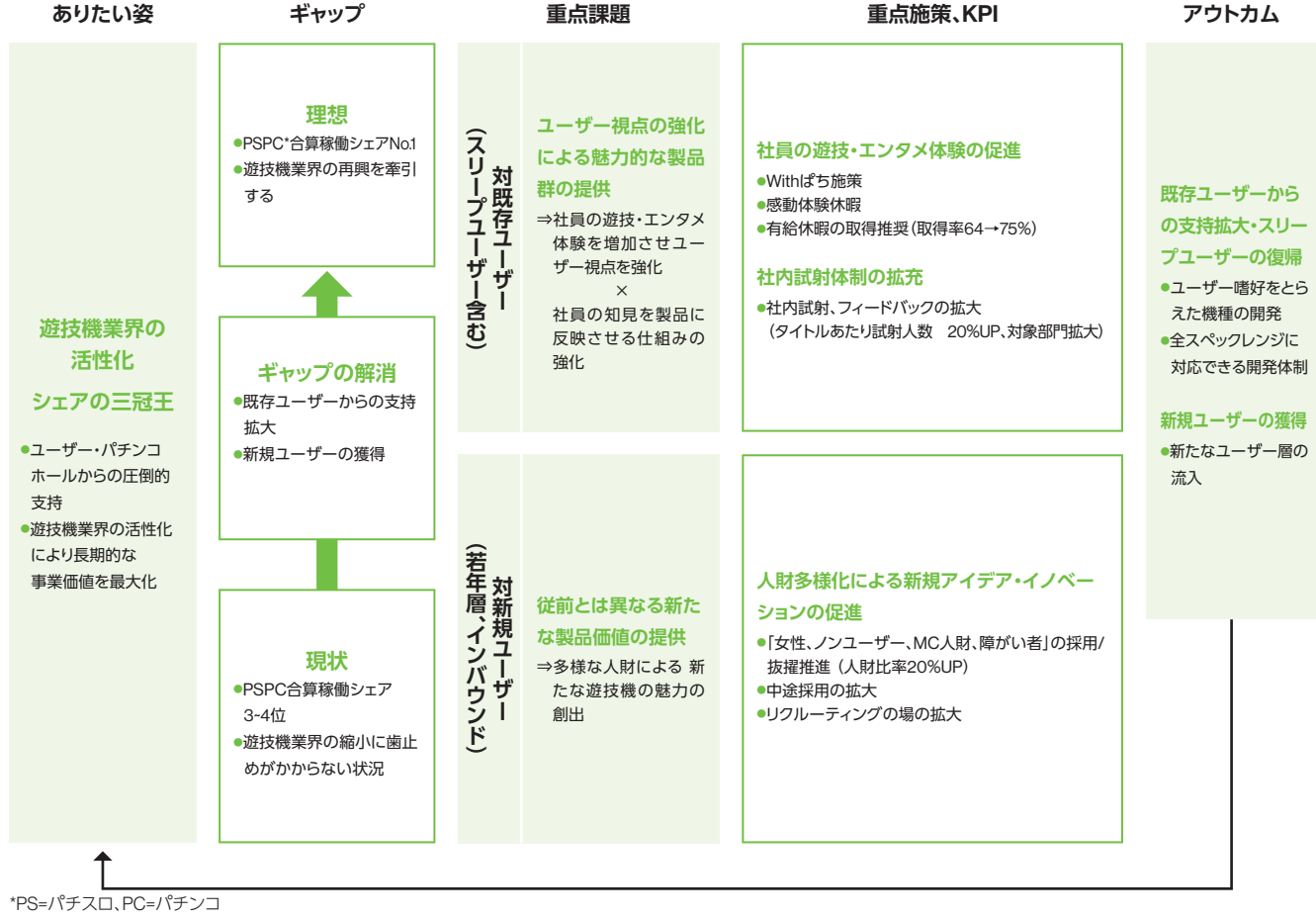
セガでは、IPの展開領域拡大と地域拡大を同時に推し進める「トランスメディア戦略」を推進しています。事業がグローバルにシフトする重要な局面において、グローバルプレイヤーとの事業連携、開発スタジオと海外事業会社との連携を実現できるHub人財の育成・強化が重要な課題です。Hub人財の役割は多岐に渡り、言語的な対応力に加え、各スタジオが提供するコンテンツをグローバルに展開するために、規制や商習慣の共有、文化の違いの解消、業務手順の最適化を主導するメンバーがいます。また、拠点単位のみならず事業単位での業績管理を通じて、グローバル戦略を推進しているメンバーなどがいます。

現在、日本から6か国・地域に駐在員を派遣しています。今後は、2024年3月期時点の海外赴任経験者数を基準とし、人財の確保および育成を通じて、その人数を2027年3月期までに150%増加させ、グローバルな経営を一層推進してまいります。



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88.4%、年間遊技回数は73.0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。社員二人以上で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。社内試射の対象者を前期比で450名増加するなど、更なるクオリティの向上を目指して、体制の強化を図っています。







依存症

# 依存症や障害を防ぐ

**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

## 主な活動・マイルストン

**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

## 2030年目標

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。

## 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

\*スラスロ、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2028年3月まで実施予定



# カーボンニュートラル達成に向けて

## SEGASAMMY Colorful Carbon Zero<sup>\*1</sup>

# TCFD提言に基づく情報開示

<sup>\*1</sup> 「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。

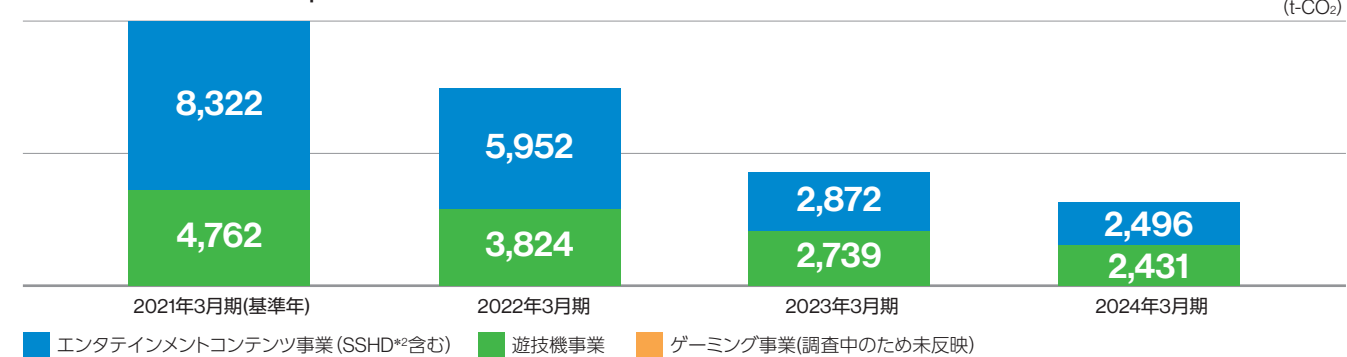
## 環境に対する取り組み

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 (Greenhouse Gas) 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。

| マテリアリティ | 主な取り組み                                                                                                                               | 目標                                                                                                          |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境      | <b>Scope1,2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●削減施策の検討・実施</li> </ul>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●グループ全体で約50%～の削減(2030年)</li> <li>●グループ全体カーボンニュートラル(2050年)</li> </ul> |
|         | <b>Scope3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●サプライヤーエンゲージメント強化</li> <li>●取引先選定基準の検討</li> <li>●削減目標設定対象会社の拡大・時期の検討</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●GHG排出量22.5%以上の削減</li> </ul>                                         |

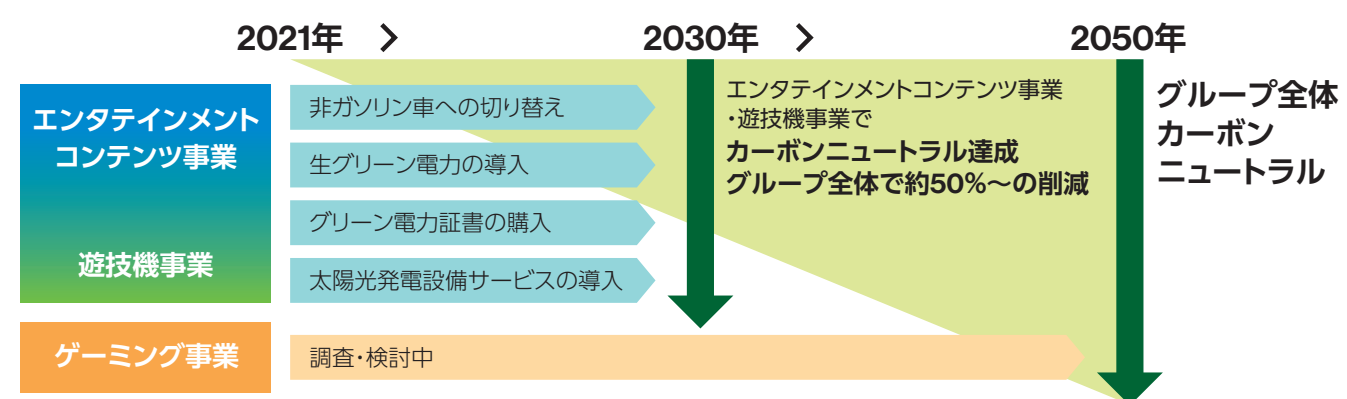
CO<sub>2</sub>削減に向けた具体的な取り組みはWebサイトをご覧ください。

## ●セガサミーグループ Scope1、2 温室効果ガス排出量 【実績】



<sup>\*2</sup> セガサミーホールディングス(株)

## ●カーボンニュートラルに向けたロードマップ



## 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。

## 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。事務局は当社経営企画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。               | 中   |
|          |        |                                   | 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

## 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。

