

社外取締役対談

信頼回復に向け、社外取締役としての責務を果たしていきます。

これまでの経験を社外取締役の立場から発揮する

勝川　私は金融機関やプライベートエクイティファンドの経営に携わる過程で磨いてきた、事業の成長性を見極める「目利き力」を活かすことが、社外取締役としての自身の責務だと認識しています。取締役会では、5年後や10年後に当社の企業価値を高めるために、今、何をやるべきかという逆算の視点を重視しています。言うべき時に言うべきことを言い、企業価値向上に直結する提言を行うようにしています。

村崎　私は警察庁で勤務したのち、外資系コンサルティング企業でリスクマネジメントの専門知識を培ってきました。そのためリスクを中心としたモニタリングには特に注力しています。当グループには、利益優先でコンプライアンスを軽視するという考え方はありません。多様な意見を尊重し、率直に議論する土壌があるため、取締役会も意見を言いやすい環境だと感じています。私が着任した2021年以降、リスク・コンプライアンスの管理体制がより一層強化され、四半期ごとに詳細な報告が取締役会になされるなど、監督業務の実効性を高めるための透明性は担保されていると感じています。

勝川　そうした透明性ある情報が提供されるからこそ、取締役会では社外取締役が専門性に基づいて忌憚なく発言していますね。私たち社外取締役の厳しい意見を執行側が真摯に受け止めて、速やかに対応した例も数多くあります。

M&Aの実効性を高め、次の成長へ

勝川　一方、2026年3月期のRovioおよびStakelogicの減損損失の計上については、私たちも重く受け止めています。買収の意思決定に至るまでには、グループ経営委員会などで何度も議論を重ね、外部コンサルタントによるデューデリジェンスの結果も考慮し意思決定をしました。しかし、買収後に市場環境や事業上の前提が変化したことに加え、Rovioに関しては被買収先とのシナジーの発揮にも想定以上の時間を要したことが減損損失の大きな要因になったと認識しています。監督する立場として、このような買収リスクを十分に想定し、より多角的な検証を促すことができなかった点については、真摯に受け止め、今後の監督に生かしていく必要があり、2025年9月の経営合宿では直近の大型案件も含め過去のM&A案件のプロセス検証を行いました。今回の経験を今後の投資判断や取締役会、グループ経営委員会の議論に活かしていくことが重要だと考えています。

村崎　モバイルゲームの成長・強化に向けてRovioの知見や技術を活用することを目指しました。しかし買収後、実際の事業へ展開する中で、デューデリジェンスの段階で確認された技術面の活用可能性と、実際の実装・運用に求められる条件には違いがあり、追加的な検証や調整が必要となる課題が明らかになりました。「強みを強化する」のではなく「弱みを補強する」ためのM&Aであったからこそ、買収先が有する強みを十分活かすためには、対象会社の事業や技術に関する理解をさらに深める必要があったと認識しています。
今回の経験を通じて、海外企業のM&Aをする際には、言語や文化の壁、そしてPMIの実務ノウハウが不可欠であり、これらのスキルを持つ人財の確保も含めて大きな教訓となりました。今回の減損を失敗で終わらせることなく、プロセス全体の検証を経て、必ず次の投資の成功へとつなげていかなければなりません。

勝川　同時に、私たちが注意すべきはM&Aだけではありません。ゲーム開発費が高騰する昨今、自社でのゲーム開発そのものが巨大なリスクを内包するようになっています。ゲーム開発自体は各社・各部門へ権限移譲をしているものの、グループ経営委員会へ定期的にタイトルポートフォリオ等の報告をすることで進捗をモニタリングする仕組みを徹底しています。

村崎　その点、数年前に開発の進捗確認プロセスである「インラインプロセス」を改定したことは大きな進歩ですね。開発の遅延やコスト超過といった危険信号を早期に検知できるようになり、早期段階で共有され、開発投資の限界値を議論する仕組みが実効性を持って運用されています。

セガサミーならではのAI時代におけるクリエイティブの考え方

村崎　今後の持続的な企業価値向上を考える上で、生成AIの急速な進化は避けて通れないテーマです。これは開発効率を高める機会である一方、著作権や信頼性の面でリスクも伴います。現在、「グループAI推進分科会」を設置し、生成AIに関するガイドラインを策定するなど、適切な活用のあり方を検討していますね。間接業務の効率化に向けても積極活用を進めているのは評価すべき点だと思います。

勝川　一方で、ゲーム等のクリエイティブな創作部分には生成AIを直接活用しないというグループCEOの方針を、私は強く支持しています。ゲームづくりはファンに感動を提供するものであり、人ならではの創造性を大切にすることが、ファンとの信頼関係を築くことにつながると考えているためです。こうしたクリエイティブに対するこだわりは、ファン株主も多い株主総会でも大きな支持を得ており、セガサミーグループのブランド価値を高めるために、大切にしてほしいと思います。

村崎　開発現場では「この世界観はAIには作れない」という自負を持っていると聞いています。ユーザーはクリエイターの魂がこもった作品と、AI生成物との違いを敏感に感じ取るものですから、この方針は非常に納得できます。当グループには、自社製品を深く愛する真面目で熱量のある人財が多数在籍しており、こうした人財の力こそが最も貴重な経営資源に他ならないと思っています。

勝川　そうですね。一方で、そうした人財やブランドといった素晴らしい無形の価値が十分に収益に結びついているとはいえず、結果、潜在的な企業価値と株価との間にギャップが生まれていると考えています。同業他社と比較して、当グループの稼ぐ力が十分とはいえない状況です。当グループには創業以来、人を大切にする文化があります。また、学生の就職希望ランキングでも常に上位で、毎年優秀な人財が集まっています。現状の殻を打ち破るには、そういった人財がより一層活躍し、力を発揮できる環境を整えることが重要です。そのような環境が整うことで、収益性も向上し、ギャップも着実に埋まっていくのではないでしょうか。セガとサミー両社の無形資産の掛け合わせも重要な課題です。その点では、両社の社名を冠したゲーミング事業が「セガサミー」ブランドとしてグローバルに認知され、第3の柱に成長することを大いに期待しています。

株主の皆様の信頼を取り戻すために

勝川　現中期計画の目標は未達となる見込みとはいえ、最後まで少しでも目標に近づくよう、執念を持って取り組んでほしいと伝えています。ひとたび我々経営陣が諦めの姿勢を見せてしまえば、社員の士気にも影響するからです。事業別にみていけば、遊技機事業は高い収益力を維持していますが、最も重視する合算稼働シェアでもトップを獲得できれば、業界をけん引する圧倒的な存在になるでしょう。エンタテインメントコンテンツ事業も、世界に誇るセガの豊富なIPをさらに効果的に活用していくことで、収益化のポテンシャルは無限に広がっていくはずです。こうした事業部門のポテンシャルを引き出すと同時に、コーポレート部門も含めてグループ全体で効率化を徹底し、より強いセガサミーへと進化していくことを期待します。

村崎　次期中期計画に向けては、まずは足元の信頼回復が最優先の課題となりますが、買収した3社（Rovio、Stakelogic、GAN）を早期に軌道に乗せることで、当グループのM&Aに関する株主の皆様の信頼を取り戻さなければなりません。次期中期計画ではそうしたM&Aに対する信頼回復の道筋に加え、中期計画全体の実現可能性の観点で厳しくチェックしていきたいと思います。

勝川　技術の急速な進化を背景にエンタテインメントを取り巻く環境は、想像を絶する速度で変化しています。そのため、実現可能性を高める一方、現在の計画の延長線上で次期中期計画を描くだけではこの目まぐるしい環境変化に対応できません。セガサミーグループが新たな時代において真の強者として生き残るためには、これまでの殻を破り、生まれ変わるほどの強い決意を持って新たな計画策定に取り組む必要があります。真に強い企業へと進化させるため、厳しい姿勢で監督していく考えです。

ガバナンス Governance

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

ガバナンス体制強化の変遷

2016年3月期
- 独立諮問委員会を設置
- 取締役会の実効性評価を実施
- 中期経営方針並びに目標とする経営指標の開示

目的　主要な経営課題に対する意見具申と、取締役会監督のための情報交換
取締役の機能強化
資本市場への説明責任の促進並びに、グループ経営の強化

2017年3月期
- CFOの新設
- 社外取締役を3名に増員
- 中期業績目標達成のアクションプラン開示

目的　成長戦略の財務面からの推進並びに、資本市場との対話強化

2020年3月期
- 社外取締役を4名に増員
- 役員報酬制度の見直し
- 譲渡制限付株式報酬の導入

目的　ガバナンスの強化
中長期的な企業価値向上を図るインセンティブ

2023年3月期
- 監査等委員会設置会社に移行
- グループサステナビリティ分科会を設置
- グループリスク・コンプライアンス分科会を設置

目的　ガバナンスの強化
サステナビリティ経営の強化

2025年3月期
- 社外取締役を過半数に引き上げ
- 役員報酬制度の改定

目的　ガバナンスの強化
中長期的な企業価値向上を図るインセンティブ

2027年3月期
- グループAI推進分科会の設置

目的　ガバナンスの強化　※2026年10月末時点

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当グループはコーポレート・ガバナンスを企業行動の最も重要な基盤として位置づけています。企業経営の「効率性の向上」「健全性の確保」「透明性の向上」を「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」として掲げ、取締役候補者の選任、取締役報酬の決定、経営の監視、監査報酬の決定等、経営の重要な問題をこの方針に従い判断しています。

効率性の向上

迅速かつ適正な意思決定プロセスの確立および企業経営の効率性を向上させることで企業価値の最大化を目指し、株主の皆様をはじめとするステークホルダーに対して、その利益の還元に努めていきます。

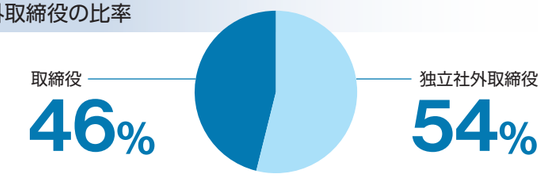
健全性の確保

激しく変化する事業環境の中、企業価値の最大化を図るため、当社および当グループを取り巻く様々なリスクを適切に認識・管理するとともに、法令のみならず倫理・社会規範等をも遵守する体制(コンプライアンス体制)を確立することで経営の健全性の確保を図っていきます。

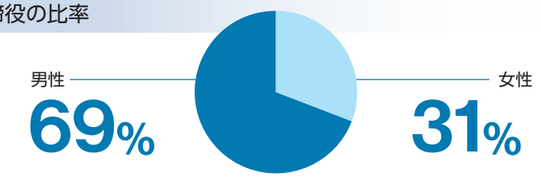
透明性の向上

企業に対して情報開示の重要性が高まる中、当グループは株主の皆様をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすとともに、積極的なIR活動を行うことでディスクロージャーをさらに充実させ、経営の透明性の向上を図っていきます。

独立社外取締役の比率



女性取締役の比率



「存在意義」の実現に向けたガバナンス体制の構築

透明かつ健全性の高いガバナンス体制によって成長戦略・業務改革を加速することで、事業を通した当社の存在意義、「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。～」の実現につなげていきます。

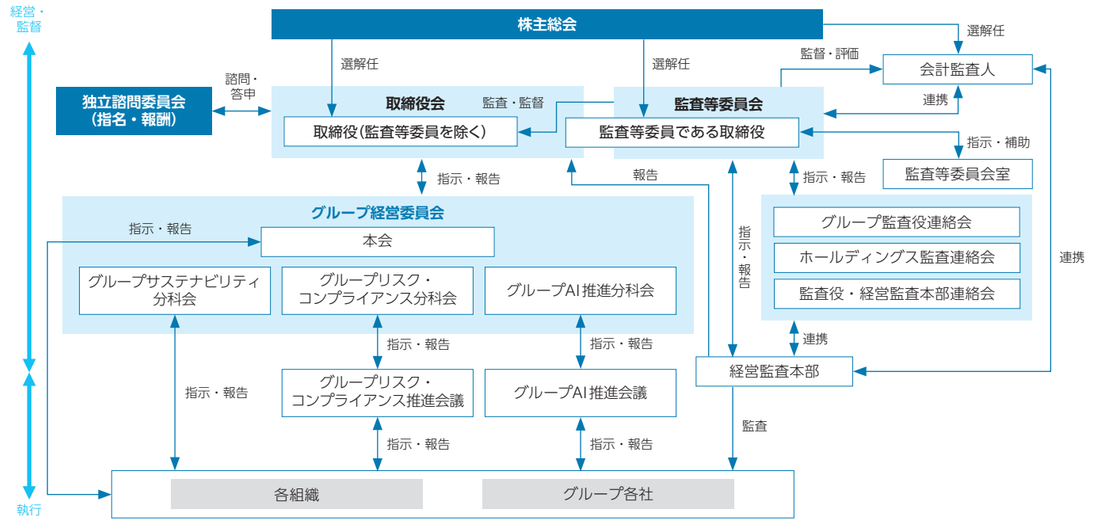
当社は取締役会における審議の一層の充実と監督機能の強化を目的として、重要な業務執行の決定の相当部分を業務執行取締役に委任できる監査等委員会設置会社を選択しています。

また、グループ各社においては、業界・市場動向・製品・サービスなどに関する知識や経験を持つ取締役が迅速かつ最適な経営判断を導き出すことができると考え、監査役設置会社を採用しています。また、社外取締役の選任、執行役員制度と内部監査体制の強化等を通じて、監督と執行の両面からコーポレート・ガバナンス体制を充実させています。

取締役会
13名の取締役により機動的経営を実施。各事業会社における一定の経営上の重要事項等については、当社の取締役会等の機関においても決議・報告を行う。

監査等委員会
監査等委員4名で構成。各監査等委員の業務分担を定め、当グループのコーポレート・ガバナンスや内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の評価などを主な検討事項として審議を実施。

任意設置委員会
取締役会から特に付託された当グループの経営に関する特定事項について議論・検証を行い、その結果を取締役会へ報告・上程するための機関であり、現在、任意設置委員会として、独立諮問委員会とグループ経営委員会を設置。さらに、特定のテーマに特化した議論・検証を行う機関として、サステナビリティ、リスク・コンプライアンスの分科会を設置しているほか、昨今のAIを取り巻く環境を踏まえ、AIの推進及びガバナンスに特化した議論・検証を行うため、2026年4月よりグループAI推進分科会を設置。



コーポレート・ガバナンスの詳細はこちら
https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/group-sustainabilitymateriality/governance/corporate-governance/

ガバナンス

CIOメッセージ



上席執行役員
グループCIO
加藤 貴治

グループCIOを務める加藤です。私の役割は、各事業会社の自主性とスピード感を尊重しつつ、グループ全体のIT戦略・方針を策定し、各社の優れたノウハウや知見を共有し、最終的にグループ全体の成長につなげることです。なかでも、重要な経営課題の一つとなっているのが、生成AIの活用をいかに具体的な事業成果へと結びつけていくかという点です。

現在、生成AI利用はセガサミーグループの、国内のほぼ全従業員に浸透しており、個人レベルの業務効率化は着実に進んでいます。今後はAI活用によって生み出された時間を、新たな価値の創出へとつなげ、事業成果へと着実に転換させるフェーズへと移行します。

こうした取組みを一層加速するため、経営と現場をつなぐグループ横断的な推進体制として「グループAI推進分科会」を設置しました。従来は各事業会社で個別に取り組んでいたAI推進や課題についても、必要に応じて経営判断を仰ぎながら、グループ全体で一体的に取り組んでまいります。

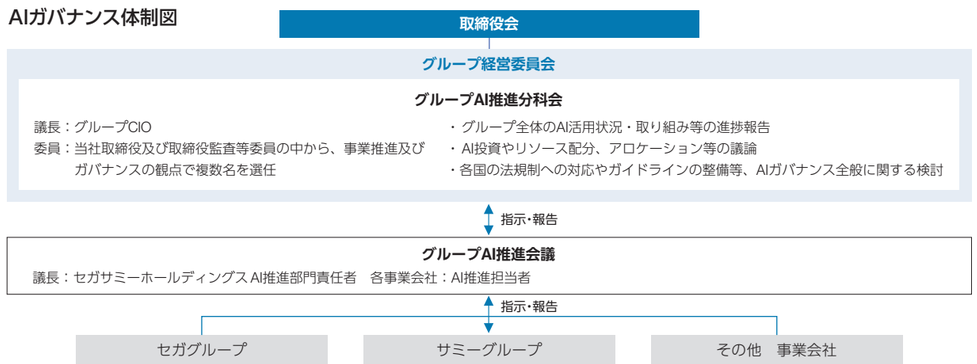
また、「グループAI推進分科会」を通じて、AIを安全・安心に活用できる環境をめざすべく、法令遵守やガイドラインを制定し、経営に諮りながら取り組みを進めています。

例えば「生成AI利用ガイドライン」のもと、社内データの学習利用防止や著作権確認の徹底、国ごとに異なる法規制やグローバル動向に対応した柔軟な運用体制を構築しています。また、弁護士や外部機関の助言を受けながら、ガイドラインを順次アップデートしています。

加えて、ゲーム・エンタテインメント企業固有のリスクである他社知的財産権の侵害防止やユーザー感情、レピュテーションへの配慮について、対象IPや活用領域に応じて関係者間で丁寧に協議を重ねながら、健全に運用できる体制を整えています。

セガサミーグループのミッションは「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。～」です。AI活用により創出された時間をクリエイターの「新たな価値創出」へシフトさせることこそが、中長期的な企業価値向上の本質であると考えます。「攻めのAI投資」と「守りのAIガバナンス」を高い次元で両立させ、セガサミーグループの企業価値を持続的に高めていくことが、私の使命です。

AIガバナンス体制図



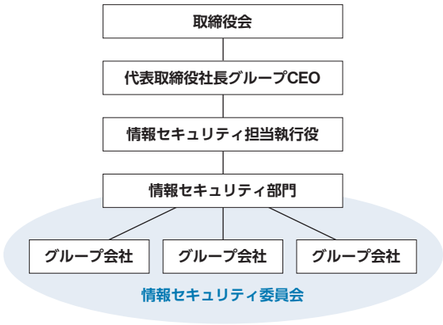
情報セキュリティ

高度にネットワーク化した情報技術（IT）など、急速な情報化社会の進展が企業価値に及ぼす影響を増大させている現在、ITセキュリティを確保し、情報資産を様々な脅威から守ることは重要な経営課題であるとともに、企業の社会的責務であると考えます。

セガサミーグループは、この方針に基づく対策の実践と水準の向上を継続的に行い、お客さまを始めとする様々なステークホルダーの皆様から常に信頼される企業を目指します。

情報セキュリティについての詳細は当社Webサイトをご覧ください
https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/group-sustainabilitymateriality/governance/compliance/#008

情報セキュリティ推進体制



情報セキュリティ教育

ITセキュリティの確保・維持のために必要な教育を行っています。

毎年、セガサミーグループの全従業員に対して情報リテラシー教育（eラーニング）を実施しています。また、標的型攻撃メール訓練は年に複数回、注意すべき事例を題材とした短時間教育も年に複数回実施しています。

2026年3月期
eラーニング受講率
95.5%
主要3社（セガサミーHD、セガ、サミー）

情報セキュリティ監査

セガサミーグループの情報セキュリティ対策が適切に維持管理されていることを検証するため、情報セキュリティ監査および内部点検を実施しています。情報セキュリティ監査は、内部監査と外部監査のいずれかの形態で実施しています。情報セキュリティ監査および内部点検の検証結果に応じて、情報セキュリティ対策の改善や見直しを行っています。

取締役会の実効性評価

①評価目的

当社は企業経営の「効率性の向上」「健全性の確保」「透明性の向上」を確保するために取締役会がその役割を実効的に発揮できるよう、2016年以降、毎年取締役会の実効性を分析および評価することで、継続的に改善を進めています。

②評価の方法

2026年3月期の取締役会の実効性評価にあたり、当社の持続的な成長に取締役会がさらに実効的に貢献する上での期待と課題を把握するため、すべての取締役（監査等委員を含む）を対象にアンケート調査を実施しました。

アンケート調査では、客観性を担保した評価を実施するため、項目の設計及びその分析評価に外部機関を活用し、当社の取締役会がその役割・責務を実効的に果たすうえで重要と考えられる事項（取締役会の構成と運営、戦略にかかる審議等）及び昨年度の課題への取り組みの効果を確認するとともに、社外取締役は各自のパフォーマンスを評価しました。

そして、取締役会において、外部機関の作成したアンケートの分析結果報告に基づき、当年度の取締役会の実効性、課題の所在及び当該課題への対応策等について審議を行いました。

③評価結果の概要

審議の結果、当社取締役会は、指名・報酬に関わる実効的監督、内部通報制度の実効性の維持、事務局による社外取締役への情報支援などが強みとして認識され、実効的に機能していると評価されました。

今回抽出された課題と課題解決に向けた取り組みは以下のとおりです。

評価項目	2026年3月期 課題	2027年3月期 取り組み
M&Aの監督	・継続的な監督や審議時間の不足 ・大型M&A案件の買収後の統合過程（PMI）や事業環境変化に応じたモニタリングが不十分 ・M&Aの検討・意思決定の背景となる戦略の深度のある審議の不足	・実効性評価結果を踏まえ、年間の討議テーマを取締役へヒアリング。事務局案も含めグループ経営委員会で討議の上、年間討議アジェンダを決定。 ・社外取締役への情報提供、定期的な事業ポートフォリオのモニタリング、オフサイトでの集中討議、次期中期計画の検討を通じて、議論の深化を図る。
経営戦略と連動した人財戦略の議論	・事業性質の違いが存在する中、求める人財の整理が不足 ・AI戦略と人的資源配分の方向性・関連性の精査不足	
グループ全体の資源配分の議論	・異なる事業特性における有効な議論の設定の難しさ ・審議時間が不十分	
グループガバナンス	・権限委譲やモニタリングの仕組み、サイバーリスク統治方針の審議不足 ・リスクリテラシーの向上およびコンプライアンス意識の醸成に向けた、体系的な取り組みの不足	役割・権限の見直し、モニタリングの更なる高度化、サイバーセキュリティに関する議論の機会の徹底。

監査等委員会の実効性評価

①評価目的

当社は、ガバナンス体制の透明性向上および監査機能の継続的改善を目的として、PDCAサイクルを活用した実効性向上を図るため、監査等委員会の実効性評価を2025年3月期以降実施しています。

②評価の方法

実効性評価にあたっては、日本監査役協会の監査役会実効性評価に関する資料を基礎として、定性評価を実施しました。主な評価項目は、監査計画の妥当性、ガバナンス・内部統制・業務監査・グループ監査の実効性、重要会議への出席状況、監査上の主要な検討事項(KAM)の選定、会計監査人・内部監査部門との連携です。常勤監査等委員が議長を務め、各項目ごとに評価、課題、およびさらなる改善の可能性について意見交換を行いました。この結果を監査等委員会で確認し、実効性、課題の所在及び当該課題への対応策等について審議を行いました。

③評価結果の概要および取締役会への報告

監査等委員会の実効性については、一定程度確保されていると判断しました。また前年度課題に一定の改善が認められました。引き続き「リスク対応」、「情報セキュリティ」、「AI活用による情報共有向上」等のさらなる強化が必要であるとの課題を認識し、取締役会等との連携を図りながら、改善に努める旨を取締役会に報告しました。

独立諮問委員会について

独立諮問委員会は、当社の独立社外取締役によって構成され、取締役会または代表取締役の諮問に応じ、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行うほか、取締役及びグループ会社の取締役の報酬決定プロセスへの関与、および監査等委員を除く取締役の選任議案等について独立的な立場から確認・諮問します。また、取締役会監督のための情報交換を行う機関でもあります。

独立諮問委員会の活動状況

2026年3月期：2回開催

主な活動内容
- 代表取締役社長より提示される役員報酬体系及び株式報酬制度改定に関する諮問答申
- 当社取締役会において定める役員報酬決定プロセスの確認及び当事業年度の譲渡制限付株式報酬の規模感に関する諮問
- 当事業年度の取締役選任議案の諮問

氏名	出席状況
勝川 恒平	2/2回（100%）
メラニー・ブロック	2/2回（100%）
石黒 不二代	2/2回（100%）
アンクル・サフ	1/2回（50%）
大久保 和孝	2/2回（100%）
村崎 直子	2/2回（100%）
牛島 真希子	2/2回（100%）

取締役の選任方針と手続き

当社では、上場企業の経営陣として必要な経験・知見及び当社の長期ビジョン達成のために求められる経験・知見をもとにスキル・マトリックスを策定しており、取締役の選定においてはそのスキル・マトリックスに合致することおよび候補者の人格等を総合的に判断して決めることを基本方針としています。独立諮問委員会は、代表取締役社長から示された候補者の案を検討し、候補者に対しヒアリング等を行い、その評価結果を代表取締役社長に意見として提出します。代表取締役社長はその検討結果を参考として、上記方針に従い取締役候補者を判断し、取締役会がこれを検討、承認します。独立諮問委員会が取締役候補者を代表取締役社長に推薦した場合も同様です。

スキル・マトリックス

	氏名	性別	企業経営	エンタメ事業創造	財務・会計	リスクマネジメント・コンプライアンス	法務	ICT・DX	GLOBAL	サステナビリティ
取締役	里見 治	男性	●	●						
	里見 治紀	男性	●	●					●	●
	深澤 恒一	男性	●	●	●			●		
	内海 州史	男性	●	●					●	
	星野 歩	男性	●	●						
	勝川 恒平 社外	男性	●		●	●				
	石黒 不二代 社外	女性	●					●	●	●
	アンクル・サフ 社外	男性	●		●				●	
	矢野 莉恵 社外	女性	●					●	●	
取締役 監査等委員	石倉 博	男性			●	●				●
	大久保 和孝 社外	男性	●		●	●				●
	村崎 直子 社外	女性	●			●			●	●
	牛島 真希子 社外	女性				●	●		●	●

スキル・マトリックスの定義と選定理由

項目	定義	経営戦略との関連
企業経営	上場企業又はそれに準ずる組織の経営者として、中長期的な企業価値向上を目的とした経営戦略の策定・実行、組織運営及び経営資源配分やポートフォリオマネジメント等を主導した経験・知見。	「エンタテインメントコンテンツ」「遊技機」「ゲーミング」といった異なる事業特性を有する事業をグローバルに展開している中で、中長期視点での意思決定や経営資源配分が求められており、企業経営に関する高度な経験・知見を有する取締役が、取締役会において経営の方向性や戦略の妥当性を監督・助言する役割を果たす必要があるため。
エンタメ事業創造	エンタテインメント分野において、コンテンツ・IP・サービス等の企画・開発・展開を通じて、事業の立ち上げや成長を主導した経験又は事業創造（成長戦略・事業ポートフォリオの妥当性検証を含む）に関する経験・知見。	市場環境や顧客ニーズが急速に変化する中で、事業・コンテンツを継続的に競争力あるものとするため、事業創造の実践的経験や知見を取締役会に取り込み、成長戦略や事業ポートフォリオの妥当性を検証する役割を果たす必要があるため。
財務・会計	金融機関、監査法人、資本市場等での専門的経験又は上場企業等において財務・会計、資本政策、企業価値評価等を主導し、取締役会における財務戦略の監督・助言に資する経験・知見。	中長期的な企業価値最大化を実現するためには、資本効率を重視した財務戦略の推進が不可欠であり、取締役会は、企業価値評価や財務・事業計画の合理性を検証するとともに、資金調達方針及び資本構成の最適化について監督することにより、経営判断の質を高め、資本市場との建設的な対話に貢献する役割を果たす必要があるため。
リスクマネジメント・コンプライアンス	企業活動に伴う事業・財務・法規制・レピュテーション等のリスク管理に関する専門的経験又はコンプライアンス体制や内部統制の構築・運用、内部監査(又は監査対応）に関し、取締役会レベルでの監督に資する経験・知見。	多様な事業領域及び地域で事業を展開していることから、事業特性や地域特性に応じたリスク管理とコンプライアンスを前提とした経営が不可欠であり、これらを取締役会として適切に監督・助言する必要があるため。
法務	企業法務、国際取引、ガバナンス、紛争対応等に関する実務経験又は法律の専門家として、経営判断やガバナンスに対する監督・助言に資する経験・知見。	グローバルに複数事業を展開する中で、経営判断や対応について法的観点からの適切な監督・助言が求められており、取締役会において法務リスクを踏まえた意思決定を確保する必要があるため。
ICT・DX	情報技術及びデジタル技術を活用した業務改革や事業変革、データ活用、システム戦略等を立案・推進した経験又はICT・DX分野における経験・知見。	デジタル技術の進展により事業環境や競争条件が大きく変化する中、ICT・DXの観点を踏まえて中長期的な事業戦略と業務高度化及び競争優位確立を見据えた経営判断を行う必要があるため。
GLOBAL	海外市場での事業拡大や現地拠点経営を主導した経験又は地域ごとの市場環境・文化・商慣行・規制・地政学リスク等に関する知見を有し、成長戦略及びリスクについて適切に監督・助言できる経験・知見。	グローバルでの事業拡大を通じた持続的成長を図る中で、地域ごとに異なる市場環境や規制・地政学リスク等を前提とした経営が求められており、これらを取締役会として適切に監督・助言する必要があるため。
サステナビリティ	環境、社会、人財、ガバナンス等のサステナビリティ課題に関する知見又はESG戦略の立案・推進、非財務情報開示を通じて、経営戦略と企業価値向上の統合に取り組んだ経験・知見。	「感動体験を創造し続ける」というミッションのもと、マテリアリティに基づく課題解決を経営戦略と一体で推進し、長期的な企業価値向上を図る観点から、サステナビリティに関する視点を取締役会に取り込む必要があるため。

役員紹介

※専門性及び経験の詳細はP.66に記載しています。
※在任期間は2026年6月時点
※取締役会出席状況は2026年3月期を対象としています。

各取締役の経歴の詳細はこちらをご覧ください。
▶Web:https://www.segasammy.co.jp/ja/corp/officer/

取締役

里見 治
取締役会長
ファウンダー



在任期間
21年
取締役会出席状況
11/13回(85%)

選任理由
当社及びグループ会社の経営者を歴任し、現在はサミー株式会社取締役名誉会長、株式会社セガ取締役名誉会長も兼任。豊富な経験と実績を有する。

里見 治紀
代表取締役社長
グループCEO



在任期間
14年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
当社及びグループ会社の経営者を歴任し、企業業績の向上に貢献。当グループの最高経営責任者として引き続きリーダーシップを発揮し、当社の企業価値向上に寄与。

深澤 恒一
専務取締役



在任期間
11年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
経営企画部門、管理部門、新規事業部門等幅広い分野の責任者を歴任するほか、当グループの取締役ならびにゲーミング事業の推進も担う。

内海 州史
取締役



在任期間
2年
取締役会出席状況
12/13回(92%)

選任理由
グローバルで事業を展開するエンタテインメント企業の経営者を歴任し、現在は株式会社セガの代表取締役社長執行役員に就任。グローバルでの事業成長をけん引。

星野 歩
取締役



在任期間
2年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
開発部門で遊技機事業をけん引し、現在はサミー株式会社の代表取締役社長執行役員、日本遊技機工業組合の副理事長にも就任。当グループ主要事業に関する知識と経験を有する。

勝川 恒平
取締役(社外)



在任期間
10年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
公正な立場から経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等の役割を適切に果たしている。経営者としての豊富な経験を有しており、有益な意見や指摘で当社経営に寄与。

石黒 不二代
取締役(社外)



在任期間
5年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
ネットイヤーグループ株式会社の創業者として企業経営およびIT/DX分野の知見を有する。有益な意見や指摘で当社経営に寄与。

アンクル・サフ
取締役(社外)



在任期間
2年
取締役会出席状況
10/13回(77%)

選任理由
Goldman Sachsで企業投資案件を手がけ、多数の国際的企業の成長と再生に貢献。グローバル展開に有益な意見や指摘で当社経営に寄与。

矢野 莉恵
取締役(社外)



在任期間
—
取締役会出席状況
—

選任理由
三菱商事株式会社や米国Coach社等におけるグローバルビジネスの経験に加え、スタートアップの創業・代表やベンチャーキャピタルでの活動経験を有し、事業創造等の多様な分野に精通しているため、有益な意見や指摘を得ることが期待される。

監査等委員である取締役

石倉 博 取締役 常勤監査等委員



在任期間
2年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
公認会計士や事業会社の管理部門担当役員の経験を通じて、経営や財務会計の専門知識を備えており、当社では内部監査・内部統制・CSR部門の責任者を務め、現在はグループ子会社の監査役に従事。当グループ全般への幅広い理解と、会計・ガバナンスに関する知識を有する。

大久保 和孝 取締役 監査等委員(社外)



在任期間
7年(監査役在任期間3年を含む)
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
公認会計士として監査業務を経験し、財務および会計に関して高い専門性を備えている。社外取締役の経験からガバナンスにおいても豊富な知見を有しており、客観的な立場により当社の経営に適切な指導、監督をしている。

村崎 直子 取締役 監査等委員(社外)



在任期間
5年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
警察庁、外務省およびリスクコンサルティングファームでの経験を通じて、グローバルでのリスクやガバナンスの分野において高い専門性を有している。客観的な立場により当社の経営に適切な指導、監督をしている。

牛島 真希子 取締役 監査等委員(社外)



在任期間
2年
取締役会出席状況
13/13回(100%)

選任理由
日本およびニューヨーク州での弁護士資格、米国公認会計士資格を保有。M&A案件やグローバル企業のコンプライアンスに係る経験とファイナンス・法的分野・ガバナンスに関する多角的な視点を持ち、グローバルな事業拡大に適切な指導、監督をしている。

執行役員

専務執行役員	専務執行役員 グループCFO	常務執行役員	上席執行役員 グループCIO	上席執行役員	執行役員
杉野 行雄	高橋 真	吉澤 秀男 大脇 洋一	加藤 貴治	竹山 浩二	大塚 博信 川﨑 幸生 石田 なつえ

役員報酬

役員報酬額および算定方法

当社は、透明性の確保および企業価値向上へのインセンティブを高める目的で役員報酬制度を設計しています。取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する報酬制度は、以下に掲げる基本方針に基づき決定しています。

1. 株主との価値共有や株主重視の経営意識を高める制度であること。
2. 当グループの企業価値向上に向け、経営陣の業績責任を明確にできるもの。
3. 当グループの持続的成長に向けたインセンティブとして機能するもの。
4. 当社取締役が担う役割と責務を遂行するに相応しい優秀な人財を確保・維持できる報酬水準であること。

当社の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬体系は、基本方針に基づき、「固定報酬」「役員賞与」「事後交付型株式報酬」で構成しています。

固定報酬

基本報酬・役割報酬の要素ごとに報酬額を定めた報酬テーブルを策定し、これらの各報酬の合計額を月額固定報酬として支給します。

役員賞与

業績連動報酬として上記固定報酬に対し、調整後EBITDA額の水準・事業計画達成度・対前年成長度の3つの要素から役員賞与月数を定めた賞与テーブルより算出された係数を乗じた役員賞与額を支給することとしています。

株式報酬(事後交付型株式報酬)

当社の取締役と株主の皆様との長期的利益をより一層一致させるとともに当社の中長期的な企業価値向上を図るインセンティブを与えることを目的として、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下、「対象取締役」という)を対象とした譲渡制限付株式報酬制度を廃止し、新たに一定期間経過後に当社普通株式を割り当てる事後交付型株式報酬制度(以下、「本制度」という)を導入しました。

対象取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して、対象取締役に対する本制度に関する報酬等の総額及び株式数の限度を、パフォーマンス・シェア(PSU)および事後交付型リストリクテッド・ストック(RSU)ごとに設定しています。

本中期計画を達成した場合の3事業年度の累計報酬における固定報酬、単年度業績連動賞与、事後交付型株式報酬の割合が概ね1:1:1となるよう、当社取締役会で決定します。また、本中期計画期間におけるPSUとRSUの割合は以下の通りです。

PSU(財務指標)	PSU(将来財務指標)	RSU
60%	20%	20%

(注)PSUは、業績評価期間における業績目標達成度や対象期間の勤続期間に応じて算定されます。業績目標達成度は、財務指標である調整後EBITDA並びに将来財務指標である従業員エンゲージメントスコア(EMS)、マルチカルチャー人財(MC人財)及び女性管理職比率を用いることとします。

役員報酬の詳細は、有価証券報告書P.97をご参照ください。
https://www.segasammy.co.jp/cms/wp-content/uploads/pdf/ja/ir/ir_Annual_security_report_FY202603_j.pdf

2026年3月期の取締役及び取締役(監査等委員)の報酬の内容は以下の通りです。

役員区分	対象となる役員の員数(人)	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				
			基本報酬	賞与	事後交付型株式報酬		左記のうち、非金銭報酬等
					PSU	RSU	
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)	5	446	537	-	-176	84	-91
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	1	28	28	-	-	-	-
社外取締役	7	100	100	-	-	-	-

(注)
1. 賞与及び事後交付型株式報酬の報酬額は、いずれも2026年3月期に費用計上した額です。
2. 非金銭報酬等は、事後交付型株式報酬です。
3. 2026年3月期末現在の人員は、取締役(監査等委員を除く)9名(うち社外取締役4名)、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)です。
4. PSUのマイナスは、業績目標達成度を基礎とする支給率の変動及び2026年3月期末株価による過年度付与分の洗替等による影響額です。

2026年3月期の連結報酬等の総額が1億円以上である者の報酬は以下の通りです。

氏名	役員区分	連結報酬等の総額(百万円)	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)				
				基本報酬	賞与	事後交付型株式報酬		左記のうち、非金銭報酬等
						PSU	RSU	
里見 治	取締役	179	当社	216	-	-73	36	-36
里見 治紀	取締役	198	当社	240	-	-81	40	-41
星野 歩	取締役	111	当社	9	-	-	-	-
			サミー(株)	38	39	15	8	23

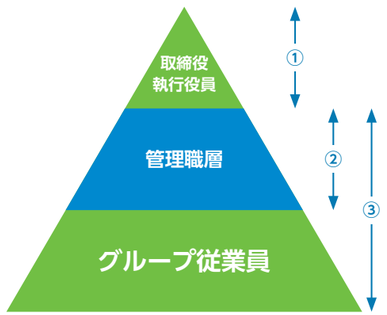
従業員に対する株式報酬制度

今般、株式報酬制度をグループ全体で見直し、株主と取締役、従業員の価値共有を実現し、中期的な企業価値向上を目指して貢献意欲を高めるための施策を導入しました。

具体的には、取締役・執行役員向けには事後交付・Unit型の株式報酬スキームを設定し、管理職向けにはこれまでのストックオプションにかえて株式付与ESOP信託を導入しました。海外グループ会社の幹部社員向けにも株式報酬制度を導入しています。 また、最も大きな変更点として、国内グループ従業員向けには従業員持株会を活用した特別奨励金プログラムを導入しました。導入以前の持株会加入率は約24%でしたが、導入後は約80%まで上昇し、東証上場企業における従業員持株会加入率の平均を大きく上回る水準となりました。

■株式報酬制度見直しの背景・狙い

・株主、取締役、従業員の価値共有を進める
・株価という指標を意識し、グループ一丸となって企業価値向上を図る



対象者	改定ポイント
① 取締役 執行役員	・事後交付・Unit型 株式報酬スキーム(RSU・PSU)へ変更 ・従来よりも株式報酬比率を高める
② 管理職層	・ストックオプションを廃止し「株式付与ESOP信託」を導入 ・中期計画上の業績目標達成割合に応じた株式数の付与 ・業績との連動性をより明確化
③ グループ 従業員	・グループ従業員が株式を保有しやすい環境を整備 ・従業員持株会を活用した特別奨励金プログラムを導入 **⇒ 持株会加入率が約80%※まで上昇** (制度導入前約24%)

※2026年7月1日時点

経営層会議体の主な議題と討議内容

グループ経営委員会

取締役会の下に設けたグループ経営委員会は、当グループの事業の収益力向上、効率化、戦略投資案件等に関して議論・検証を行っているもので、当社取締役(取締役会長を除く)および取締役監査等委員によって構成され、適宜開催しています。2026年3月期においては21回(約45時間)開催し、49件の案件について討議しました。

■メンバー

取締役8名/取締役監査等委員4名、セガ フェイブ代表取締役1名 ※取締役会長を除く
※議長…代表取締役社長グループCEO

■議論回数・時間

・2026/3期 21回開催 / 49案件 / 約45時間討議 (2025/3期:17回開催/38案件/約31時間討議)

討議内容の例:

項目	件数	主な討議内容
経営戦略	11件	グループ及び事業会社の重要課題及び対応方針策定、事業計画、中期計画、他
リスク・コンプライアンス	3件	グループリスク・コンプライアンス分科会、ERM、ITセキュリティ、サイバーセキュリティ
サステナビリティ	3件	グループサステナビリティ分科会、他
ガバナンス	5件	グループリスクガバナンス体制、取締役会実効性評価、社外取締役選任プロセス、他
成長投資	13件	M&Aを含むプロジェクト案件、他
外部意見フィードバック	6件	投資家・株主意見のフィードバック、他
その他	8件	AIデータ利活用、年間討議アジェンダ、他

各討議における発言抜粋

「パーセプションスタディ」に関する討議(2026年1月)

勝川: 今回の調査結果から、セガサミーが持つ事業の成長ポテンシャルは評価されている一方で、資本配分(キャピタルアロケーション)の考え方やM&A後の取り組みなどについては、投資家から課題認識が示されていることを改めて認識した。今後の業績や市場との対話を通じて、これらの課題が一時的なものと受け止められるか、中長期的な経営課題として認識されるかは、当社の対応や情報発信に大きく左右される。我々取締役会としても、この課題を真摯に受け止め、投資家が当社の企業価値を適切に判断できるよう、経営課題への対応や情報開示のさらなる充実を進めていく必要がある。

内海: 各事業セグメントがどのような役割を担い、グループ全体の成長戦略や企業価値向上にどのように貢献していくのかを、ホールディングスとして一貫したストーリーで示す必要がある。グループとして、なぜ現在のポートフォリオを構築しているのか、そして各事業がどのように相互に補完しながら成長を実現し、どの領域に経営資源を配分していくのかを明確に示していきたい。

石黒: ゲーミング事業は投資家にとっても評価が難しい領域のため、市場規模や成長性のみを説明しても事業の実現性の判断が困難である。どのような強みを生かし、どの程度の投資を行いどのような時間軸で収益化を目指すのか、具体性をもって説明することで投資家の理解を深めていくことが必要。

大久保: 挑戦を続けることは企業の持続的な成長に不可欠である。一方で、挑戦には一定のリスクが伴うことを前提として、その成果や課題を適切に検証し、得られた知見を次の意思決定に繋げる仕組みを整備することが欠かせない。また、短期的な結果に左右されることなく挑戦を続けるという一貫した経営姿勢と、それを支えるガバナンスの方針などを投資家に適切に説明し、理解を得ていくことが求められる。

里見: 企業価値は資本市場からの評価に加え、従業員や取引先、ファンを含む全てのステークホルダーとともに創出する総合的な価値であると考える。この考え方を踏まえたエンタテインメント・遊技機・ゲーミングを組み合わせた独自の事業ポートフォリオはセガサミーの強みの一つであり、その戦略的な意義や成長ストーリーを投資家に分かりやすく発信していくことが重要である。

経営合宿



2025年9月にセガサミーホールディングス経営合宿を実施しました。本合宿は、環境を変え、集中的に討議することにより、経営層の意識統一を図ることを目的として行われ、社内外取締役及び執行役員、主要グループ会社役員が参加しました。

討議内容
長期ビジョンワークショップ
生成AIの活用に向けたロードマップ
グループリスク・コンプライアンス分科会
資本市場の動向から見た当社の適正性の討議
M&A案件の振り返り、分析等

各討議における発言抜粋

「グループリスク・コンプライアンス分科会」に関する討議(2025年9月)

サフ: スタートアップ企業を買収する場合、その会社が現地の法令に則したコンプライアンス意識を持っているかを継続的に確認する必要がある。現地の経営陣に任せるだけではなく、専門家とも連携し現地の法令等の準拠状況を確認し、グループとして必要なガバナンスの整備を進める事が不可欠である。

内海: 日本の運用手法を適正とするものではなく、各国の法令や文化、価値観を踏まえ対応することが求められる。

里見: そもそも地域や文化によって業務遂行や会社組織に対する価値観が異なる。例えば、一部の国・地域においては役割や権限がジョブディスクリプションで明確に定められ、その範囲内で業務遂行を行う事を前提とする国があるなど、日本とは異なる働き方やマネジメントの前提を踏まえた対応が必要。ハラスメントに対する社会的な受け止め方や意識にも違いがあることから、地域特性に沿った組織設計や運営が肝要となる。その上で、ガバナンス上の重要事項については必要に応じて組織横断的に情報共有や対応を行う仕組みを検討していく必要がある。

深澤: 海外拠点におけるハラスメントの内部通報は対応が難しい。ゲーミング事業においては、ネバダ州の労働法に準拠した内容で教育もしているし、通報があった場合には所定のエスカレーションフローに基づき対応をしている。

大久保: ホールディングスとしてはコミュニケーションラインを整備し、各グループ会社の状況や課題を具体的に把握しておくことがまずはガバナンス強化の第一歩と考えられる。

牛島: インサイダー取引防止に向けた取り組みについては、ホールディングスがグループ全体を統括し、一元的に管理・運用していくことが要となる。

里見: 経営層にインサイダー取引防止に対する意識は浸透している。一般社員への浸透状況についても把握した上で、グループ全体でコンプライアンス意識を高めていく必要がある。

勝川: 社員を守るためにも、何が重要情報に当たるのかを明確にし、具体的な事例を交えながら継続的に啓発していくことが必要だ。

※この討議を受け、グループ各社既存のインサイダー取引防止規程にグループ共通事項を追加するとともに、規程の多言語化を促進し、グループ各社に展開。

「資本市場との対話」に関する討議(2025年9月)

里見: 投資家との対話では事業の売却を検討する可能性や成長投資と株主還元のバランスについて質問を受ける機会が多い。このような問いについて、経営としてどのように回答しているかを共有しておく必要がある。また、当社が有するIPや開発力など、当社の潜在力に期待する声が寄せられている一方で、エンタテインメント事業の収益力や遊技機事業の適合率、のれん減損リスクなどの課題も指摘されている。コングロマリット・ディスカウントを論じる前に、各事業の収益力や安定性を高めていくことが優先課題である。

深澤: 当社が市場から十分に評価されていない理由について、各事業の収益力や業績変動要因を客観的に分解して確認する必要がある。遊技機事業は規則変更など構造的な要因により将来業績が株価に反映されにくい。一方で、エンタテインメント事業は業績のボラティリティを抑え、安定成長への信頼を高めることが評価向上につながる可能性もある。こうした見方が妥当かどうかも含めて議論を深めていく必要がある。

サフ: グループとしての企業価値を高めるには、事業間のシナジーをどのように実現するかに加え、それを資本市場にどのように伝えるかも重要となる。オペレーションとコミュニケーションの両面から考える必要がある。

里見: 資本市場からの評価を得るためには、目標値を示すだけでなく、継続的かつ安定的な成長を実績として示していくことが求められる。数年先の事業環境が見通しにくい中で、どこまで合理的な数値目標を設定できるのか、またどのような形で示すことが適切なのかについて、十分に検討する必要がある。将来の不確実性も踏まえ、当社に適したコミュニケーションのあり方を検討していくべきである。

ガバナンス

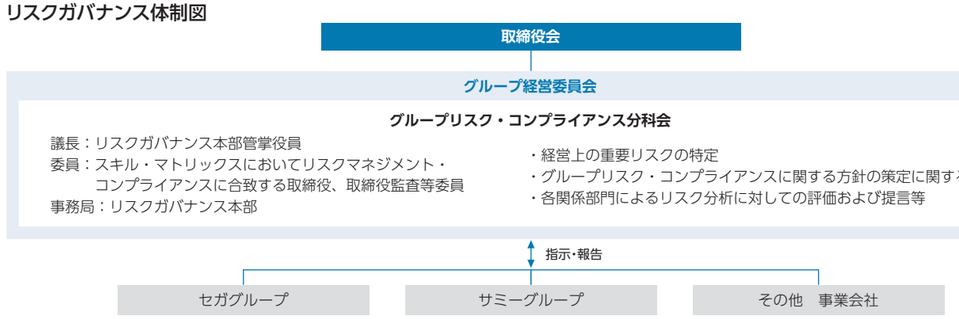
Governance

リスクマネジメント

リスクガバナンス体制

当グループでは、業務執行に係るリスクに関して、グループ経営委員会内にグループリスク・コンプライアンス分科会を設置し、リスクガバナンス本部と連携した活動をしています。リスクガバナンス本部は、2022年にセガサミーホールディングスがプライム市場に移行したことに伴い、より強固なリスクガバナンス体制を構築するため、グループ全体のリスクを一元的に管理する組織として新設されました。リスク管理体制を明確化するとともに、監査等委員会直轄の内部監査部門が各部署のリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に経営上の意思決定機関、執行および監督に係る経営管理組織に報告しています。そのもとに設置されたグループリスク・コンプライアンス推進会議では、グループ会社のリスク・コンプライアンス責任者が中心となり、グループ内のリスク・コンプライアンスに関する施策および情報を議論・検証・共有しています。

リスクガバナンス体制図



内部監査体制

セガサミーグループでは、監査等委員会直轄の独立した内部監査体制のもと、国内外のすべてのグループ会社を対象に、内部監査およびJ-SOX評価を実施しています。監査にあたっては、各事業の特性や現場の状況を十分に理解した上で、グループ行動規範の精神ならびに合法性・合理性の観点から検証・評価を行い、一方的な指摘にとどまらない伴走型のアドバイザリー活動を通じて、改善に向けた具体的な助言・提案を行っています。監査結果や改善状況は監査等委員会へ都度、取締役会および経営陣へ定期的に報告し、年間監査計画や重要な監査事項に関する議論を通じて監督機能の実効性向上を図っています。

重点監査テーマの実例

取り組みテーマ	取り組み内容	主な貢献
サイバーセキュリティ監査	NIST等の国際基準に基づく「先読み監査」をグループ主要拠点で実施。サイバーセキュリティ体制を客観的に評価・検証するとともに、専門監査ノウハウの蓄積・内製化を推進。	サイバーリスクへの対応力向上と事業継続性強化に貢献。経営層によるステークホルダーへの説明責任の遂行を支援したほか、外部委託費の抑制を実現。
新規事業等に伴うリスクの監査	新規事業やAIの利活用、情報管理など、事業環境の変化に伴う重要リスクを監査対象とし、リスクの早期把握と対応策の検討を支援。	新たな事業領域に伴うリスクを早期に把握し、リスクを踏まえた経営判断を支援。予期せぬリスクの顕在化を防ぎ、持続的な企業価値向上を支えている。
監査後の改善支援	各事業・現場の状況を理解した上で、監査対象部門との対話を通じて課題の真因を把握し、実効性のある改善策の策定・実行を支援。	各部門の自律的なリスク管理を促し、重要リスクの見落としや対応の遅れを防止。予防型のグループガバナンスの強化を支援。

サステナビリティマネジメント

サステナビリティガバナンス体制

当グループでは、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け、グループ方針や目標の策定、各社取り組み状況や目標の修正等について経営討議を実施。グループ方針や目標の意思決定はセガサミーホールディングスの取締役会にて行っています。

主要な組織は、主に以下の機能を果たしています。

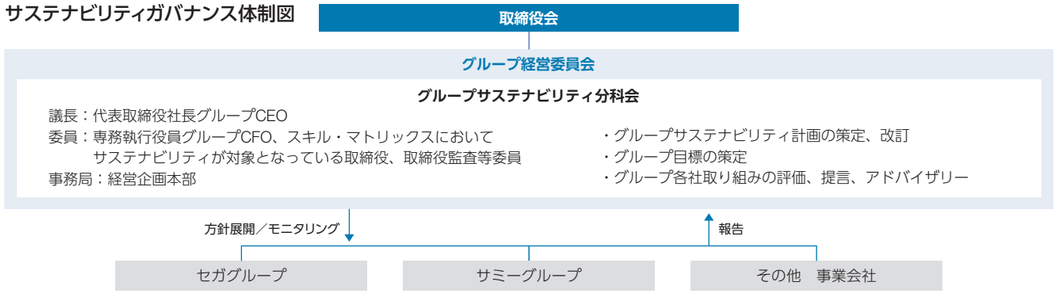
グループ経営委員会（グループサステナビリティ分科会）

・グループサステナビリティ計画の策定、改訂における提言
・グループ目標の策定および進捗モニタリング
・各社取り組みの評価、提言、アドバイス

グループ各社

・各社内のプロジェクト推進体制構築
・各社でのサステナビリティ計画の立案、実行
・事業戦略への織り込み

サステナビリティガバナンス体制図



人権尊重の取り組み

2024年9月に策定したセガサミーグループ人権方針に基づき、2026年3月期より、人権デューデリジェンスの仕組み構築に着手しました。まずは当グループの事業活動に係る人権課題の特定・評価を進めています。国際基準や各種ガイドラインに基づいたギャップ分析やESRSを用いたダブルマテリアリティ分析をエンタテインメントコンテンツ事業より順次進めています。今後、現在進行しているグループ全体でのリスクの特定・評価の結果をもとに、優先的に対応すべきリスク領域に対し、より重点的に取り組んでいきます。

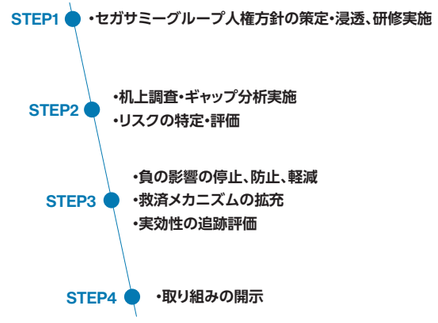
人権尊重へのコミットメント

セガサミーグループは、“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に掲げ、エンタテインメントを提供しています。セガサミーグループが、社会から信頼され、必要とされ、そして尊敬される企業グループであることを目指し、人権尊重の取り組みを行っていきます。

これまでの取り組み

2006年3月期	セガサミーグループ行動規範 策定
2015年3月期	国連グローバル・コンパクト 署名
	セガサミーグループ・マネジメントポリシー 策定
	セガサミーグループ サプライチェーンCSR調達ガイドブック 策定（2025年3月期「サステナブル調達ガイドライン」に刷新）
2016年3月期	社内研修（サプライチェーンや強制労働等）開始
2017年3月期	紛争鉱物の使用に関する調査 開始
2018年3月期	英国現代奴隷法に関する声明 公表
2025年3月期	セガサミーグループ人権方針 策定
	セガサミーグループ サステナブル調達ガイドライン 策定
2026年3月期	人権デューデリジェンスの仕組み構築 開始

人権対応のステップ



セガサミーグループ人権方針は当社Webサイトをご覧ください
https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/group-sustainabilitymateriality/human/humanrights/