

「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」にのっとり、当社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

(個別項目)

具体的には、賃金の引き上げについて、評価制度に基づいた定期昇給に加えて、2023年3月、2024年3月に正社員を対象として、2期連続となる基本給ベースアップを実施しており、更に2025年3月に3期連続となる基本給ベースアップを実施します。

また、評価制度に基づいた報酬以外にも、コナミグループ全体で、活躍した個人やチームを表彰する機会があり、貢献度合いに応じた様々なインセンティブを支給することで、従業員のモチベーションの向上につなげています。

そして、教育訓練等について、教育研修体系を「階層別研修（全員参加型）（選抜型）」、「目的別研修」、「全社研修」の3区分で構成しており、コナミグループの所有する研修施設を活用し、それぞれの区分で充実した研修を実施しています。

特に、クリエイターやエンジニアの育成に注力しており、新入社員のクリエイターやエンジニアには、職場配属前に約2ヵ月間に渡りゲーム開発の基本的業務スキルを修得させることで、配属後の成長を後押ししています。

このように、継続的なベースアップの実施や様々なインセンティブの支給、従業員が能力を高めることができる環境の整備を行うことで、従業員の能力を最大限に活かし、働きがいのある環境の創出につなげています。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/82555-07-00-tokyo.pdf>

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和7年2月12日

株式会社コナミデジタルエンタテインメント

代表取締役社長 早川 英樹

氏名又は名称

法人にあっては代表者の役職及び氏名