# サステナビリティへの取り組み

詳細情報は二次元コードよりご覧いただけます。

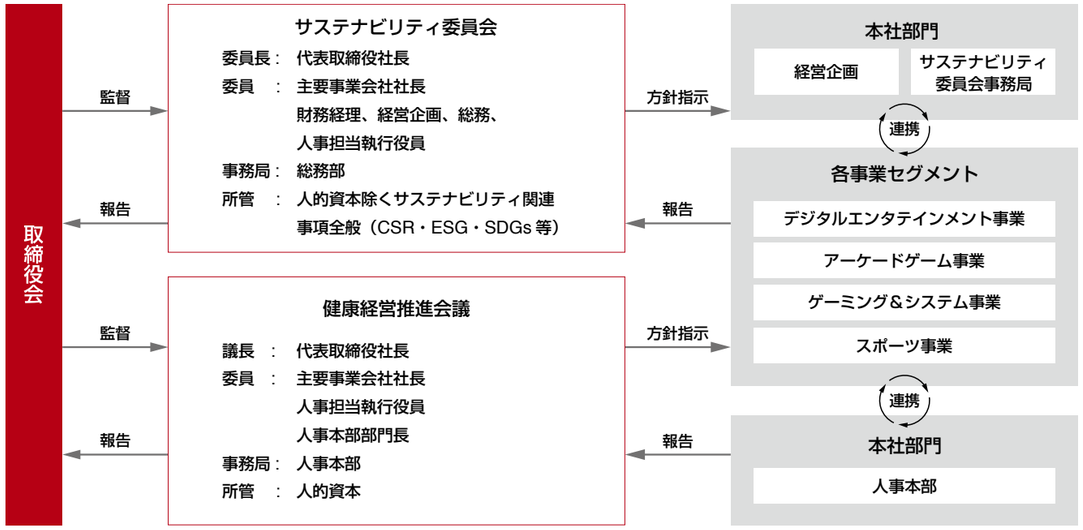
## サステナビリティ基本方針

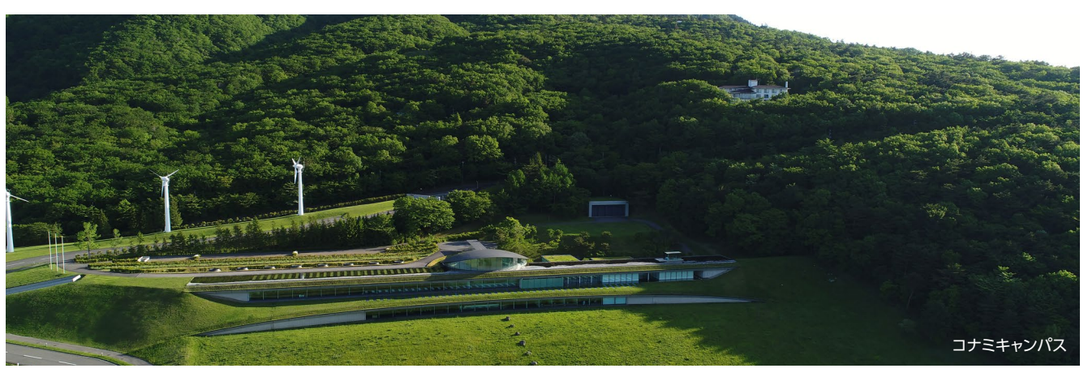
**コナミグループの事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、社会から常に期待され、必要とされる企業を目指してまいります**

## サステナビリティ活動の推進体制

当社代表取締役社長が委員長および議長を務める、「サステナビリティ委員会」および「健康経営推進会議」において、当社グループの持続可能性に関するさまざまなテーマを取り扱い、実効性のある施策を決定しています。サステナビリティ委員会、健康経営推進会議で決定した内容は定期的に取締役会に報告を行い、監督を受けています。

サステナビリティに関するリスク管理の内容は必要に応じて四半期に一度開催されるサステナビリティ委員会、健康経営推進会議で報告されます。また、当社および当社グループに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを一元的に把握し適切に対処するための組織としてリスクマネジメント委員会を設置しており、リスクマネジメント委員会と連携して全社リスク管理を行い、重要と判断されるものは取締役会へ報告されます。





コナミキャンパス

## コナミグループのマテリアリティ

コナミグループは、サステナビリティ活動を推進する上で優先的に取り組む事項を明確にするため、以下のプロセスに沿ってマテリアリティを特定しました。

### マテリアリティの特定プロセス

**Step1 マテリアリティ候補の選定**

コナミグループの事業活動と関連性が高いサステナビリティ項目を精査し、マテリアリティ候補を選定しました。候補の選定にあたっては、持続可能な社会に向けた世界共通目標である「SDGs」、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の「サステナビリティ会計基準」やGlobal Reporting Initiative（GRI）の「GRIスタンダード」、社会的責任に関する国際規格「ISO26000」などを参考にしています。

**Step2 リスクと機会を評価**

選定したマテリアリティ候補について、リスクと機会を洗い出し、分析・評価を実施しました。

**Step3 マテリアリティの特定**

評価結果に基づき、本社部門執行役員および部門長にてディスカッションを行い、代表取締役社長の承認により、マテリアリティを特定しました。その後、サステナビリティ委員会へ報告を行っています。

| コナミグループのマテリアリティ | | 説明 |
|---|---|---|
| 商品・サービス | 人々のウェルビーイングの向上 | ゲームやスポーツなどのエンタテインメントの力で、人々のウェルビーイングの向上に貢献する世界最高レベルの商品・サービスの提供を目指す。 |
| | 商品・サービスの安定的な提供 | 自然災害、感染症、地政学リスク、サイバー攻撃等の不測の事態に備え、事業継続性とレジリエンスを強化し、商品・サービスの安定的な提供を実現する。 |
| | お客様の個人情報およびプライバシーの保護 | お客様の個人情報およびプライバシーを保護するために万全の対策を講じる。 |
| IP（知的財産） | | IPを適切に保護、活用する。新たなIPの創出に積極的に取り組み、企業価値向上を目指す。 |
| 人的資本 | 多様な人材の確保と育成 | 時代のニーズや変化に機敏に対応し、失敗を恐れず、挑戦し続けることができる多様な人材を採用する。従業員一人ひとりが自律的に行動し、自ら学び続ける優秀な人材を育てる。 |
| | 従業員エンゲージメント、働きがいのある環境の創出 | 従業員の能力を最大限に活かすことができる働きがいのある環境を創出する。従業員のエンゲージメントやモチベーションを高めることによって労働生産性を向上させる。 |
| | 仕事のパフォーマンス、働きやすい環境の整備 | 仕事のパフォーマンスを最大限に高めるために心身のコンディションを整える健康経営を通じて働く環境の基盤を整備する。 |
| 事業成長による経済貢献 | | 事業の成長により利益を創出し、国・地域の経済発展やステークホルダーに貢献する。 |
| 気候変動 | | 資源・エネルギーの効率的利用、商品・サービスの省エネ化などを通じて気候変動対策に貢献する。 |
| コーポレート・ガバナンス | ガバナンス | 事業環境の変化に機敏に対応するグループ経営体制を整備し、健全で透明性のあるガバナンスを構築する。 |
| | コンプライアンス | 企業活動に適用される世界各国の法令・規則を遵守する。 |

# 人事戦略実現への取り組み

## 5年後、10年後の未来を見据え、多様な優秀人材を確保し、従業員が能力を最大限に発揮できる、働きやすさと働きがいのある環境を創出する

### 人事戦略の基本的な考え方

コナミグループは、ゲームやスポーツを軸としたエンタテインメント事業を展開し、特定領域に依存しない事業ポートフォリオを構築しています。

デジタル領域での技術活用やグローバル展開を背景に成長投資も進めており、時代の波頭をとらえた革新的な商品・サービスを世界中に提供することで、新たな楽しさをつぎつぎと創出してきました。

これらの事業を支えてきたのは、コナミグループの各分野で活躍する幅広い専門性を有する人材であり、事業の持続的な成長に向け、「5年後、10年後の未来を見据え、多様な優秀人材を確保し、従業員が能力を最大限に発揮できる、働きやすさと働きがいのある環境を創出する」という人事戦略を推進しています。

この人事戦略の実現に向け、「採用」「育成」「評価・報酬」「異動・配置」「健康・労務」それぞれの人事フローを通じて、多様な人事施策を展開しています。

これらの取り組みにより、従業員のモチベーションやエンゲージメントが高まることによる労働生産性の向上、就職企業人気ランキングや健康経営等の外部評価獲得によるブランドイメージの向上、ひいては企業業績・企業価値の持続的な成長につなげていきます。




# INPUT

## 人事戦略実現に向けた人的資本の投入

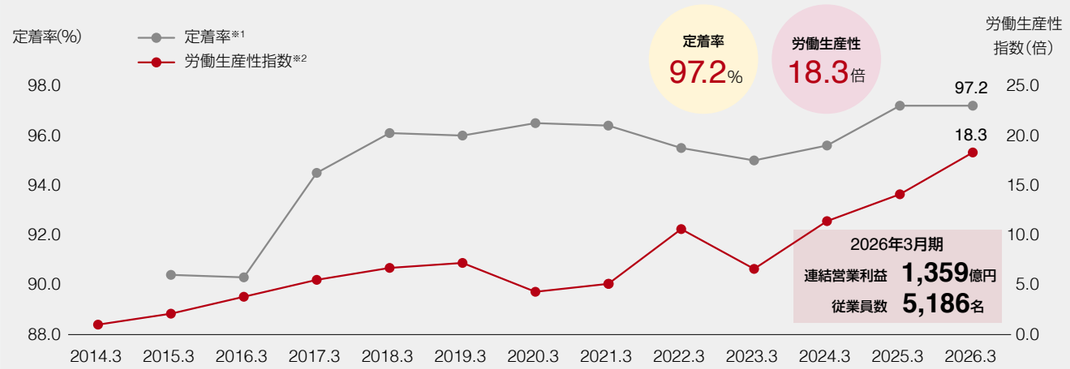
| 新卒採用数 | 教育研修時間 | 大卒初任給 |
|---|---|---|
| 過去最高の**280**名 | 1人当たり**20.8**時間 | **5**期連続の基本給ベースアップ |

# OUTCOME

## 労働生産性を上げることによる企業業績の向上

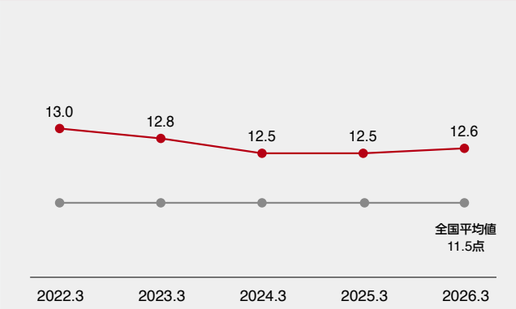
### 従業員のモチベーション・エンゲージメントを高める

### 労働生産性・定着率



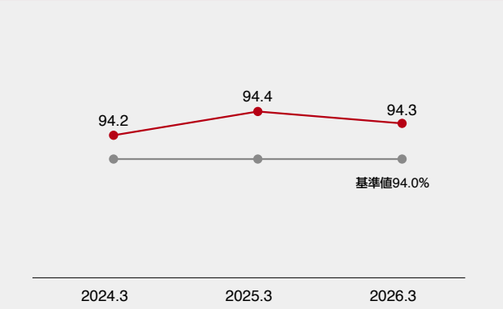

※1 該当年度中の在籍者のうち、年度末時点で在籍していた者の割合
※2 2014年3月期を基準とした労働生産性(連結営業利益÷従業員数)の指数

### 従業員満足度※




※ SOMPOヘルスサポート株式会社が提供するストレスチェック「LLax seed」の新職業性ストレス簡易調査票(New BJSQ)を使用した分析結果に基づく(全国平均値は11.5点)。

### 仕事のパフォーマンス※




※ SOMPOヘルスサポート株式会社が提供するストレスチェック「LLax seed」の生産性低下率測定プログラム(WLQ-J)を使用した分析結果に基づくもので、最も良好な状態のパフォーマンスを100%として算出した数値(基準値は94.0%)。

## 企業価値・ブランドイメージの向上

### 就職企業人気ランキング・健康経営・CSRランキング等の外部評価の獲得

### 外部評価

2027年卒大学生就職企業人気ランキング
**文系総合ランキング4位**
**理系総合ランキング13位**
2026年4月20日発行
日本経済新聞朝刊
日経×マイナビ新卒採用広告特集

健康経営優良法人2026
ホワイト500
**10年連続認定**
2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

東洋経済CSR企業ランキング
2026年度**人材活用197位**
(1,369社)
CSR 東洋経済

Strategy 01

## 採用の方針

時代のニーズや変化に機敏に対応し、失敗を恐れず、
挑戦し続けることができる多様な人材を採用する

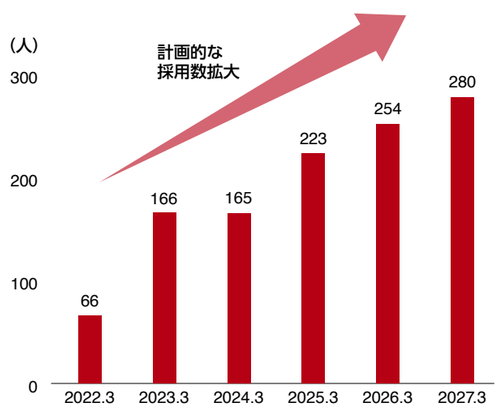
**コナミグループの事業を取り巻く環境は絶えず変化している。
スピード感を持ち、その変化に柔軟に対応できる優秀人材の確保を目指す。**

コナミグループの事業拡大のためには、クリエイターやビジネス人材などの幅広い分野における専門性を有する人材の確保が不可欠です。

新卒採用では職種ごとのグループ一括採用を実施しており、事業の垣根を越えて採用活動を行っています。新卒採用・中途採用を問わず、採用面接には各社の経営層が参加するなど、コナミグループ全体で優秀人材を採用する仕組みを整えています。また、グローバルビジネス拡大に向け、国際的な視野と専門性を持つ方の採用に力を入れています。障がい者採用も積極的に行っており、それぞれのポジションで活躍しています。

新卒社員と高度専門知識を持つ中途社員を最適なバランスで採用することによって、組織に相乗効果を生んでいます。

新卒採用数の推移




### グループ採用プロジェクト

コナミグループ全体の「グループ採用プロジェクト」として、採用活動には若手、中堅を問わず各事業から200名以上の従業員が携わり、主体的に採用活動に取り組んでいます。

採用施策としては、大学や専門学校と提携した事業所見学ツアーや、クリエイターを目指す学生からプレゼンを受ける講評会、さらには大学の授業の一環としての講座など、さまざまな採用イベントを実施しています。また、国際的な視野と専門性を持つ方を採用するため、海外各地で開催される採用イベント等へも積極的に出展しています。

採用施策は毎年アップデートしており、14,000回以上の視聴回数を記録する大規模オンラインイベントの開催や年間450回以上の採用イベント等への出展によって、グループ一丸となって攻めの姿勢で優秀人材の確保を目指しています。

**TOPIC**

2027年卒大学生就職企業人気ランキング

**文系総合ランキング4位
理系総合ランキング13位**

2026年4月20日発行 日本経済新聞朝刊
日経×マイナビ新卒採用広告特集

積極的な採用施策の結果、約35,000名が投票に参加した就職企業人気ランキングであるマイナビ×日経「2027年卒大学生就職企業人気ランキング」では、当社が文系総合ランキング4位・理系総合ランキング13位に選ばれました。




Strategy 02

## 育成の方針

自律的に行動し、自ら学び続ける人材を育てる

**会社は従業員が能力を高められる環境を整え、従業員は会社を自己実現の場と考えて、自律的に能力を高めていく。**

現在のような変化の激しい時代においては、ある時点で多くの知識を持っている人材よりも、自律的に新しいことを学び続ける力、すなわち継続的に自分の能力・スキルを高めていくことのできる思考や行動特性を有する人材が求められています。

コナミグループでは、多様な教育研修や最新技術の展示会等の開催を通じて、従業員の学習機会の創出を支援しています。こうした機会を活用して、従業員一人ひとりが自ら主体的に思考し、自分を磨いていくことを期待しています。

教育研修体系図

| | 階層別研修 | | 目的別研修 | 全社研修 |
|---|---|---|---|---|
| | 全員参加型 | 選抜型 | | |
| 管理職 | | ・管理職研修<br>・新任管理職研修 | 技術スキル研修<br>法務・財務・知財研修<br>・・・ | コンプライアンス研修<br>ITリテラシー研修<br>・・・ |
| 役職者 | | ・役職者研修<br>・新任役職者研修 | | |
| 中堅<br>若手 | ・5年目ステップアップ研修<br>・3年目ステップアップ研修<br>・2年目ステップアップ研修 | | | |
| 入社者 | ・中途入社者フォローアップ研修<br>・1年目フォローアップ研修<br>・中途入社者入社時研修<br>・新入社員入社時研修 | | | |

### グループ全社共通の教育研修体系

コナミグループでは、全社共通の教育研修体系を整備し、グループ一体となって人材育成に取り組んでいます。教育研修体系は「階層別研修（全員参加型）（選抜型）」、「目的別研修」、「全社研修」の3区分から構成されており、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。例えば、新入社員のクリエイターには、職場配属前に、約2カ月にわたりゲーム開発の基本的業務スキルを習得するための研修を実施し、配属後の成長を後押ししています。基礎をしっかり身につけることで若く柔軟な価値観から創作意欲が湧き、さらにそれが新しい価値創出へとつながっていきます。

グローバル人材の育成については、海外トレーニー制度を運用しており、若手従業員を対象に、一定期間の海外出向を実施しています。キャリア早期から海外現地での業務に積極的に挑戦できる環境を整えることで、グローバルビジネス拡大にあたって必要となる国際的な視野と専門性を備えた人材の育成に努めています。

### 育成環境の充実と最適化

従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、最新設備や機能性を備えたオフィス環境の整備にも継続的に力を入れています。大人数を収容することができる会議室および宿泊施設を完備した研修施設を多数保有しており、チーム単位、プロジェクト単位での研修やクリエイターの創作活動に活用しています。



Strategy 03

## 評価・報酬の方針

従業員のそれぞれの役割における貢献度に応じて適正に評価し、報酬を支給する

**従業員の意欲やキャリアプランを踏まえた適正な評価・報酬によって、従業員のモチベーション・エンゲージメント向上に努める。**

コナミグループでは、それぞれの役割における貢献度に応じて適正に評価し、報酬を支給することによって、単なる年齢や勤続年数に縛られることのない、実力主義の制度を運用しています。

報酬制度として、月給賞与制を導入しています。月給については一般従業員層の人材育成に適しているメンバーシップ型と役職者層の役割・職務に応じて報酬が決まる日本的ジョブ型雇用を意識した役割型を組み合わせ、双方のメリットを活かした、ハイブリッドな役割報酬制度を導入しています。

賞与については、業績・利益の一部を原資として、適正な評価に基づき個々の貢献度に応じて配分しています。

### モチベーション向上のためのインセンティブ制度

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イベントを実施し、貢献度合いに応じたさまざま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向上につなげています。



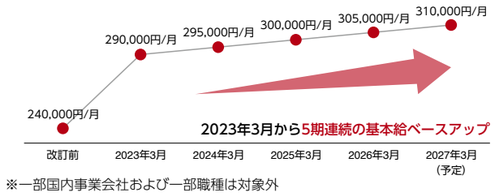

### 評価・報酬の側面から、働きがいのある環境を創出

実力主義の実現に向けて、従業員の活躍や成果を称える表彰制度やインセンティブ制度などを充実させており、高い成果や貢献度に対して適切に報いる仕組みを整備しています。

2023年3月には国内グループ各社の従業員※を対象として、年額換算で平均約60万円、月額平均約5万円の基本給ベースアップを実施しました。さらに2027年3月には、5期連続での実施を予定しています。

これらの施策を通じて、従業員の収入安定および働きがいのある環境の創出につなげています。

基本給ベースアップの推移(大卒初任給)※




※一部国内事業会社および一部職種は対象外

基本給のベースアップ※

| | 新卒初任給(大卒の場合) |
|---|---|
| 改訂前 | 240,000円/月 |
| ▼ | |
| **2027年3月(予定)** | **310,000円/月** |



Strategy 04

## 異動・配置の方針

グループ全体で多様な人材の適材適所の配置を実施する

**変化の激しい環境に機敏に対応できるよう、人材の能力や経験を踏まえた最適な配置を行う。**

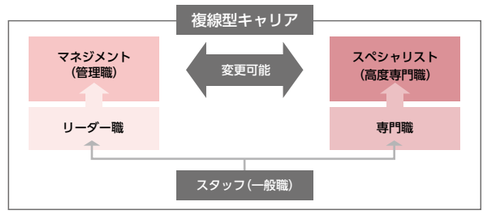
コナミグループでは、事業会社を横断し、グループ全体で適材適所の配置を実施しています。これにより、組織や事業の垣根を超えた幅広い視点を持つ人材を育成しています。事業活動においては、状況に応じてプロジェクト運営に最も適した人材がリーダーシップを発揮し、迅速な意思決定と遂行を可能とする体制を整えています。組織改編や人事異動の実施時期についても、定期的な実施にとらわれず、年間を通じて会社にとって最適なタイミングで、組織単位、プロジェクト単位、業務単位で戦略的に実施しています。

職種別にキャリアパスを可視化することで、働く従業員の将来像と会社が求める人材像の合致に努め、会社と従業員が同じビジョンを共有し、歩むことができる制度を整えています。

### キャリアパスの可視化と複線型キャリア制度

複線型キャリア制度により、マネジメント(管理職)を目指すのか、スペシャリスト(高度専門職)を目指すのかについてのキャリアを選択する機会があります。

複線型キャリア制度




### 働きやすい環境創出のための取り組みと制度

従業員の働き方に対する価値観の多様化に対応するための環境づくりを推進しています。障がい者雇用の観点では、一人ひとりの適性を十分に活かし、適材適所で働きやすい環境づくりに努めています。育児支援の観点では、子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「くるみん」認定を受けています。女性活躍の観点では、女性活躍推進の優良企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」認定を受けています。

さらなる女性活躍の推進に向け、2030年までに女性管理職比率20%以上を達成することを目標に、ライフイベントとキャリア形成を両立しながら活躍できる環境整備に努めています。能力開発を目的とした研修にて女性従業員のマネジメント能力やリーダーシップの向上を図るほか、キャリア支援や各種制度の充実により、長期的なキャリア形成とさらなる活躍を後押ししていきます。

法定以上の育児支援制度

| 制度 | 概要 |
|---|---|
| 育児休業 | 子どもが満2歳に達するまで取得可能 |
| 育児短時間勤務 | 子どもが小学校6年生終了まで利用可能 |
| 育児時差勤務 | 子どもが小学校6年生終了まで利用可能 |
| 託児費用補助金 | 育児休業取得の対象となった子どもが保育所に通う場合、毎月補助金を支給 |
| ベビーシッター利用補助 | ベビーシッター利用時に補助金を支給 |



Strategy 05

# 健康・労務の方針

## 仕事のパフォーマンスを最大限に高めるために心身のコンディションを整える健康経営を通じて働く環境の基盤を整備する

**「健康経営」の取り組みを通じて、従業員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、会社と共に成長できるような環境整備を行う。**

コナミグループは、健康経営を通じて働く環境の基盤を整備しています。従業員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、会社と共に成長できるような環境整備を行うために、健康経営に関する指標の把握および改善に努めています。

### パフォーマンス向上の取り組み

健康経営戦略マップを作成し、経営方針・健康経営の推進方針を踏まえて現状の課題を分析し、目標値を設定しています。目標達成に向けた健康投資やさまざまな取り組みに対する効果を明確化することで、健康経営を体系的に推進しています。

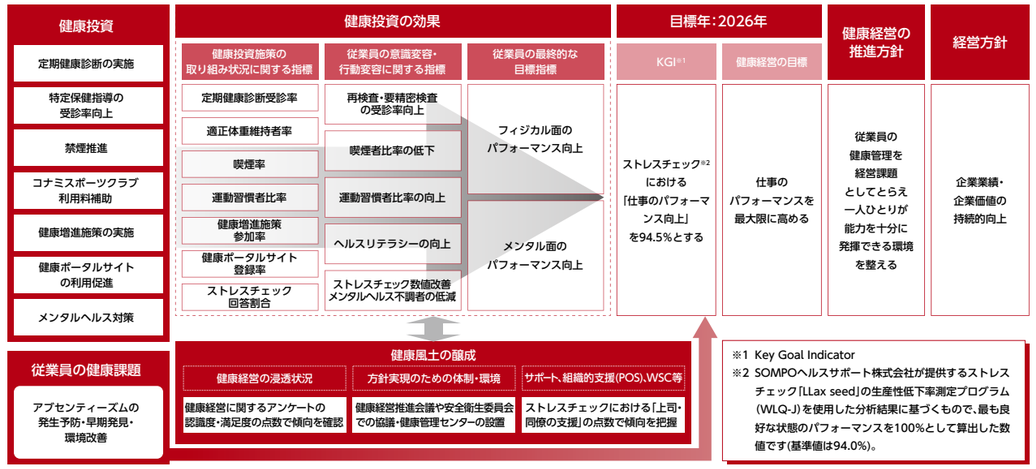
コナミグループでは、健康経営推進会議、健康管理センター、各事業人事部員、関東ITソフトウェア健康保険組合の4者が連携して、健康経営を推進しています。健康経営推進会議では、健康経営に関する指標として、健康目標および労務目標を設定し、その達成に向け、四半期ごとに従業員の健康状況や労働時間等を確認し、課題の共有や施策検討を行っています。健康管理センターには、従業員の健康管理・健康づくりをサポートする専門の部署として産業保健従事者（産業医・保健師等）を配置しています。

**健康経営の指標**

| 健康目標 | 数値 | 労務目標 | 数値 |
|---|---|---|---|
| 定期健康診断受診率 | 100% | 超過勤務時間<br>月80時間超過者 | 0名 |
| 喫煙率 | 15.0%以下 | 超過勤務時間<br>年間平均60時間超過者 | 0名 |
| ストレスチェック回答割合 | 98.0%以上 | 超過勤務時間<br>月45時間超過回数7回以上 | 0名 |
| 適正体重維持者率 | 70.0%以上 | 有給休暇取得日数<br>5日未取得者 | 0名 |
| 運動習慣者比率 | 40.0%以上 | 有給休暇取得率 | 70.0%以上 |
| 健康ポータルサイト登録率 | 75.0%以上 | 有給休暇取得日数 | 14日以上/20日 |
| 健康増進施策参加率 | 75.0%以上 | | |

フィジカル面およびメンタル面のパフォーマンス向上を目指し、従業員一人ひとりの健康意識の醸成および行動変革に向けた取り組みを行っています。従業員の心身の健康管理をサポートするため、社内における産業医・保健師等による相談窓口の設置だけでなく、職場や家庭に関する悩みや心の問題を相談できる外部EAP（従業員支援プログラム）を導入するとともに、ストレスチェックを実施しています。ストレスチェックは従業員のメンタルヘルス不調の予防・早期発見に活用しているほか、組織診断結果を分析し、働きやすい職場環境の形成につなげています。

**健康経営戦略マップ**




### 健康経営優良法人（ホワイト500）に10年連続認定

「健康経営優良法人（ホワイト500）」とは、経済産業省が日本健康会議と共同で実施している認定制度で、保険者と連携して優良な健康経営を実践している大規模法人を顕彰し、健康経営実践法人の拡大を図るものです。コナミグループは、健康経営の基本方針のもと実施しているさまざまな取り組みが評価され、大規模法人部門として「健康経営優良法人2026」に認定された3,761法人のうち、上位500法人として「ホワイト500」に10年連続で認定されました。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

## コナミグループ人事施策の外部評価

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

保険者と連携して優良な健康経営を実践し、一定の基準を満たす優良企業として、経済産業省より「健康経営優良法人2026」の上位500社のみが認定される「ホワイト500」に10年連続で認定。

女性が活躍しています！

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性活躍推進の優良企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」認定を取得。

2025年認定（2025年度基準） くるみん 子育てサポートしています

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の目標を達成した子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「くるみん」認定を取得。

SPORTS YELL COMPANY 2026

従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進や支援に向けた取り組みを積極的に行っている企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」に認定。

## 定量的な人事データを活用した人事戦略を実行

### 人員構成

**従業員数（正社員数）**

| 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---|---|
| 5,045人 | **5,186人** |

**新卒採用数**

| 2026年3月期 | 2027年3月期 |
|---|---|
| 254人 | **280人** |

### 育成

**教育研修時間（1人当たり）**

| 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---|---|
| 18.1時間 | **20.8時間** |

**教育研修満足度**

| 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---|---|
| 88.6% | **90.8%** |

### 健康・労務

**定着率**

| 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---|---|
| 97.2% | **97.2%** |

**有給休暇取得率**

| 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---|---|
| 73.6% | **74.3%** |

# 社会への取り組み

社会課題と向き合い、解決を図っていこうとする意識が世界中で高まり、持続可能な社会の実現に向けた活動が幅広い分野で展開されています。企業においても長期的に成長し社会と共に発展していくために、これまで以上に社会に配慮した経営を意識していかなければなりません。持続可能な社会の実現に向けて、コナミグループでも事業を通じたさまざまな活動を展開しています。

詳細情報は二次元コードよりご覧いただけます。

## CASE 01 「桃太郎電鉄」の教育現場での活用

『桃太郎電鉄 教育版Lite ～日本っておもしろい!～』は、ノートPCやタブレットなど、学校の教育現場で使用されている端末で動作するデジタル教材です。「日本全国を巡って物件を買い集め、資産額日本一を目指す」というゲーム性を活かし、幅広い学習に活用していただくことを目的として、2023年から学校教育機関に無償で提供しています。

多くの学校・自治体で導入が進み、全国の40%にあたる7,971以上の小学校をはじめとして、提供している団体は、14,700を超えています。

活用方法は学校によってさまざまで、生徒たちは桃鉄を楽しみながら、自然と社会、算数、国語の知識をつけることができます。2025年4月からはフリースクール、オルタナティブスクール、インターナショナルスクールへの提供を開始しました。より多くの教育機関に『桃鉄 教育版』をお届けしていきます。

今後も、教育現場の皆様からいただいた意見を参考にしながら本作の改善を重ね、教育（Education）と娯楽（Entertainment）を組み合わせた「エデュテイメント」の定着に取り組んでいきます。

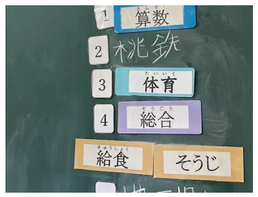






### 活用事例

枚方市教育委員会では一括導入を早期に実施し、市内の小中学校の希望があれば、いつでも『桃鉄 教育版』が使えるよう準備しました。現在多くの小中学校で授業に活用しています。また、管轄する小中学校の教員と共に研究会を立ち上げ、授業への活用についての情報交換や勉強会を行っています。




**小学4年生の授業の様子**

枚方市立香里小学校では地方ごとに班分けし、駅情報や特産物などを調べて全国新聞を作る授業や、ランドマークを探して行ってみたい街を紹介する授業などを行っています。





**中学生の授業の様子**

枚方市立枚方中学校では1年から3年生までの全クラスで『桃鉄 教育版』を使った授業を行っています。「収益率」「金融」「グルメ（食育）」など、各学年でテーマを決めてさまざまな教科で授業に活用しています。





## CASE 02 スポーツや文化の振興への貢献

当社グループは、スポーツや文化の振興のためさまざまな取り組みを行っています。

**将棋のさらなる普及と発展へ**

当社は、株式会社共同通信社と公益社団法人日本将棋連盟が主催する「棋王戦コナミグループ杯」に4期連続で特別協賛しています。

「棋王戦」は、将棋界を代表する八大タイトル戦の一つで、1974年に創設され、翌1975年にタイトル戦となった歴史ある公式戦です。全棋士と女流棋士、アマ名人で行う予選と挑戦者決定トーナメントで構成され、その勝者が例年2月から3月にかけて、棋王と五番勝負を行います。50年を超える歴史の中で数々の名勝負が繰り広げられてきました。



「第51期棋王戦コナミグループ杯 五番勝負」の初手立ち会いの模様

**次代を担う棋士の育成**

さらに、北國新聞社、富山新聞、日本将棋連盟石川県支部連合会が主催する「コナミグループ杯 北陸ジュニア棋王戦」、下野新聞社、棋王戦栃木対局実行委員会、日本将棋連盟栃木県支部連合会が主催する「関東ジュニア棋王戦コナミグループ杯」に2025年より2年連続で特別協賛しています。

「ジュニア棋王戦」は、「棋王戦コナミグループ杯五番勝負」に合わせ、各地域で開催される園児から高校生までを対象とした大会です。将棋界の裾野拡大と、次代を担う棋士の育成を目指し行われています。プロ棋士や関係者が見守る中、多くの参加者が熱戦を繰り広げました。

今後も、「棋王戦」「ジュニア棋王戦」への協賛を通じて、将棋文化のさらなる普及と発展への貢献に努めていきます。



「コナミグループ杯 第30回北陸ジュニア棋王戦」の会場の様子

**子どもたちの夢への挑戦をサポート**
**～「NPBジュニアトーナメント KONAMI CUP 2025」への特別協賛～**

当社グループは、一般社団法人日本野球機構（以下、NPB）とNPB12球団が主催する「NPBジュニアトーナメント KONAMI CUP」に2020年より6年連続で特別協賛しています。本大会は、NPB12球団などより選抜・編成された16チームが、プロ野球が開催されるスタジアムを舞台に、ジュニアチームNo.1を決める大会です。「夢」「成長・進歩」「生き生きと輝く姿」という大会理念に基づいて開催され、これまで数多くのプロ野球選手を輩出しています。

今後も、子どもたちの交流の場の創出や夢に挑戦できる環境づくりのサポートを行い、野球の振興に貢献していきます。



# 気候変動への取り組み

## 気候変動対応の基本的な考え方

地球温暖化対策が世界共通の長期的な課題となり、世界中の多くの国々が2050年のカーボンニュートラルを目標に掲げています。コナミグループは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、社会から常に期待され、必要とされる企業を目指しています。将来の世代も安心して暮らせる持続可能な未来をつくるため、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを強化しています。温室効果ガスを削減するため、自社所有拠点への太陽光発電設備の設置や、照明のLED化によるエネルギー消費量の削減等に取り組んでいます。

気候変動関連の情報開示については、2022年5月にTCFD提言への賛同を表明し、提言に沿った情報開示を開始しました。気候変動がもたらす事業への影響や温室効果ガスの排出量等について開示を行っています。

### ガバナンス

代表取締役社長が委員長を務め、各事業の責任者等が出席する「サステナビリティ委員会」を年に4回開催し、気候変動関連の取り組みについて決定します。また、気候変動担当役員を任命しています。

サステナビリティ委員会で決定した内容は取締役会に報告を行い、定期的な監督を受けています。決定された方針を各事業やグループ各社が実行に移し、サステナビリティ委員会事務局が取り組みの進捗をモニタリングします。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

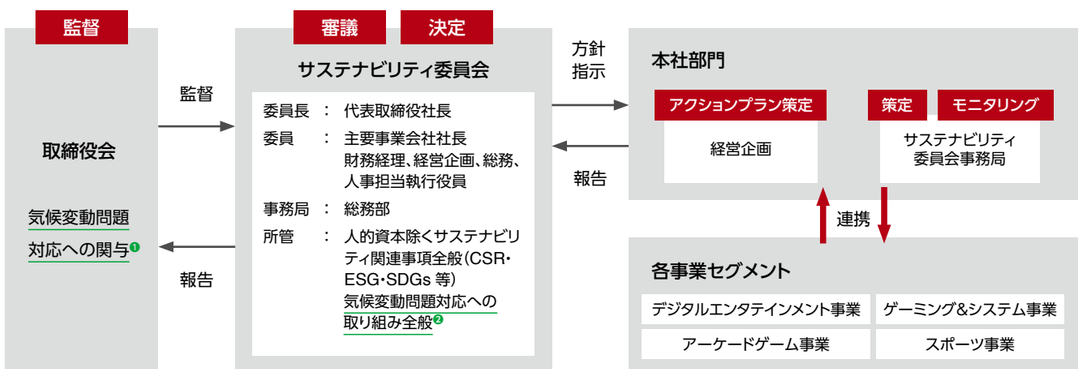
詳細情報は二次元コードよりご覧いただけます。

### 戦略（シナリオ分析）

コナミグループでは、気候変動による事業への中長期の影響を確認するため外部専門家の助言を反映した上でシナリオ分析を実施しました。気候変動がもたらす将来への影響を正確に予測することは困難であるため、想定し得る二つのシナリオを用いて分析を行っています。

各シナリオにおいてTCFD提言が例示するリスクと機会をもとに、国際機関・業界団体のレポートや自社の事業特性を考慮した上で各事業における気候変動に関連するリスクと機会を特定しました。また、特定したリスクと機会の中で重要性が高いと判断したものについては、事業への影響度を評価しました。

| シナリオ | 予測される将来像 |
|---|---|
| 1.5℃シナリオ<br>● 各国で積極的な気候変動対策が実行される<br>● 2015年に採択されたパリ協定の目標に沿って産業革命以前と比較し、2100年までの気温上昇が1.5℃に抑えられるシナリオ | ● 脱炭素化に向けて政策の大きな変化が想定される。温室効果ガスの排出量を抑制するため各国で高い炭素税が課税される。一方で、脱炭素化のための技術開発は、補助金等の優遇を受ける<br>● 環境問題に関する消費者の意識が変化し、より環境に配慮した製品・サービスが求められる |
| 4℃シナリオ<br>● 気候変動対策が進展しない<br>● 産業革命以前と比較し、2100年までに気温が4℃近く上昇するシナリオ | ● 気温上昇により屋外での活動は制限される<br>● 感染症の発生確率が上昇<br>● 台風や豪雨、森林火災などの災害が激甚化し、自社拠点への損害・サプライチェーンの断絶といったリスクへの対応が必要 |




**対応**

❶「気候変動問題対応」への取締役会の関与を明確化
❷ 所管に「気候変動問題対応」を含め、気候変動問題対応を可能にする体制を構築

### 事業インパクト評価

| 項目 | | 概要 | 事業インパクト 1.5℃ | 事業インパクト 4℃ |
|---|---|---|---|---|
| リスク | 炭素税の課税強化等 | ● 自社が排出する$CO_2$への炭素税の課税強化、排出量取引の導入等による影響 | 小 | 小 |
| | 原材料コスト | ● 炭素税上昇に伴うアルミニウム等の原材料コストの上昇<br>● 再生プラスチックの使用拡大に伴う調達コストの増加<br>● 森林資源の枯渇による紙調達コストの上昇　等 | 小 | 小 |
| | エネルギーコスト | ● 再生可能エネルギーの調達コスト、気温上昇による空調コストの増加等 | 小 | 小 |
| | 異常気象等 | ● 異常気象等に伴う事業活動の停滞による機会損失 | 小 | 小 |
| | 環境配慮型製品の規制 | ● 既存製品が、省エネ規制を受けることによる売上損失 | 小 | 小 |
| 機会 | 脱炭素製品 | ● 脱炭素化を推進する商品・サービスの需要が増加 | 中 | 小 |
| | 環境教育コンテンツ需要増 | ● 消費者の環境意識の向上に伴い、環境教育関連需要が増加 | 小 | 小 |
| | 感染症の拡大 | ● 感染症の拡大に伴い、施設来訪者数が減少する一方で、オンラインサービス需要が増加 | 小 | 中 |

事業への影響度を評価した結果、いずれのシナリオにおいてもコナミグループに大きなインパクトをもたらすものはなく、レジリエントな経営を行うことが可能であることを確認しました。

また、評価結果を踏まえ、リスクへの対策を進めます。炭素税の課税強化に備え、再生可能エネルギーや省エネ設備の導入により、自社拠点で発生する$CO_2$の排出削減等に取り組みます。

今後も気候変動に関する情報収集を行い、シナリオ分析および事業への影響度評価を定期的にアップデートすることで、コナミグループのさらなるレジリエンスの向上を目指します。

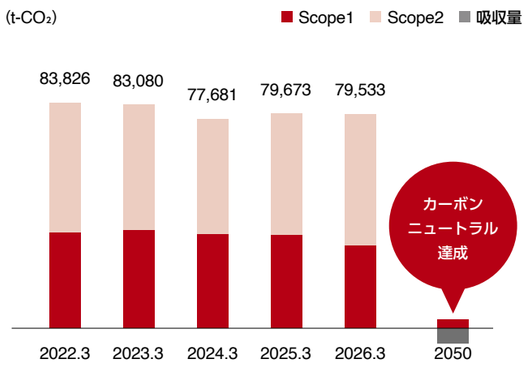
### 指標と目標

$CO_2$排出量削減による地球温暖化抑止は、持続可能な社会の実現のために必須の活動となっています。その責任を全うし、事業のレジリエンスを高めるため、コナミグループは事業活動における$CO_2$排出量を把握し、具体的な削減策に取り組んでいきます。自社拠点における$CO_2$排出量（Scope1,2）については、事業活動における環境負荷低減目標として、日本政府が表明した温室効果ガス削減目標に賛同し、2050年に$CO_2$排出量実質ゼロを目指します。また、温室効果ガス排出量算定方法の国際的なスタンダードとなっているGHGプロトコルに沿って、サプライチェーンの上流および下流における$CO_2$排出量であるScope3の算出を行い、妥当性の検証や精緻化を進めています。

### リスク管理

サステナビリティ委員会事務局が各事業と連携した上でリスクの識別・評価および管理を行っています。外部専門家より提供される最新の知見に基づき気候変動について常時情報収集を行い、新たなリスクや機会が識別された場合は、シナリオ分析や事業への影響度評価の更新の要否を検討しています。これらの結果は、サステナビリティ委員会で審議された上で、必要に応じて取締役会に報告を行っています。

### 自社拠点における$CO_2$排出量（Scope1,2）








# コーポレート・ガバナンスへの取り組み

## 基本的な考え方

当社は、「『価値ある時間』をともに」をパーパスとして掲げています。また、「株主重視の基本姿勢」、「ステークホルダーとの良好な関係の維持と、良き企業市民として持続可能な社会の発展に貢献すること」を経営の基本方針としています。

この基本方針の堅持に不可欠である「開かれた経営」・「透明な経営」を実現するために、コーポレート・ガバナンス体制の充実を常に念頭に置いた経営を推進しています。

当社は2006年3月より持株会社体制に移行し、取締役会の役割を、グループ経営の基本方針と戦略の決定および業務執行の監督と重要事項の決定と位置付け、経営と事業の執行を明確に分離しています。さらに、取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化のため、2021年6月より監査等委員会設置会社に移行しました。

詳細情報は二次元コードよりご覧いただけます。

### コーポレート・ガバナンスの特徴

**機関設計**

監査等委員会設置会社

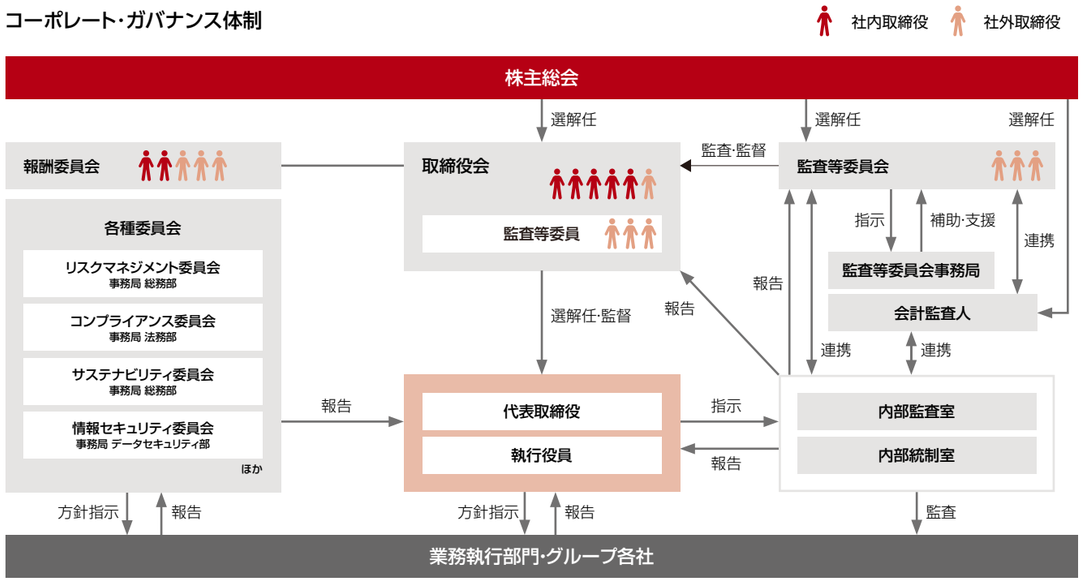
**取締役会**

| | |
|---|---|
| 社外取締役（監査等委員含む） | 4名／9名 |
| 女性 | 2名／9名 |
| 外国籍 | 1名／9名 |

**委員会**

| | |
|---|---|
| 監査等委員会における社外取締役 | 100% |
| 報酬委員会における社外取締役 | 60% |

### コーポレート・ガバナンス体制




### 取締役会

取締役会は取締役（監査等委員である取締役を除く）6名（うち社外取締役1名）、および監査等委員である取締役3名（うち社外取締役3名）で構成されています。社外取締役は、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社が判断した取締役であり、その他の取締役と共に、取締役会での重要事項の決定に際して適切な判断を行える体制としています。

**取締役会の主な検討事項（2026年3月期）**

- グループの経営戦略
- 株主総会
- 決算・配当
- 重要な組織・人事
- 重要な規則の改廃
- 重要な契約
- 重要な財産の取得
- コーポレート・ガバナンスの取り組み
- サステナビリティの方針

### 監査等委員会

監査等委員会は、社外取締役3名で構成されています。監査等委員は、監査の方針および監査計画に従って、取締役の業務執行の監査および内部統制システムの構築・運用状況の監視および検証を行っています。

**監査等委員会の主な検討事項（2026年3月期）**

- 監査の方針
- 監査計画
- 職務分担
- 内部統制システムの整備・運用状況
- 会計監査人の監査の方法および結果の相当性
- 株主総会に提出される議案・書類の調査

### 取締役会および監査等委員会の実効性評価

当社は、取締役会・監査等委員会の実効性についての分析および評価を実施するため、取締役（監査等委員である取締役を含む）を対象としてアンケート（選択形式および自由記述）を定期的に実施しています。

アンケートの結果からは、当社の取締役会および監査等委員会が全体的に適正に機能していることを確認しています。

定性的意見等を含むアンケート結果を踏まえ、取締役会および監査等委員会の実効性のさらなる向上を図っていきます。

**取締役会・監査等委員会の実効性評価の実施要領**

| | |
|---|---|
| 対象者 | 取締役（監査等委員である取締役を含む） |
| 実施・評価方法 | Step1: 対象者に対するアンケートを実施<br>Step2: 回答内容について分析・取りまとめを実施<br>Step3: 取締役会において分析・評価を実施 |
| 質問内容 | 取締役会・監査等委員会の構成、運営状況、役割・責務等 |

### 取締役の選任および指名

取締役の選任および指名にあたっては、それぞれの候補として相応しい知識、経験、能力等のバランスに配慮し、取締役会の決議により決定しています。

取締役については、その経験、見識、専門性等に加えて、当社がゲーミング機器製造に関するライセンスを保有する米国ネバダ州をはじめとした世界各地のゲーミング事業規制の要件を満たすこと等を総合的に評価・判断して指名しています。

### 社外役員

当社は取締役会の監督機能の強化のため、当社取締役9名のうち4名は独立社外取締役としており、当社と独立社外取締役との間に特別の利害関係はありません。また、監査の独立性および透明性の確保の観点から、独立社外取締役3名を監査等委員である取締役としています。

現在、在任中のすべての社外取締役は、当社が定めた「社外役員の独立性基準」の要件を満たしています。また、当社は、これらの社外取締役の全員を、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。

## 各取締役の会議出席状況（2026年3月期）

| 氏名 | 役職 | 取締役会 | 監査等委員会 | 報酬委員会 |
|---|---|---|---|---|
| 上月 景正 | 代表取締役会長 | 11回／11回 | - | - |
| 東尾 公彦 | 代表取締役社長 | 11回／11回 | - | 2回／2回 |
| 早川 英樹 | 取締役 | 11回／11回 | - | - |
| 沖田 勝典 | 取締役 | 11回／11回 | - | - |
| 松浦 芳弘 | 取締役 | 11回／11回 | - | 2回／2回 |
| 山口 香 | 社外取締役 監査等委員 | 11回／11回 | 12回／12回 | 2回／2回 |
| 久保 公人 | 社外取締役 監査等委員 | 11回／11回 | 12回／12回 | 2回／2回 |
| 樋口 靖 | 社外取締役 監査等委員 | 11回／11回 | 12回／12回 | 2回／2回 |
| ゼッターランド ヨーコ | 社外取締役 | 9回／11回 | - | - |

## 役員一覧 2026年6月26日現在



取締役会長
**上月 景正**
（1940年11月12日生）
**所有株式数*: 172,456株**

1969年3月　当社創業
1973年3月　当社設立
1987年6月　当社代表取締役会長
2026年6月　当社取締役会長（現任）



代表取締役社長
（グループCEO）
**東尾 公彦**
（1959年9月24日生）
**所有株式数*: 30,719株**

1997年9月　当社入社
2005年6月　当社取締役
2018年1月　当社取締役兼執行役員副社長（管理責任者）
2019年6月　当社代表取締役副社長
2020年4月　当社代表取締役社長（現任）
2020年4月　株式会社コナミデジタルエンタテインメント 代表取締役会長（現任）
2020年4月　Konami Corporation of America取締役会長（現任）
2020年7月　Konami Gaming, Inc. 取締役会長（現任）



代表取締役専務
**早川 英樹**
（1970年6月17日生）
**所有株式数*: 1,581株**

1996年9月　当社入社
2015年4月　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（現任）
2017年6月　当社執行役員
2020年6月　当社取締役
2025年6月　当社専務執行役員（現任）
2026年6月　当社代表取締役専務（現任）



取締役
**沖田 勝典**
（1968年2月1日生）
**所有株式数*: 15,880株**

1990年4月　当社入社
2016年8月　株式会社コナミアミューズメント代表取締役社長（現任）
2017年6月　当社執行役員（現任）
2020年6月　当社取締役（現任）



取締役
**松浦 芳弘**
（1983年3月22日生）
**所有株式数*: 3,252株**

2005年4月　当社入社
2009年6月　当社那須事業所　総支配人
2013年1月　当社社長室長
2017年6月　当社取締役（現任）
2019年8月　当社秘書室長（現任）

* 所有株式数は、2026年3月末現在の株式数（コナミ役員持株会における本人の持分を含む）

### 執行役員

| 役職 | 氏名 | 担当 |
|---|---|---|
| 社長執行役員 | 東尾 公彦 | |
| 専務執行役員 | 早川 英樹 | デジタルエンタテインメント事業、情報セキュリティ責任者 |
| 常務執行役員 | 本林 純一 | 財務本部長 |
| 常務執行役員 | 米山 新一郎 | 総務本部長 |
| 常務執行役員 | 阿部 豊 | 人事本部長 |
| 執行役員 | Sutherland Steve | ゲーミング&システム事業責任者 |
| 執行役員 | 沖田 勝典 | アミューズメント事業、製造・物流責任者 |
| 執行役員 | 室田 健志 | スポーツ事業責任者 |
| 執行役員 | 西村 宜隆 | アーケードゲーム事業責任者 |



取締役 監査等委員（社外）
**山口 香**
（1964年12月28日生）
**所有株式数*: 6,389株**

2007年4月　武蔵大学人文学部教授
2008年4月　筑波大学大学院人間総合科学研究科准教授
2011年10月　筑波大学体育系准教授
2014年6月　当社社外取締役
2018年1月　筑波大学体育系教授（現任）
2021年6月　当社社外取締役 監査等委員（現任）



取締役 監査等委員（社外）
**久保 公人**
（1956年10月17日生）
**所有株式数*: 3,289株**

1980年4月　文部省（現　文部科学省）入省
2007年7月　文部科学省大臣官房審議官（高等教育担当）
2012年1月　文部科学省スポーツ・青少年局長
2016年4月　学校法人尚美学園理事長　兼　尚美学園大学学長
2017年6月　当社社外取締役
2021年6月　当社社外取締役 監査等委員（現任）
2024年4月　尚美学園大学名誉教授（現任）



取締役 監査等委員（社外）
**樋口 靖**
（1952年2月14日生）
**所有株式数*: 246株**

1976年4月　株式会社熊谷組　入社
2008年4月　同社執行役員
2013年6月　同社代表取締役兼執行役員社長
2018年4月　同社取締役会長
2021年6月　東京製綱株式会社社外取締役（現任）
2023年6月　当社社外取締役 監査等委員（現任）



取締役（社外）
**ゼッターランドヨーコ**
（1969年3月24日生）
**所有株式数*: 127株**

2004年4月　有限会社オフィスブロンズ取締役（現任）
2013年4月　嘉悦大学経営経済学部准教授
2017年6月　公益財団法人日本スポーツ協会常務理事
2019年4月　日本女子体育大学体育学部准教授
2024年6月　当社社外取締役（現任）

### 社外取締役の選任理由

| 氏名 | 選任理由 |
|---|---|
| 山口 香 | 女子柔道界の先駆者として過去に多くの国際大会で数々の実績を収め、また現在は国立大学で教鞭を執る傍ら教育やスポーツに関するさまざまな提言を行っています。より多様な視点が求められる当社取締役会において、社外役員としての会社経営に関する豊富な経験および教育・スポーツ分野におけるグローバルな実績と知見に基づき、中立的な立場からの有益な意見をいただいていることから、独立役員として指定するに相応しいと判断し、選任しました。 |
| 久保 公人 | 文部科学省で重要な役職を歴任し、また、学校法人の理事長を務めていました。教育・文化・スポーツ分野および学校法人の経営者としての幅広い実績と知見を有しており、より多様な視点が求められる当社取締役会の運営に資するところが大きいことから、独立役員として指定するに相応しいと判断し、選任しました。 |
| 樋口 靖 | 長年上場企業の経営者を務めたことによる豊富な経験と実績を有しています。経営全般における専門的な知見は、監査・監督機能の一層の向上を目指す当社取締役会の運営に資するところが大きいことから、独立役員として指定するに相応しいと判断し、選任しました。 |
| ゼッターランド ヨーコ | 米国カリフォルニアで生まれ、主にスポーツと教育の分野で米国と日本を拠点として活躍しており、会社経営にも長年携わっています。企業経営者としての長年の経験およびスポーツ・教育分野での多様な経験とグローバルな知見を有しており、また、取締役会構成の多様性の点からも当社取締役会の運営に資するところが大きいことから、独立役員として指定するに相応しいと判断し、選任しました。 |

## 各委員会の活動状況

| 名称 | 取り組み内容 | 委員 |
|---|---|---|
| リスクマネジメント委員会 | 当社および当社グループに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを一元的に把握し適切に対処。四半期ごとに開催し、グループ各社の個別事案を確認。 | 委員長:代表取締役社長 グループCEO 東尾公彦<br>委員:代表取締役専務 1名、取締役 1名<br>常務執行役員 3名、執行役員 2名<br>内部監査室長、法務部部長 |
| コンプライアンス委員会 | 当社の企業活動全般における法令順守の徹底および当社グループのコンプライアンス統制を図る。四半期ごとに開催し、当社グループ全役職員へのコンプライアンス啓蒙の推進と実施状況を確認。 | 委員長:代表取締役社長 グループCEO 東尾公彦<br>委員:代表取締役専務 1名、取締役 1名<br>常務執行役員 3名、執行役員 2名<br>法務部部長 |
| サステナビリティ委員会 | 当社グループの強みを活かし、本業を通じて積極的にサステナビリティへの取り組みを進める。四半期ごとに開催し、当社グループのサステナビリティへの取り組みの推進と実施状況を確認。 | 委員長:代表取締役社長 グループCEO 東尾公彦<br>委員:代表取締役専務 1名、取締役 1名<br>常務執行役員 3名、執行役員 2名 |
| 情報セキュリティ委員会 | 当社グループの個人情報保護とデータセキュリティの強化を推進。定期的に開催し、当社グループのデータセキュリティ強化への取り組みと実施状況を確認。 | 委員長:代表取締役専務 早川英樹<br>委員:経営企画部部長、法務部部長、<br>株式会社コナミデジタルエンタテインメント法務部部長<br>情報システム部部長、データセキュリティ部部長 |

## 役員報酬

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を取締役会で決定しています。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、総額の限度額を株主総会の決議により年額20億円以内(うち社外取締役分は年額1億円以内)としています。個人別の報酬の決定については、取締役会より報酬委員会に委任されています。

報酬委員会は、社内取締役2名と社外取締役3名の計5名で構成されており、独立社外取締役が委員長を務めています。同委員会の構成員が取締役(監査等委員である取締役を除く)全員の職務執行を把握しており、職務、実績、経営に関する貢献度を総合して決定していることから、取締役会が決定した方針に沿うものであると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬は、総額の限度額を株主総会の決議により年額9,850万円と決定しています。限度額の範囲内で監査等委員である取締役の協議により個人別の報酬額を決定しています。

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 役員区分 | 報酬等の総額(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる役員の員数(人) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役(監査等委員を除く)<br>(うち社外取締役) | 786<br>(12) | 786<br>(12) | —<br>(—) | —<br>(—) | 6<br>(1) |
| 取締役(監査等委員)<br>(うち社外取締役) | 44<br>(44) | 44<br>(44) | —<br>(—) | —<br>(—) | 3<br>(3) |

(注)1.取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
2.取締役の退職慰労金制度は、2000年6月23日開催の第28回定時株主総会終結の時をもって、廃止しています。
3.当事業年度において、社外取締役が会社の子会社等(当社を除く)から、役員として受けた報酬等はございません。

## 内部統制システム

監査等委員会は、内部統制システムを活用して組織的な監査・監督を行います。監査等委員である社外取締役、内部監査室、内部統制室および会計監査人は、定期的に、あるいは必要に応じて情報共有を図り、経営の監視機能強化および監査の実効性向上に努めています。

持株会社である当社は、グループ各社の適正かつ調和の取れた業務運営の確保のため、適切な議決権行使等の手段を通じて、グループ全体の業務運営を管理しています。さらに、監査等委員会は各グループ会社の監査役と適宜必要な連携を行い、グループ監査体制を構築しています。

コンプライアンス、リスクマネジメント等においてもグループ全体で統一的な対応を実施し、グループ一体経営の確立を図っています。

## コンプライアンス

高い倫理性に基づいた企業活動の実現に向けて、当社では「コナミグループ企業行動規範」を制定しています。さらに、その具体的な指針として「コナミグループ役職員活動指針」を定め、「コナミグループコンプライアンス規程」を整備することで、法令順守の重要性を掲げ、役職員に周知しています。当社グループ役職員の法令順守の実効性を高めるための組織として、当社にコンプライアンス委員会を設置しています。また、違法行為に対するけん制機能として、経営陣から独立した社外通報窓口を含む内部通報制度を整備しています。

## リスクマネジメント

当社は多様な事業をグローバルに展開しています。事業環境が常に変化をする中で、当社グループ全体に係るリスクの防止および損失の最小化を図ることを目的に「コナミグループリスクマネジメント規程」等を整備しています。また、当社および主要なグループ会社に、リスクを一元的に把握し適切に対処するための組織としてリスクマネジメント委員会等を設置しています。

さらに、当社グループの個人情報保護とデータセキュリティの強化を推進することを目的として、情報セキュリティ委員会を設置しています。

## 内部監査

当社の内部監査につきましては、業務執行部門から独立した内部監査部門が実施しています。監査結果の報告経路については、代表取締役社長および監査等委員会のデュアルレポーティングラインを保持しています。また、適宜取締役会へも報告しています。

内部監査室は各部門およびグループ各社における法令・社内規程の順守状況等についての監査を実施しています。また、内部統制室は財務諸表に係る内部統制の有効性の評価を行っており、同評価の監査を会計監査人および監査等委員会より受けるために、これら三者は定期的に意見交換を行っています。

## 株主・投資家との対話の実施状況

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主・投資家との建設的な対話を通じて相互理解を深めることを重視しており、代表取締役社長直轄のIR専任部署として、インベスターリレーションズ室を設置しています。財務経理、経営企画、広報等の関連部署ならびに各事業部門とも連携の上、インベスターリレーションズ室を中心にIR活動を実施しています。

また、株主・投資家との対話を通じて得られた意見・要望等については、インベスターリレーションズ室より適宜、代表取締役社長へ報告し、必要に応じて経営に活かすよう努めています。

当社はIRポリシーを制定し、当社ホームページにて開示しています。

詳細情報は二次元コードよりご覧いただけます。

| 2026年3月期の主なIR活動実績 | |
|---|---|
| 機関投資家/<br>アナリスト向け決算説明会 | 4回実施 |
| 機関投資家/アナリストとの個別/<br>グループ面談 | 約550回実施<br>(うち過半数が海外投資家) |
| 証券会社主催カンファレンス | 13回参加 |
| 海外IR | 3回実施 |