

2023年4月3日

各 位

会 社 名	セガサミーホールディングス株式会社
代 表 者 名	代表取締役社長グループ CEO 里 見 治 紀 (コード番号 6460 東証プライム)
問 合 せ 先	常務執行役員経営企画本部長 高 橋 真 (電話番号 03-6864-2400)

当社ならびに当社主要子会社における報酬制度の改定について

この度、当社ならびに当社の主要子会社であるサミー株式会社は、従業員がポテンシャルを最大限に発揮できる環境の構築その他を目的として報酬制度の改定に着手する方針を決定いたしました。

2023年7月1日より、ベースアップや賞与の一部組込みなどを行い、年収における基本給の比率を高めるとともに、退職金制度を改定し、既存従業員の月額平均給与を約22%（※）引き上げる方針です。なお、これらの改定により大卒初任給は現在の23万5千円から最大約28%アップし、30万円となります。

※年収ベースでは平均約15%程度のアップとなります。

※退職金の前払い制度（選択制）の導入を予定しており、その選択により増加率は変化します。

詳細は当社ならびにサミー株式会社のプレスリリースをご参照ください。

添付資料：

- ・セガサミーホールディングス株式会社 プレスリリース
「セガサミーホールディングスの報酬制度改定について」
- ・サミー株式会社 プレスリリース
「サミーの報酬制度改定について」

※ご参考：2023年2月17日開示「当社主要子会社（株セガ）における報酬制度の改定について」
https://www.segasammy.co.jp/cms/wp-content/uploads/2023/03/20230217_soj_compensation_j.pdf

2023年4月3日

セガサミーホールディングスの報酬制度改定について

セガサミーホールディングス株式会社(本社:東京都品川区、代表取締役社長グループCEO:里見治紀)は、従業員がポテンシャルを最大限に発揮できる環境の構築とグローバル規模での競争力強化を目的として、報酬制度改定に着手する方針を決定いたしました。

■ 報酬制度改定の概要

2023年7月1日より、ベースアップや賞与の一部組み込みなどを行い、年収における基本給の比率を高めるとともに、退職金制度を改定し、既存従業員の月額平均給与を約22%(※)引き上げる方針です。なお、これらの改定により大卒初任給は現在の23万5千円から最大約28%アップし、30万円となります。

※年収ベースでは平均約15%程度のアップとなります。

※退職金の前払い制度(選択制)の導入を予定しており、その選択により増加率は変化します。

■ 報酬制度改定の背景と目的

将来の予測が困難で不確実性の高いVUCAの時代において必要な人的資本を適切に確保し、充実させることの重要性が高まっています。この度の報酬制度改定は、ベースアップ等により従業員の収入を一層安定させ、更なる成果の発揮と自己研鑽に臨みやすい環境を実現します。また、多様化かつ流動化する社員のキャリアやライフプランに対応することで、優秀な人財を獲得・維持・強化し、グローバル規模で競争力を高めることを目的として実施いたします。

■ 当社ならびに当グループ会社の人財投資方針

当グループはすべての従業員がポテンシャルを最大限に発揮できる環境の構築に向け、役割や貢献に応じて処遇する報酬体系の整備、社員一人ひとりが自分らしい人生を送るための働き方をサポートする施策の拡充など様々な人事制度の改革に取り組んでいます。

また、企業内大学「セガサミーカレッジ」を構え、新入社員から役員にいたるまで、あらゆる研修を実施するなど人財教育にも積極的に投資しています。現在は「セガサミーカレッジ」を拡充し、マルチカルチャー人財(※)の育成に向けた語学教育プログラムを導入するなど、従来の約3倍となる年間約4.5億円(2023年3月期実績)の教育投資を行っています。今後も経営戦略・事業戦略と整合した様々な教育施策の導入・運用を予定しており、2031年3月期までに累計40億円以上を投資することを見込んでいます。

※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。

NEWS RELEASE

2023年4月3日

サミー株式会社

サミーの報酬制度改定について

サミー株式会社(本社:東京都品川区、代表取締役社長CEO:里見 治紀)は、従業員がポテンシャルを最大限に発揮できる環境の構築と魅力的なコンテンツを創出し続けるための人財投資を目的として報酬制度の改定に着手する方針を決定いたしました。

■報酬制度改定の概要

2023年7月1日より、ベースアップや賞与の一部組み込みなどを行い、年収における基本給の比率を高めるとともに、退職金制度を改定し、既存従業員の月額平均給与を約22%(※)引き上げる方針です。なお、これらの改定により大卒初任給は現在の23万5千円から最大約28%アップし、30万円となります。

※年収ベースでは平均約15%程度のアップとなります。

※退職金の前払い制度(選択制)の導入を予定しており、その選択により増加率は変化します。

■報酬制度改定の背景と目的

遊技機市場は遊技参加人口の減少を背景として厳しい市場環境が続いてまいりました。しかしながら足元では、パチンコにおいて複数の人気タイトルが稼働をけん引し、パチスロにおいては2022年より導入された6.5号機やスマートパチスロが好調に稼働するなど明るい兆しも見えています。このような環境において、規則等に適応し市場ニーズに応える斬新なゲーム性を備えた製品の開発・供給に取り組み、販売シェアを維持・拡大していく必要があります。そのために優秀な人財を確保し、充実させることは必要不可欠であり、報酬制度の改定に着手することを決定いたしました。

本制度改定は、ベースアップ等により従業員の収入を一層安定させ、更なる成果の発揮と自己研鑽に臨みやすい環境を実現します。また、多様化かつ流動化する社員のキャリアやライフプランに対応することで、魅力的なコンテンツを創出するための優秀な人財を獲得・維持・強化し、市場における競争力および成長力を高めることを目的として実施いたします。

■当社ならびにセガサミーグループ会社の人財投資方針

当社はすべての従業員がポテンシャルを最大限に発揮できる環境の構築に向け、役割や貢献に応じて処遇する報酬体系の整備、社員一人ひとりが自分らしい人生を送るための働き方をサポートする施策の拡充など様々な人事制度の改革に取り組んでいます。

また当社が属するセガサミーグループは、グループ全体の取り組みとして企業内大学「セガサミーカレッジ」を構え、新入社員から役員にいたるまで、あらゆる研修を実施するなど人財教育にも積極的に投資しています。現在は「セガサミーカレッジ」を拡充し、マルチカルチャー人財(※)の育成に向けた語学教育プログラムを導入するなど、従来の約3倍となる年間約4.5億円(2023年3月期実績)の教育投資を行っています。今後も経営戦略・事業戦略と整合した様々な教育施策の導入・運用を予定しており、2031年3月期までに累計40億円以上を投資することを見込んでいます。

※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。

記載されている会社名、製品名は、各社の登録商標または商標です。