

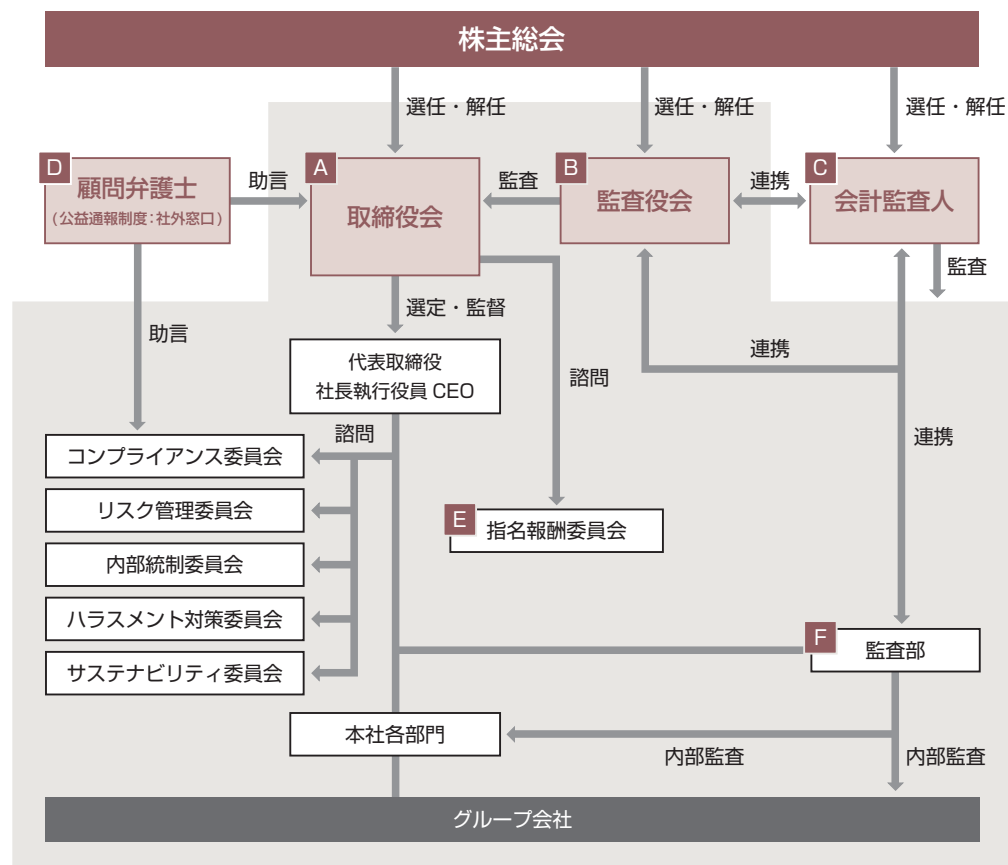
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は「世界No.1のデジタルエンタテインメントカンパニー」をビジョンに掲げており、その実現に向けた長期的・継続的な成長には、コーポレート・ガバナンスの強化が重要な経営課題であると認識しています。持株会社である当社のもとに事業会社を置き、グループ全体の企画・運営・管理を担い経営を統括することで、経営資源やノウハウの有効活用と新たな価値創造を進め、すべてのステークホルダーにとっての企業価値の最大化に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制（2026年6月18日現在）

当社が経営方針の策定と各事業・支援機能のモニタリングを担い、各事業子会社が事業方針の策定と施策の遂行を担うことで、グループ全体の最適化を図っています。



A 取締役会

取締役11名のうち6名を社外取締役とし、経営方針や重要な事業戦略を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しています。業務執行から一定の距離を置く代表取締役会長が議長として経営の監督に注力し、取締役の過半数を社外取締役とすることで、経営の監督における独立性を確保しています。

B 監査役会

監査役4名のうち3名を社外監査役とし、定期的に監査役会を開催しています。社外監査役は、財務・会計・金融に関する知見と豊富な経験を活かし、独立した立場から取締役の職務執行を監査しています。

C 会計監査人

会計監査はEY新日本有限責任監査法人に依頼しています。当社においても経営情報を正確かつ迅速に提供し、公正不偏な立場から監査が実施される環境の整備に努めています。また、監査役会と会計監査人は必要に応じて情報・意見を交換し、監査体制の充実・向上を図っています。

D 顧問弁護士

弁護士と顧問契約を締結しており、法的な判断を要する重要な案件について、適宜アドバイスを受けています。

E 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、取締役8名（うち独立社外取締役6名）で構成し、独立社外取締役が委員長を務めています。当社グループの取締役及び執行役員の指名や報酬等に関して取締役会から諮問を受けた事項を審議し、取締役会に答申・提案を行っています。

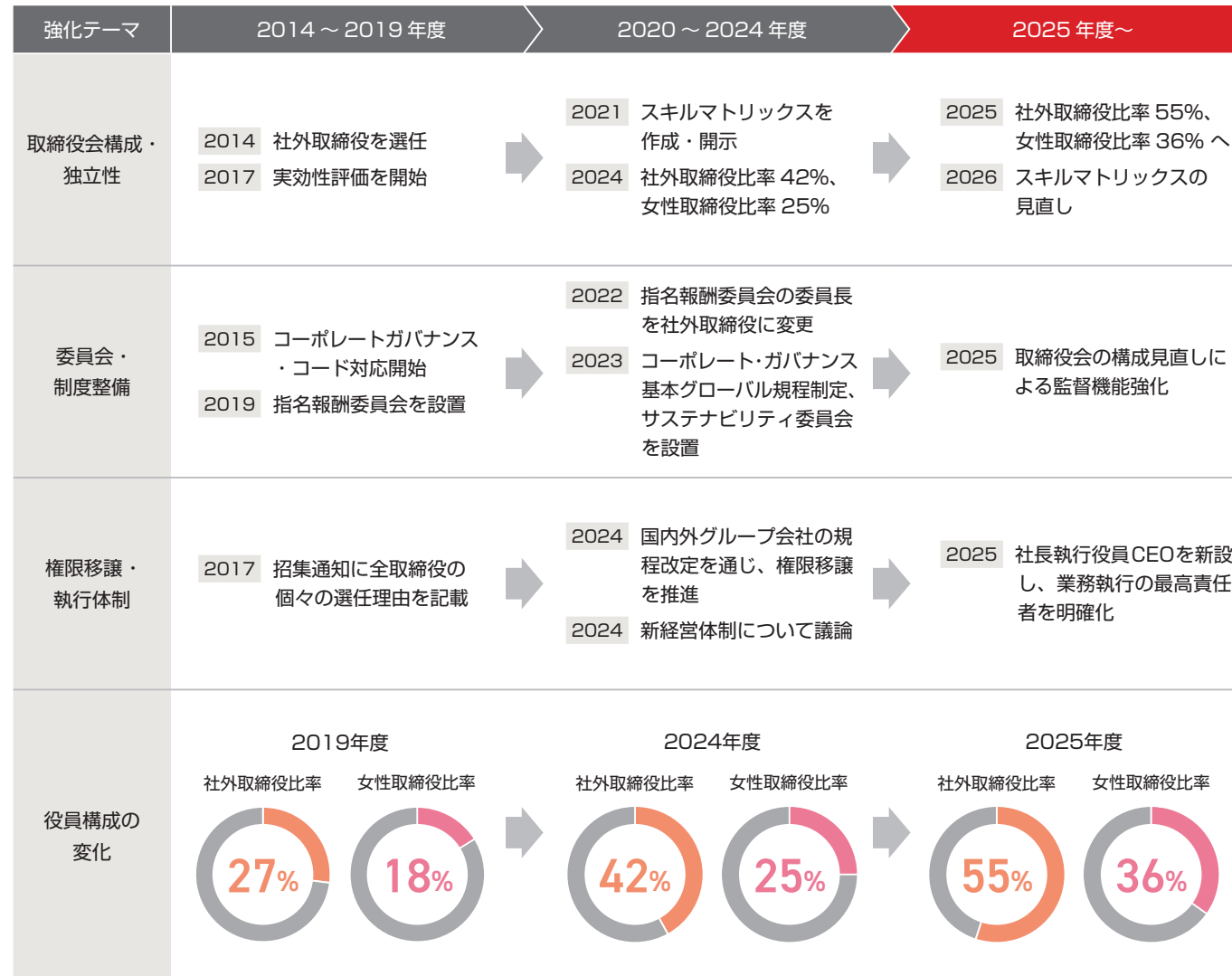
F 監査部

内部監査部門として監査部を設置し、グループ全体の業務活動全般に対してチェックを行い、内部牽制機能を働かせています。

ガバナンス強化の変遷とサクセッションプロセス

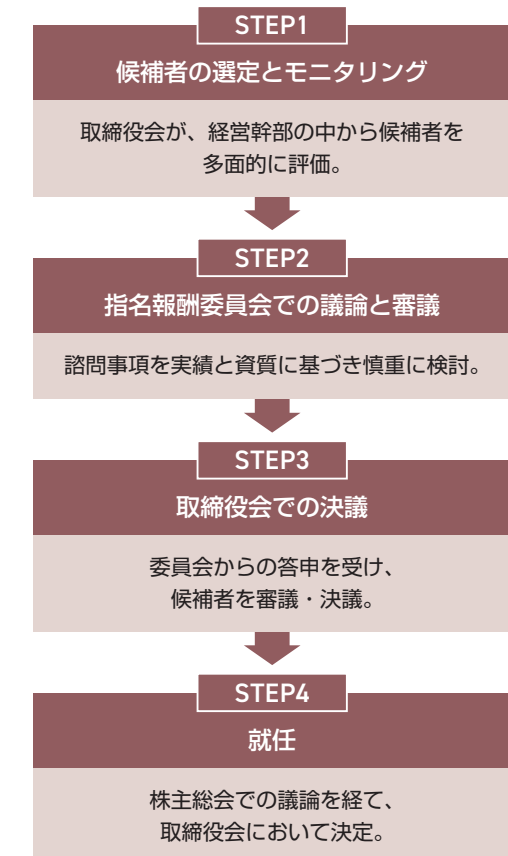
当社は、持続的な企業価値向上に向け、取締役会の独立性・多様性の確保、委員会の設置、権限移譲と執行体制の強化を段階的に進め、2025年6月には、監督と執行の役割をより明確に分離した新経営体制へ移行しました。今後も、取締役会の監督機能強化と実効性の高いガバナンス体制の構築に取り組んでいきます。

ガバナンス強化の変遷



経営層・トップマネジメントのサクセッションプロセス

当社グループは、透明性・公平性・客観性を保ちながら、経営層・トップマネジメントのサクセッションを行うため、指名報酬委員会及び取締役会にて議論を進めています。



* 社長のサクセッションプロセスの詳細は、「2025年度の統合報告書」[📄](#)をご確認ください

取締役会の実効性評価

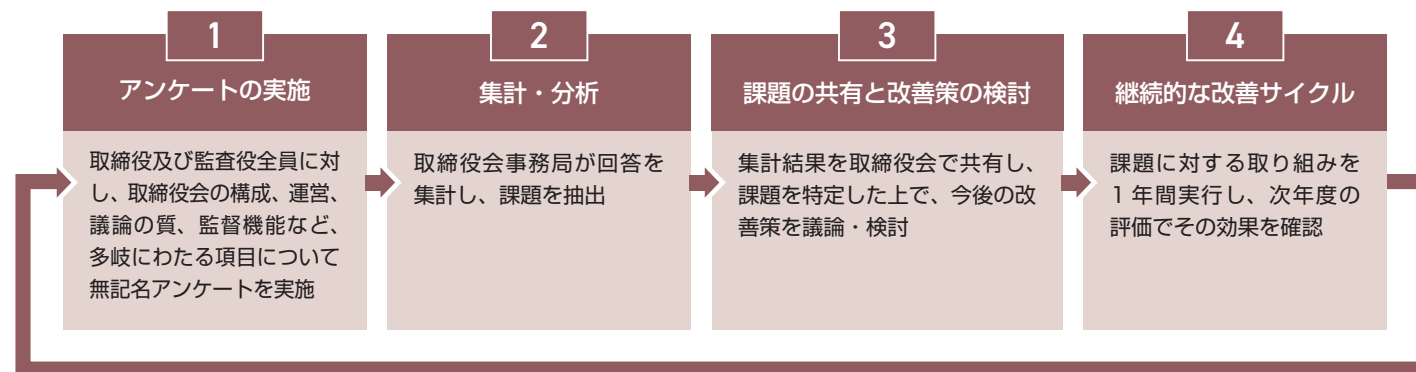
当社は、取締役会の構成、運営、役割、支援体制に関する課題を把握し、継続的な改善につなげるため、取締役・監査役を対象に実効性評価を毎年実施しています。評価結果を取締役会の運営改善に活用し、健全で透明性の高いガバナンス体制の強化を図っています。

評価項目

評価項目	設問数
取締役会の構成	9
取締役会の運営	7
役割① 大きな方向性を示す	2
役割② 経営を支援する環境整備	2
役割③ 経営の監督	8
取締役・監査役への支援体制	1
自己評価	7
実効性評価について	1
合計	37

実効性評価向上のためのプロセス

評価は以下のプロセスに沿って行われます。



2025年度 取締役会の実効性評価

総括・集計結果

全設問平均における「そう思う」の割合は87.2%となり、前年度から6.7ポイント低下したものの、回答の大多数を占めました。一方で「そうは思わない」の割合は0.4%となり、前年度から0.3ポイント低下しました。

回答	2024年 年度	2025 年度	差分
① そう思う	94.0%	87.2%	▲6.7pt
② どちらとも言えない	5.3%	12.4%	+7.0pt
③ そうは思わない	0.7%	0.4%	▲0.3pt

課題と今後の対応

改善テーマ	課題	今後の対応
取締役会の運営	開催頻度・時間、付議事項、資料準備	付議事項の見直し、資料提出期限の徹底、議論を目的とした資料のスリム化・サマリー追加を促進
監査役と社外取締役の連携	社外取締役と監査役の意見交換によるコミュニケーション強化	社内監査役も参加対象とする意見交換会の実施を検討
役員トレーニング	就任時・就任後を含むトレーニングの強化	役員トレーニングの機会増加を検討

当社の取締役会は、経営上の重要事項を決定するとともに、業務執行を監督する役割を担っています。2025年度は、中期経営計画、業績、ガバナンス、資本政策、開発・投資案件など幅広いテーマを審議し、独立社外取締役の多様な知見を活かしながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて議論を重ねました。

年間の開催概要

2025年度は、通常取締役会を20回開催し、書面決議を1回実施しました。年間163件の議案について、決議74件、報告89件、1回当たり平均8.2件を取り扱い、中期経営計画・年度経営計画の進捗、各部門の業務執行、資本政策、ガバナンス、開発・投資案件などを多角的に審議・監督しました。

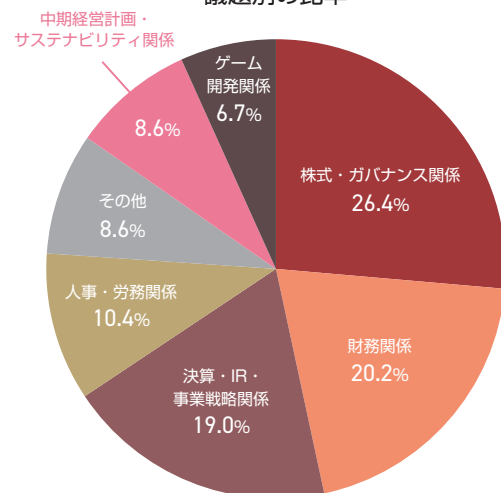
取締役会の開催状況

項目	2025年度
通常開催回数	20回
書面決議	1回
年間議案件数	163件
決議	74件
報告	89件
平均議案件数	8.2件

主な議題

2025年度は、株式・ガバナンス関係が43件と最も多く、財務関係が33件、決算・IR・事業戦略関係が31件となりました。株式・ガバナンス関係では、重要規程の制定・改廃、株主総会、関連当事者取引、取締役会の実効性評価などを取り上げました。財務関係では、有価証券等の売買や運用状況、不動産の取得・売却、銀行借入などを審議・報告しています。決算・IR・事業戦略関係では、四半期・期末決算、IR活動や情報開示などについて確認しました。また、中期経営計画・サステナビリティ関係では、計画・業績見通しやサステナビリティに関する事項を取り上げました。このほか、人事・労務、ゲーム開発、監査等についても継続的に審議・報告しました。

議題別の比率



議論事例

取締役会・指名報酬委員会では、経営陣からの提案や報告を受け、独立社外取締役を含む各取締役が、それぞれの経験と専門性を活かして検討を行っています。取締役会では、中期経営計画、各部門の業務執行、ガバナンス、人事制度などを継続的に取り上げ、重要事項の決定や執行状況の監督をしています。また、指名報酬委員会では、取締役及び執行役員の指名や報酬制度の設計などについて審議を行い、取締役会に答申・提案を行っています。

議題のうち、経営戦略と人事制度における主な論点と議論の内容を紹介します。

事例1 第4次中期経営計画について

取締役会では、第4次中期経営計画の進捗について業務執行部門からの報告に基づき議論が行われ、中でも人材育成の進捗に関して当社グループの成長戦略、人材戦略、多様性のある能力開発について意見が交わされました。当社が10年後の営業利益額で世界トップ10入りをするために必要な施策及び人材戦略や組織の在り方について、執行側との活発な議論が行われました。

事例2 報酬制度の見直しについて

当社の役員報酬における株式報酬比率の引き上げについて、業務執行部門から指名報酬委員会に提案が行われました。審議が進む中で、役員報酬だけでなく、報酬制度全体の見直しの一環として役員報酬制度の見直しも行うこととなり、将来的な報酬制度全体の設計・運用の在り方についても活発な議論が重ねられました。指名報酬委員会での複数回の審議の上、取締役会にて承認されました。

役員報酬

当社の役員報酬は、取締役会の監督のもと、企業価値の持続的向上と株主利益との連動を重視して設計しています。指名報酬委員会による審議・答申を踏まえ、職務と責任に応じた適正な報酬水準を決定し、公正性と透明性の確保に努めています。

基本方針

当会社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益と連動させ、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、基本報酬（月額報酬）、業績連動報酬等（賞与）及び株式報酬により構成することを基本方針とする。

報酬の構成

基本報酬（月額報酬）

常勤取締役の基本報酬は、毎月の固定報酬として、役位・職責に応じた基準月額と考課をもとに算出します。指名報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会が決定します。非常勤取締役は常勤取締役とのバランスを考慮して決定します。

業績連動報酬等（賞与）

常勤取締役の業績連動報酬等は、連結営業利益、連結経常利益または連結純利益の目標達成度と、ゲーム等の営業利益に応じた報奨金をもとに算出します。非常勤取締役は、当社の利益状況を踏まえ、支給の有無と額を決定します。

株式報酬（ストックオプション）

取締役のストックオプションは、新株予約権を取締役会の決定により2年に1回を目途に支給します。常勤取締役は役職と会社の経営状況等を考慮し、非常勤取締役は役職に基づいて決定します。

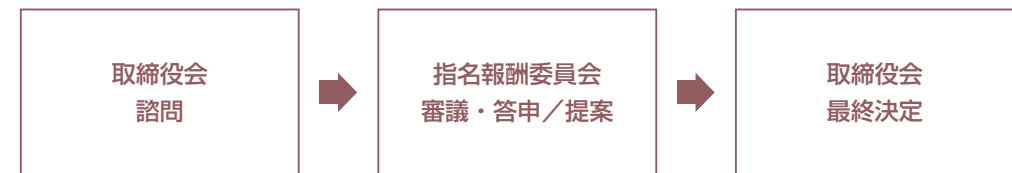
株式報酬（譲渡制限付株式）

取締役の譲渡制限付株式報酬は、取締役会の決定により1年に1回を目途に支給し、原則として退任または退職の日まで譲渡等を制限します。常勤取締役は役職と会社の経営状況等を考慮し、非常勤取締役は役職に基づいて決定します。

New

役員報酬等の決定プロセス

取締役の報酬等は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で算出します。指名報酬委員会が取締役会からの諮問事項を審議・答申し、その内容を踏まえ、取締役会が各取締役の職務と責任に応じて決定します。



2025年度に係る報酬等の総額

（単位：百万円）

区分	支払人員	基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	その他	支払額
取締役	13名	492	408	16	0	918
（うち社外取締役）	6名	48	4	5	0	58
監査役	5名	30	2	-	0	32
（うち社外監査役）	3名	19	1	-	0	20
合計	18名	523	410	16	1	951
（うち社外役員）	9名	67	5	5	0	78

スキルマトリックス ～スキルの定義・選定理由

当社は、2026年度に、長期ビジョン及び第4次中期経営計画の実現に向け、中長期的な成長と企業価値向上に必要な知見・経験を整理し、各スキルを見直しました。併せて、各スキルの定義及び選定理由を定めました。

スキル	定義	選定理由
企業経営	経営戦略策定や事業運営及びガバナンスにおいて、的確な戦略を監督・推進することで、持続的な成長を通じて企業価値の向上を実現するスキル	経営を総合的に監督することが求められることから、企業トップの経営とガバナンスに関する経験・知見が重要かつ必要であるため
技術 / 開発 / 研究	製品の付加価値向上につながる技術や研究開発分野での経験・知見により、企業成長につながる的確な戦略を監督・推進するスキル	「世界 No.1 のデジタルエンタテインメントカンパニー」をビジョンに掲げる当社は、ゲーム開発とデジタル技術、研究開発等が基盤であり、その経験や知見が重要なため
法務 / リスクマネジメント	IP や特許を含む法務とコンプライアンス・内部統制を含むリスク管理を通じた持続的な企業価値の向上を実現するための的確な戦略を監督・推進するスキル	知的財産（IP）や特許を含む法務及びコンプライアンス・内部統制の知見・経験と、情報セキュリティ等の急激な変化への対応を監督することで安定的かつ着実に推進することに必要なため
マーケティング	重点事業の成長を加速させるための IP を中心とした価値向上に向けた的確な戦略を監督・推進するスキル	IP やコンテンツを通じて人々の幸せに寄与貢献するため、マーケティング、営業等の実務経験や幅広い知見を持ち、中長期的な観点からの経営戦略に基づく成長に必要なため
グローバル	多様な価値観や文化を踏まえて、グローバルに事業を展開するための的確な意思決定のための経験・知見	グローバル市場での事業展開や IP を含むコンテンツビジネスを行うためにグローバルでの経験・知見が重要なため
人事 / 人材開発 / 労務	多様な人材がそれぞれに能力を向上させ、最大限に発揮するための的確な戦略を監督・推進するスキル	人的資本を強化することは企業価値を高める原動力であり、持続的な成長に必要な不可欠なため
ファイナンス / 会計	財務・会計・税務に関する専門的な知見と経験に基づき、企業の財務健全性と持続的成長への戦略を監督・推進するスキル	企業価値の最大化を実現するために、財務戦略、会計処理等への適切な監督に必要なため
サステナビリティ / ESG	サステナビリティ経営や ESG に対する知見や経験を備え、的確な監督・推進をするスキル	当社の持続可能性を高め、企業価値向上と持続可能な社会を目指すことに必要なため
業界知見	当社の各事業セグメントについての専門的知見、実務経験を有し、的確な戦略を監督・推進するスキル	当社グループの事業セグメントにおける、それぞれの事業あるいは、その関連業界に関する経験・知見は、企業の成長に必要なため
公益性	広い視座をもち、社会によい影響を与えられる公益性のある的確な戦略となっているか監督・推進するスキル	社会におけるデジタルエンタテインメント、特にゲームの受容性を高めるために、公共の利益の観点から監督することも重要であるため

当社の取締役及び監査役は、持続的な成長と企業価値向上に必要な知見・経験を備えており、取締役会全体として実効性のある監督機能を発揮しています。

氏名	役職	独立性	性別	指名報酬 委員会	主な経験や専門性									
					企業経営	技術／開発／ 研究	法務／リスク マネジメント	マーケティング	グローバル	人事／ 人材開発／労務	ファイナンス／ 会計	サステナビリティ /ESG	業界知見	公益性
襟川 恵子	取締役名誉会長	－	女性	－	●		●			●	●	●	●	
襟川 陽一	代表取締役会長 兼 取締役会議長	－	男性	○	●	●	●		●	●	●	●	●	
鯉沼 久史	代表取締役 社長執行役員 CEO	－	男性	○	●	●	●	●	●	●		●	●	
襟川 芽衣	常務取締役 CSuO	－	女性	－	●			●		●		●	●	
柿原 康晴	取締役顧問	－	男性	－	●		●					●	●	
手嶋 雅夫	取締役	独立	男性	○	●		●	●	●			●	●	
小林 宏	取締役	独立	男性	○ (委員長)	●		●				●	●	●	
佐藤 辰男	取締役	独立	男性	○	●		●			●		●	●	
小笠原 倫明	取締役	独立	男性	○			●					●		●
上沼 紫野	取締役	独立	女性	○			●					●		
小山内 いづ美	取締役	独立	女性	○			●			●		●		●
福井 清之助	常勤監査役	－	男性	－	●		●	●	●				●	
木村 正樹	常勤監査役	独立	男性	－			●		●		●	●		
高野 健吾	監査役	独立	男性	－	●		●				●	●		
河合 千尋	監査役	独立	女性	－			●				●	●		

内部統制システム

当社は、業務の適正を確保し、企業価値の向上を図るため、取締役会において「内部統制システムの基本方針」*を決議し、方針に基づき、以下の体制をはじめとした内部統制システムの整備を行っています。

* [「内部統制システムに関する基本方針」](#) の詳細はこちら

内部統制システムに関する基本方針の概要

1. 当社グループの役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社グループ各社の取締役会は「取締役会規程」「職務権限規程」等を整備し、役職員はこれらに従って業務を執行します。代表取締役は経営理念・コンプライアンス方針を策定し、グループ全体に法令遵守と社会倫理を浸透させます。また、コンプライアンス委員会を設置し、代表取締役社長執行役員CEOが委員長に就くことで横断的な体制を強化し、問題発見時には速やかに報告できる体制を整備しています。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行情報は文書管理規程に従って記録・保管され、取締役及び監査役はいつでもこれにアクセス可能とする体制を整備しています。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

代表取締役 社長執行役員CEOがリスク管理の統括責任者に就き、リスク管理委員会を設置してグループ全体のリスクを一元管理します。部門ごとにリスク対応策の策定、研修、マニュアル整備等を行う体制を構築し、関係部門間での情報共有や迅速対応を可能としています。

4. 当社グループ各社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

社内規程等により意思決定ルールを定め、取締役会で経営計画を策定し、法人ごとに業績目標・予算を設定して、月次・四半期での業績管理を行っています。

5. 当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る当社への報告に関する体制

当社は、関係会社管理規程を定めており、子会社の取締役等は当社取締役会への報告を義務付けられ、重要事項については承認取得の体制が整備されています。

6. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

「内部統制基本グローバル規程」等の社内規程により、業務適正確保のルールを策定。内部統制委員会が各社を指導・支援し、内部統制担当部門を設置。加えて、コンプライアンス委員会及びリスク管理委員会には各統括部門が備えられ、グループ全体の適正化を支えます。内部監査部門は各社の監査を実施し、その結果を担当部門や責任者に報告し、改善策についての指導・支援・助言を行います。

7. 当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役が必要と判断した場合、補助使用人を配置できます。使用人の人事異動については、監査役会が取締役から事前に報告を受け、必要があれば理由を添えて異動の変更を申し入れることが可能です。

8. 当社グループの役職員が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

子会社の取締役等は、監査役が出席する取締役会等で業務執行状況を報告します。役職員は法定事項に加え、重大な事象を発見した場合には直接あるいは報告を通じて監査役に速やかに報告し、監査役はいつでも報告を求めることができます。

9. 当社の監査役へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

監査役への報告を行った役職員が、それを理由に不利益を受けることを禁止し、この方針をグループ全体に周知徹底しています。

10. 当社の監査役等の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役が職務執行に必要な法令に基づく費用の前払や償還を請求した場合、必要と認められる限り速やかに処理されます。

11. その他当社の監査役等の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は必要に応じ、弁護士、公認会計士、税理士など専門家の助言を自由に受けられる体制が保証されています。

12. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力や団体に対しては毅然とした姿勢を持ち、不当・不法な要求には応じず関係を一切遮断します。総務部を対応統括部門として定め、警察、関係団体、弁護士等と連携し、情報収集と組織的対応が可能な体制を整備しています。

当社グループは、グローバルに事業を展開するうえで、ステークホルダーからの信頼確保を重要な経営課題と位置付けています。2025年度に策定した情報セキュリティ基本方針のもと、関係法令等を遵守し、情報資産・データの適切な管理、安全なサービス提供、個人情報の保護、体制の継続的な改善に取り組んでいます。

ガバナンス体制

当社グループでは、リスクに関する情報を入手した際のエスカレーションプロセスを定めています。インシデント発生時には、情報セキュリティ統括責任者の指揮下で対応し、状況に応じて代表取締役 社長執行役員CEOを委員長とするリスク管理委員会を開催します。また、各部門で個人データ取扱マニュアルを整備し、プライバシーに関するインシデント発生時には、個人データ取扱責任者から関係部署責任者等の関係者へ速やかに報告する体制を構築しています。状況に応じて代表取締役 社長執行役員CEOへも報告します。

情報セキュリティ統括責任者

当社グループは、情報システム担当役員を情報セキュリティ統括責任者として定めております。インシデント発生時には同責任者の指揮下で対応し、関係部署と連携して対応を進めます。

エスカレーション体制

代表取締役 社長執行役員CEOへ報告

情報セキュリティ統括責任者

情報セキュリティ管理者(主管部門の部門長)

情報セキュリティ主管部門(情報システム部)

各現場(海外子会社を含む)

情報セキュリティ基本方針

コーエーテックモグループは、デジタルエンタテインメントを通じて新たな価値を創造し、社会の発展に貢献するため、お客様や取引先をはじめとするステークホルダーの皆さまから信頼される企業であることを重視しています。コーエーテックモグループは、関係法令、規範及び契約上の要求事項を遵守し、情報資産やデータを適切に管理することで、安心かつ安全なサービス提供に努めるとともに、情報セキュリティ体制の継続的な改善を図ります。

戦略

リスクコントロール

当社グループは、ユーザーに関する個人情報や開発中コンテンツに関する機密情報を保有しており、サイバー攻撃等の脅威を重要なリスクとして認識しています。不正アクセス、マルウェア、情報漏えい、サイバー攻撃等によるシステム障害や情報流出が発生した場合、経営成績や社会的評価に影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクに対応するため、外部からの攻撃に備えた多層的な防御策を採用しています。情報システムやクラウドサービスへのアクセスにおいても多要素認証(MFA)を導入しました。また、新たな基準やトレンドについて情報を収集し、必要性を見極めながら管理のアップデートを行っています。個人情報や機密情報を含むファイルは社員の情報持ち出し管理や操作ログ取得により、社内からの情報漏えいの抑止にも努めるとともに、情報保護ツールで暗号化することにより、データが漏えいした場合でも関係者以外が閲覧できないよう保護しています。事業継続性の観点では、国際的な基準に準拠したクラウド環境の活用を促進することで、自然災害やサイバー攻撃による基幹システムの停止を防ぐとともに、拠点間ネットワークのバックアップ網強化、冗長化を進め、情報資産の保護と安定運用を図っています。

社員教育

情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール訓練を定期的の実施し、社員の意識向上と対応力の強化に努めています。eラーニングによる教育は、契約社員、派遣社員、アルバイト等を含む国内外グループ会社の全社員を対象に行い、受講率は2年連続100%を達成しました。標的型攻撃メール訓練では、疑似攻撃メールを社員に送信し、適切な対応を学ぶ機会としています。2025年度は報告率向上に重点を置いた訓練を行い、前年度から改善が見られました。

国内外グループ会社の管理

グループ各社の社内情報インフラ管理を当社の情報システム部に集約し、責任の明確化と運用の標準化を図っています。社内情報インフラを一元管理することで、統一的なセキュリティ運用を実現するとともに、脅威への迅速な対応や情報漏えいリスクの低減を進め、グループ全体の情報資産の安全性確保に努めています。これらの取り組みにより、国内外グループ会社を含むグループ全体で情報資産の安全性を確保し、安定した運用と高いセキュリティレベルの維持に努めています。

アクションプランの整備(BCP対策)

情報セキュリティインシデントの事象ごとに、検知、初動対応、トリアージ、レスポンスの具体的な内容を取りまとめたアクションプランを整備し、有事に備えています。これにより、緊急時にも迅速かつ確に対応できる体制を整えています。万が一インシデントが発生した場合は、定められたエスカレーションプロセスに従い、情報セキュリティ統括責任者の指揮下で関係部署が連携して対応します。

コンプライアンスとリスク管理

コンプライアンスに関する社内制度

当社グループは、会社法及び会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保する内部統制システムを整備しています。社内規程に従った業務執行と、グループ横断の体制により、法令・定款・社会倫理の遵守を徹底しています。

法令遵守体制の整備

取締役会規程、職務権限規程等の社内規程を制定し、役職員が規程に従って業務を遂行する体制を整えています。代表取締役が経営理念・コンプライアンス方針を定め、法令及び社会倫理の遵守を企業活動の前提としています。

コンプライアンス推進体制

代表取締役 社長執行役員 CEO を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、グループ横断の体制整備と問題点の把握を行っています。問題を発見した場合は速やかに同委員会へ報告する体制を構築しています。

人権尊重に向けた取り組み

当社グループは、国際的に宣言され、それぞれの国で保障された基本的人権を尊重・擁護し、当社グループの事業活動に関わるすべての人の人権を尊重します。2026年度に見直した「行動規範」では、人権の尊重について具体的な方針を明記しています。

* [「行動規範」](#)の詳細はこちら

人権の尊重・擁護

国籍、人種、思想信条、年齢、性別、性的指向、身体条件などによる差別やハラスメントを行わず、個人の尊厳が損なわれないよう十分に配慮しています。

ハラスメント防止

ハラスメント防止に関するグローバル規則を策定し、社員教育を実施しています。複数の相談窓口とハラスメント対策委員会を設置し、相談・通報へ適切に対応しています。

英国現代奴隷法への対応

2016年度から英国現代奴隷法2015に基づく声明を公表し、毎年更新しています。事業及びサプライチェーンにおける人権侵害防止に努めています。

リスク管理体制

当社グループでは、代表取締役 社長執行役員 CEO をリスク管理の統括責任者とし、リスク管理委員会を設置しています。全社一元的なリスク管理を行い、関係部門間での情報共有、相互協力、的確な判断及び迅速な対応に努めています。業務執行におけるリスク情報は、定期的開催される会議で報告され、会社の存続に重大な影響を与える可能性を判断したうえで、必要に応じて対策本部を設置し、調査、対応、再発防止策の検討・実施を行います。これらの状況は取締役会に報告・承認され、社内外への指示、関係機関への報告、情報開示を迅速に行う体制を構築しています。また、各業務におけるリスクカテゴリごとに責任部門を定め、対応策の検討、研修の実施、マニュアルの作成等を進めています。

グループ全体の リスク (一覧)

- 人材確保・育成について
- 知的財産権について
- 個人情報等のデータセキュリティについて
- 人権保護・公正な取引について
- 有価証券の保有について

事業固有のリスク (一覧)

エンタテインメント事業

- コンテンツ表現における倫理的配慮について
- 市場環境の変化について
- 開発期間の長期化・投入時期・販売計画について
- 品質管理について
- 海外事業展開について

アミューズメント事業

- 法的規制について

* [「想定される事業等のリスク」](#)の詳細はこちら

BCP

当社グループでは、事業継続が危ぶまれるレベルの大災害や感染症、テロ等、あらゆる経営危機リスクに対し、経営危機発生時における臨時的指示命令系統や組織体制、経営危機対策本部を中心にした会社方針決定までのフローをBCP として整備し、社内規程として定めています。情報セキュリティリスクに関しては、事象ごとのアクションプランの整備に加え、基幹システムの停止を防ぐため、国際的な基準に準拠したクラウド環境の活用、拠点間ネットワークのバックアップ網強化、冗長化にも取り組んでいます。災害のリスクに関しては、大地震など、帰宅できない役職員が発生するリスクを考慮し、食料や毛布をはじめとした災害備蓄品を各事業所に用意し、定期的な数量や品目の見直しを行うスキームを構築しています。

 襟川 恵子 取締役名誉会長 生年月日：1949年1月3日 当社取締役名誉会長（現任） 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス 代表取締役社長（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20	 襟川 陽一 代表取締役会長 兼 取締役会議長 生年月日：1950年10月26日 当社代表取締役会長 兼 取締役会議長（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20	 鯉沼 久史 代表取締役 社長執行役員CEO 生年月日：1971年10月2日 当社代表取締役 社長執行役員CEO（現任） 株式会社コーエーテックモゲームス 代表取締役社長（COO&CEO）（現任） 2025年度取締役会出席回数：19/20	 襟川 芽衣 常務取締役CSuO 生年月日：1976年4月30日 当社常務取締役CSuO（現任） 株式会社コーエーテックモゲームス取締役常務執行役員（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20
 柿原 康晴 取締役顧問 生年月日：1970年12月30日 当社取締役顧問（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20	 手嶋 雅夫 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1957年11月18日 当社社外取締役（現任） ティー・アンド・ティー株式会社代表取締役社長CEO（現任） 2025年度取締役会出席回数：18/20 在任期間：12年	 小林 宏 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1957年4月5日 当社社外取締役（現任） 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス取締役（非業務執行）（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20 在任期間：11年	 佐藤 辰男 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1952年9月18日 当社社外取締役（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20 在任期間：8年
 小笠原 倫明 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1954年1月29日 当社社外取締役（現任） 株式会社ビックカメラ社外取締役（現任） 2025年度取締役会出席回数：20/20 在任期間：5年	 上沼 紫野 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1967年1月28日 当社社外取締役（現任） LM虎ノ門南法律事務所弁護士（現任） 2025年度取締役会出席回数：15/15 ※就任以降 在任期間：1年	 小山内 いづ美 取締役 （独立社外役員） 生年月日：1959年1月30日 当社社外取締役（現任） 社会福祉法人ももの会事務長（現任） 在任期間：1年末満（2026年6月就任）	
 福井 清之助 常勤監査役 生年月日：1953年11月10日 当社常勤監査役（現任） 2025年度監査役会出席回数：7/7	 木村 正樹 常勤監査役 （独立社外役員） 生年月日：1958年12月1日 当社常勤監査役（社外）（現任） 2025年度監査役会出席回数：7/7 在任期間：12年	 高野 健吾 監査役 （独立社外役員） 生年月日：1957年8月10日 当社社外監査役（現任） 2025年度監査役会出席回数：7/7 在任期間：5年	 河合 千尋 監査役 （独立社外役員） 生年月日：1973年6月14日 当社社外監査役（現任） 株式会社ベイスайд・パートナーズ代表取締役（現任） 2025年度監査役会出席回数：5/5 ※就任以降 在任期間：1年

