

## DIALOGUE

⇒ サステナビリティへの取り組み

# 事業の持続可能性を高めつつ、 バンダイナムコらしいサステナブル活動で 笑顔未来へつなぐ

2022年4月、経営企画本部内に新設された「サステナビリティ推進室」は、中期計画の重点戦略「サステナビリティ」を推進する司令塔です。社内啓発や海外展開、人権から情報セキュリティまで、幅広い分野でグループの持続可能性を支える2人に話を聞きました。

### KOJI TSUYUKI

露木 項治  
株式会社バンダイナムコホールディングス  
経営企画本部  
サステナビリティ推進室  
ゼネラルマネージャー

### YUKO ARISHIMA

有島 優子  
株式会社バンダイナムコホールディングス  
経営企画本部  
サステナビリティ推進室  
アシスタントマネージャー

### 基盤整備から新たなフェーズへ

露木 サステナビリティ推進室は発足1年余りの組織ですが、グループのサステナビリティ課題をまとめ、バンダイナムコグループ各社に発信するとともに、ファンに届く有効な取り組みがなされるよう、様々な施策を推進しています。2023年3月期は土台固めの期間として、基本的な概念の理解・浸透に努めました。この間、サステナビリティへの理解と意識変革が進んだことは、社内アンケート結果にも表れています。

制度面では、取締役会直下に「グループサステナビリティ委員会」が設置されました。ここに事業統括会社の代表取締役



社長を含む社内取締役が参加していることは、取締役報酬へのサステナビリティ評価導入と併せ、各社の取り組みに目に見える変化をもたらしました。(株)バンダイと(株)BANDAI SPIRITSの「未来・クリエイション」プロジェクトなどもその一例です。

こうした成果を踏まえ、2024年3月期から取り組みは新たなフェーズに移行します。全社的にマテリアリティの「自分事化」を進める一方、取り組みの規模をワールドワイドに拡大していきます。

有島 自分事化に関しては、2022年からグループ横断で「MySDGsプロジェクト」を推進しています。国内グループ会社へのポスター掲示を手始めに、2022年11月には、WEB社内報の中にポータルサイトを立ち上げました。社員各自の日々の取り組みなどを紹介しつつ、パーパスやマテリアリティへの意識付けをはかっています。海外従業員に向けては英語版を作成し、海外グループ会社へのアンケート調査も実施しました。

露木 現在、海外のエリアごとに課題の洗い出しを進めており、2023

年10月には日本で「グローバルサステナビリティサミット」を開催します。各地域統括会社の担当者が集まり、グループとして取り組みの標準化を目指す方針です。

### 人権・環境分野の取り組み

露木 マテリアリティに関連して、特に人権への取り組みは、関連部署との連携を取りつつも、当推進室が積極的にリードすべき分野です。

有島 2022年、NGOの協力を得て人権デューデリジェンスを実施し、潜在リスクを洗い出しました。これを受け、2024年3月期は具体的な体制づくりを進めていきます。まず、グループ人権方針を策定し、社内への浸透をはかります。併せて、サプライヤーの管理も含め、グループ各社で実施される施策の標準化を目指します。

また環境分野では、「ガンブラ」「ガシャポン」といったプラスチックのリサイクルに続く新機軸が生まれてくるよう、積極的な社内啓発を行ってまいります。

露木

2021年に策定された「サステナビリティ方針」では、カーボンニュートラルに向けた二酸化炭素排出削減目標を掲げています。これはScope1/2\*における削減を規定したのですが、併せて現在、Scope3での取り組みの可能性を検討しており、目標値についても議論を進めています。プラスチック問題への取り組みとともに、こうしたバンダイナムコならではの機軸を打ち出すことが、企業価値の真の向上につながっていくと考えています。

\* Scope1: 自社の活動(燃料燃焼・工業プロセス)からの直接的排出  
Scope2: 電気・熱・蒸気の調達・使用に伴う間接的排出  
Scope3: Scope1、Scope2以外の間接的排出

### 事業の持続可能性を支えるもの

露木

サステナビリティ推進室の活動範囲には、事業の持続可能性に関わる「危機管理・コンプライアンス」「情報セキュリティ」の分野も含まれます。部署内にそれぞれ担当チームを置き、適宜連携するとともに、BCP(事業継続計画)案件では危機管理と情報セキュリティの両者が一体的に機能します。2022年



の不正アクセス問題を契機に、システムの抜本的強化や報告系統の一元化をはかった結果、両分野における国内外のインシデント報告が、リアルタイムで上がってくるようになりました。

今後の取り組みとして、危機管理・コンプライアンスでは、e-learning・研修などの強化と拡充、情報セキュリティでは、個人情報やAIへの対策強化を進めていく方針です。

### 統合的価値追求のストーリー

有島

今後も引き続き、バンダイナムコにおけるサステナビリティ文化の醸成に貢献していきます。これまで以上

に発信力を高め、社員の皆さんが気づかない部分について、「それもサステナビリティにつながる」と理解や認識を深めてもらうことで、新しい取り組みに向けた情報提供がされるようになっていきたいと思います。また、取り組みが日本国内だけで閉じないよう、グローバル連携に注力し、ALL BANDAI NAMCOのサステナブル活動を実現していきたいと考えています。

露木

すべては自分事であり、この取り組みなくしてバンダイナムコの未来はありません。1年目は概念的な話が多くなりましたが、より分かりやすく、「笑顔未来へつなぐことこそがサステナブル活動だ」というメッセージを発信したいと思います。IP戦略や個々の事業が、サステナビリティと不可分につながっていくこと。例えば、低消費電力のクレイゲーム機「CLEN3」の販売拡大が、経済的・社会的価値の同時追求にほかならないこと。こうしたストーリーが個々に浸透することで、今中期計画の3つの重点戦略は互いに連動していきます。そうして初めてバンダイナムコの事業基盤はより盤石になっていくと考えています。

## ⑤ サステナブル活動の取り組み事例



## Case Study

## 玩具ホビー事業における 廃棄物削減の取り組み

NORIKO FUJITA

藤田 訓子

株式会社バンダイ 取締役

株式会社BANDAI SPIRITS 取締役

### サステナビリティプロジェクト 「未来・クリエイション」について

私は、玩具ホビー事業におけるサステナビリティの推進責任者として、2023年4月に現職に就任しました。役割としては、玩具ホビー事業が持続可能であり続けるよう、やるべきことを推進するとともに所属する従業員一人ひとりが強い当事者意識を持って、サステナビリティに向き合うための環境づくりに邁進することにあります。

そのための活動の一環として、(株)バンダイと(株)BANDAI SPIRITSにおいて、両社の企業スローガンである「夢・クリエイション」を未来につなぐサステナビリティプロジェクト「未来・クリエイション」が2023年3月に発足しました。両社が全社を挙げて取り組む3つの目標として、「トイ

ホビー事業拠点の二酸化炭素排出量15%削減」「安全安心の商品・サービスの提供」「未来を担う子どもたちに向けた教育・体験価値の提供」を設定しました。これらの目標を実現するために、「会社」「部門」「役員・社員」の3つのレイヤーに分けて、各々が役割を達成することを目指します。3つに分けることで、会社がやることを明確化するとともに、一人ひとりがそれぞれの立場でサステナビリティと向き合い、自分事としてモチベーションを持って取り組んでほしいと思っています。これまででも事業と連携したサステナブル活動を推進してきましたが、各事業や部門の活動に留まっており、各立場の役割を整理し、幅を広げる必要があるとの課題感から本プロジェクトを発足させました。プロジェクトロゴも新たにサステナブルをイメージしたグリーンを採用しています。「未来・クリ

エイション」として目標実現につながる様々な取り組みを実行し、積極的に情報を発信していきます。

### サステナビリティはファンの 皆様とともに推進

玩具ホビー事業では、製品・容器包装にプラスチックを主材料とすることが多く、環境負荷低減につながる廃棄物削減は、最優先課題だと認識しています。循環社会への移行に貢献するべく、自社回収リサイクル対応への優先度を高く設定しています。

そうした背景を受けて、2006年よりカプセル玩具の空カプセルの回収を始め、2021年から自社カプセルへのリサイクル材の使用を開始しました。空カプセルに関しては、お客様が購入直後に不要となることから、リサイクル向きであり、回収店舗を順次拡大しています。

また、「ガンブラ」のランナー（プラモデルの枠部分）を回収し、リサイクルにより

新たなプラモデル製品を生み出す「ガンブラリサイクルプロジェクト」もバンダイナムコグループ4社共同による取り組みとして2021年4月から開始しています。ランナーの回収にあたっては、全国の「namco」をはじめとする(株)バンダイナムコエンターテインメントの対象店舗約200カ所に専用の回収ボックスを設置し、ファンの皆様からの回収を受け付けています。2023年3月期においては年間目標回収量の146%となる21tを超えるランナーを回収できました。回収したランナーは、マテリアルリサイクルとしての再利用やサーマルリサイクルとして電力に転換しています。「ガンブラリサイクルプロジェクト」については、企画段階で「使用済みのランナーを回収ボックスまでわざわざ持ってきていただけるのか？」と心配する声もありましたが、結果としてファンの皆様のご協力のもと、想定以上の量を回収できました。

自社回収リサイクル活動だけでなく、製品・容器包装における環境配慮設計の推進や、菓子・食品においては賞味期限延長プロジェクトを社内でも立ち上げ、製品や

原材料のロス削減を推進する食品ロス削減に向けた取り組みも行っています。

こうした活動は私たちだけで推進できることだとは思っていません。私たちの商品を支持してくださるファンの皆様とともに取り組んでいくものだと感じています。今後も私たちが向き合うべき社会課題に対して、私たちのパーパスにもあるように、ファンの皆様とともに取り組める環境を整備し、取り組みの幅を広げていくことが重要だと考えています。

### グローバル展開における環境 対応

私たちの製品は、多くの国と地域のファンの皆様にお届けしていますが、欧州ではサステナビリティを巡る様々な法制化も進行しており、製品仕様におけるグローバル対応は優先課題だと認識しています。今後は、海外の現地拠点とも情報交換などコミュニケーションをはかりながら、展開エリアに適合した製品設計を推進していきたいと思



「未来・クリエイション」プロジェクトが発足し、玩具ホビー事業としてもサステナブル活動における新しい局面を迎えます。このタイミングで責任者として就任した私にとっても、大きな挑戦だと捉えています。国内のみならず海外の各拠点も巻き込んだグローバル視点で、私たちならではのサステナブル活動を策定・推進し、一人ひとりが自分事として取り組んでいけるよう、環境づくりに全力を尽くしていきます。



バンダイ・BANDAI SPIRITSサステナビリティプロジェクト「未来・クリエイション」ロゴ



ガシャポンカプセルリサイクル

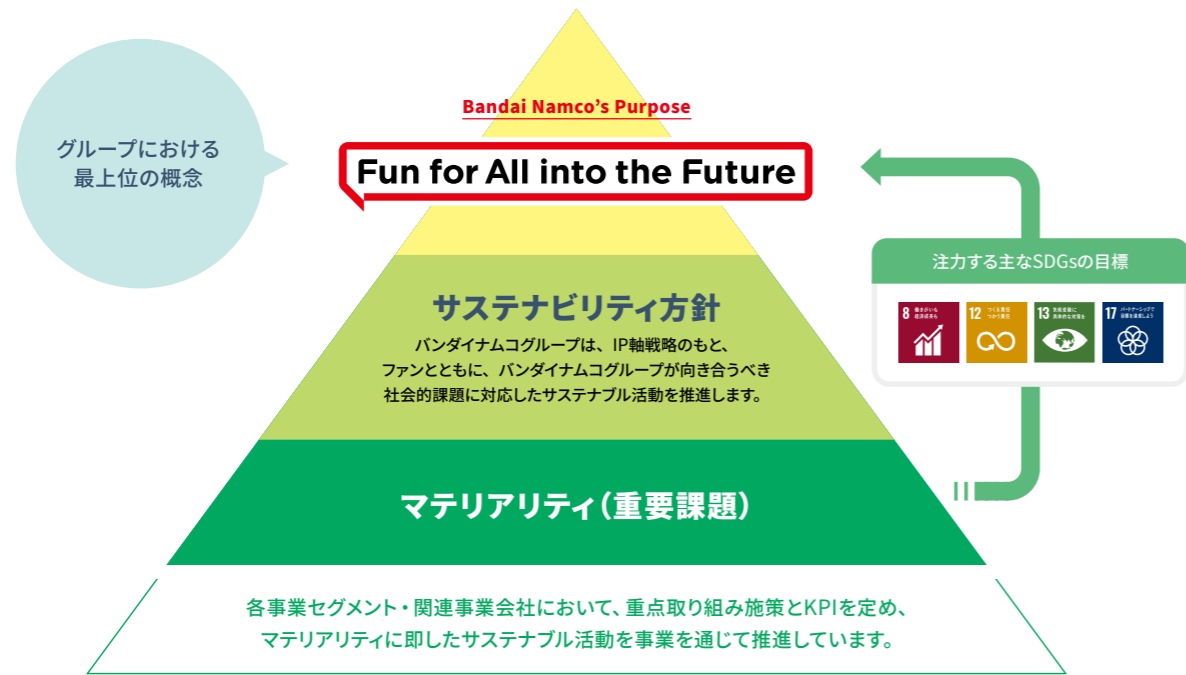


ガンブラリサイクルプロジェクト



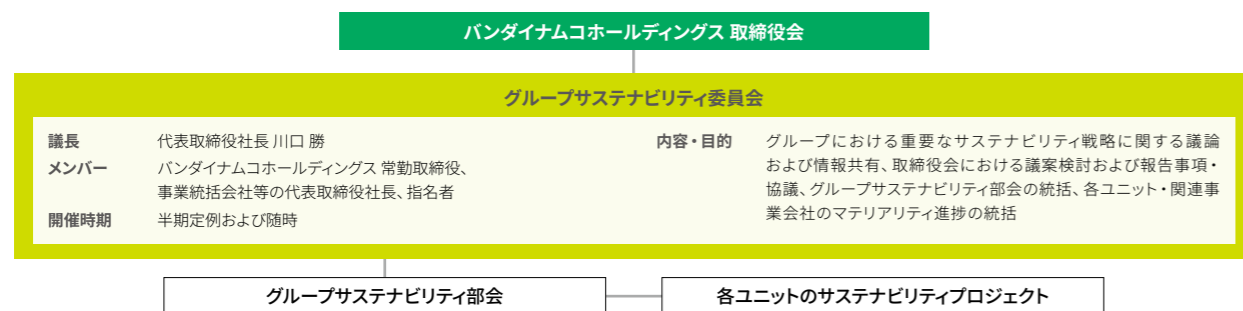
回収したランナーを使用した「1/1スケールのガンダムヘッド」

バンダイナムコグループでは、パーパスである「Fun for All into the Future」をグループにおける最上位概念と位置付け、パーパスのもとIP軸戦略を活用したバンダイナムコならではの活動に取り組むといったサステナビリティ方針を定めています。その実践に向け、特に重点的に取り組む必要がある5つのテーマをマテリアリティ(重要課題)として特定し、サステナブル活動を推進しています。



サステナブル活動の推進にあたっては、当社の常勤取締役および当社グループの事業統括会社((株)バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイ、(株)バンダイナムコフィルムワークスおよび(株)バンダイナムコアミューズメント)の代表取締役社長などで構成され、当社代表取締役社長が議長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置し、事業と連携した活動に取り組んでいます。サステナブル活動の推進は経営戦略上の重要な取り組みであるという認識のもと、

当社取締役会直轄となるグループサステナビリティ委員会です。サステナビリティ戦略に関する協議を行い各施策を検討、当社取締役会に定期的に報告し、当社取締役会がその審議・監督を行います。また、グループサステナビリティ委員会の下部組織としてグループサステナビリティ部会を設置、バンダイナムコグループのサステナビリティ方針およびマテリアリティに沿った活動に取り組んでいます。

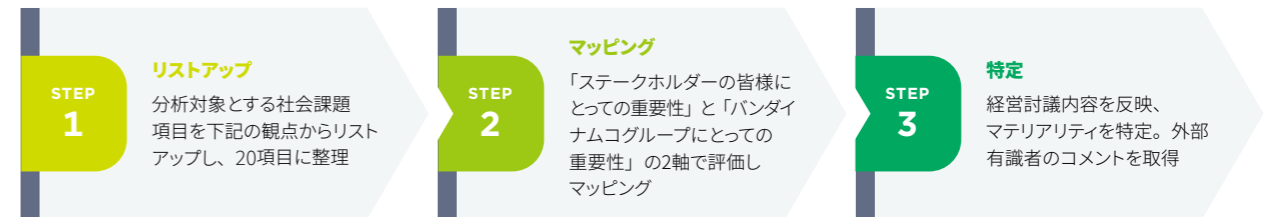


## マテリアリティの特定

当社グループでは、サステナビリティに関するリスクと機会についてグループサステナビリティ委員会で協議のうえ、当社グループが取り組むべきマテリアリティを特定、グループ全体のサステナブル活動を推進しています。  
また、グループ各社がマテリアリティに沿って、その事業特性に合わせた施策に取り組んでおり、その結果は、連結会計年度

ごとにグループ全体および事業セグメントごとに分析、翌連結会計年度以降の施策の改善につなげており、併せてその内容についてグループサステナビリティ委員会にて協議のうえ、当社取締役会に報告し、当社取締役会が審議・監督を行っています。

## マテリアリティ特定の3ステップ



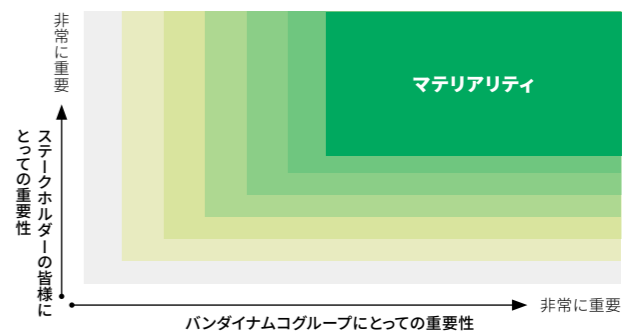
## 特定・検証時に重視している観点

### ▶ バンダイナムコグループの考え方・方針

- ・バンダイナムコグループのパーパス
- ・バンダイナムコグループのサステナビリティ方針
- ・バンダイナムコグループコンプライアンス憲章
- ・バンダイナムコグループ中期計画
- ・グループの関連方針・ガイドライン

### ▶ 国内外の潮流・社会要請

- ・国際機関や調査機関、政府の各種指針、ガイドライン  
例：SDGs(持続可能な開発目標)、環境省「環境報告ガイドライン」、GRIガイドライン、TCFD提言、SASB基準、ESG評価機関のガイドラインやレポート(CDP、MSCI、Sustainalytics、FTSE) など
- ・外部有識者ヒアリング
- ・消費者アンケート(不定期実施)
- ・サステナビリティ先進企業の取り組み



## マテリアリティ5項目



Bandai Namco Sustainability

# GUNDAM UNIVERSAL CENTURY DEVELOPMENT ACTION (GUDA)

宇宙における様々な問題を描いたガンダムのメッセージ。今後加速するであろう、リアルな宇宙世紀の幕開けに向けて、フィクションのガンダム世界の宇宙世紀を教訓として、より良い世界を目指し、ガンダムを旗印に、ファン・外部パートナーとも手を組み、未来の子どもたちのため、様々なアクションを行っていきます。



## ガンプラリサイクルプロジェクト

「ガンダムシリーズ」のプラモデル「ガンプラ」のランナー（プラモデルの枠の部分）を回収し、ケミカルリサイクルによって新たなプラモデル製品へと生まれ変わらせることを目指すプロジェクトで2022年3月期よりスタート。全国のアミューズメント施設などで回収されたランナーはプラモデル生産工場バンダイホビーセンターへ運ばれ、一部をケミカルリサイクルの実現に向けた実証実験用の材料として、そして残りをマテリアルリサイクルおよびサーマルリサイクルにより再活用しています（2023年3月期回収実績：約21t）。



## ガンダムオープンイノベーション

この現実世界において「宇宙世紀」を新たに捉えなおし、ガンダムの世界同様に現実世界が抱えている「社会課題」に対して、「ガンダム」と「未来技術」を掛け合わせることでより未来の夢と希望を現実化するプログラムで2022年3月期より実施しています。



## ガンダムエデュケーショナルプログラム

GUNDAM FACTORY YOKOHAMAの「動くガンダム」や「ガンプラ」を素材に、ものづくりの楽しさや地球環境などについて考えるきっかけを与える教育プログラムで2022年3月期よりスタートしました。2021年10月より実施している「ガンプラアカデミア」では「ガンプラ」の組み立て体験を行うほか、バンダイホビーセンターの設備や生産工程、仕事内容を紹介する映像を視聴。これらの内容を通じて、ものづくりの楽しさや、社会・環境課題への取り組みについて学んでもらい、優れた技術や持続可能なものづくりへの関心を高めていただくことを目的としています。2023年3月末までの累計で約3,800校、約24万人の小学生に参加いただいています。



GUNDAM UNIVERSAL CENTURY DEVELOPMENT ACTION (GUDA) 公式サイト



# THE IDOLM@STER

～ファンとつながる、ともに創るサステナブル活動～

「アイドルマスター」シリーズでは、バンダイナムコグループが掲げるマテリアリティ「地球環境との共生」「知的財産の適切な活用と保護」「コミュニティとの共生」の3つを軸に、IPを活かしたファンが気軽に参加できる、ファンと「つながる」「ともに創る」サステナブル活動に取り組んでいます。



## リサイクル推進への取り組み

「アイドルマスター シャイニーカラーズ」と環境省によるコラボ施策として283（ツバサ）プロダクション所属のユニット「放課後クライマックスガールズ」がプラスチック資源循環に関する広報PRを務めています。

ゲーム内イベントシナリオ「アジェンダ283」では地域の清掃活動を通して、海洋プラスチックごみ問題について学習、話し合いながら、自然とプラスチック資源循環のための取り組みを実践しています。なお「放課後クライマックスガールズ」メンバーから選出されたアイドル・杜野凛世がナビゲートを務める「プラスチック削減・リサイクル促進」をPRする啓蒙動画も公開されています。



「プラスチック削減・リサイクル促進」PR



2023年3月に開催した「アイドルマスター SideM」の朗読劇ステージ「THE IDOLM@STER SideM PASSIONABLE READING SHOW—超常事変～対立スル正義～」では、使い捨てプラスチック削減を目的として、会場内に出店したドリンクカーでドリンクをご購入いただく際にマイボトルを持参するよう呼びかけ、多くのファンの皆様に取り組みへご協力いただきました。ドリンクの総販売数に対するマイボトル持参率は約90%となりました。



2023年3月に開催した「THE IDOLM@STER SHINY COLORS 5thLIVE If I\_wings.」の会場では、来場者から不要衣類を回収する取り組みを実施。会場に来場するファンの皆様に呼びかけ、会場に設置されたボックスにて古着を回収。なお回収した衣類は再利用可能な新素材へ再生され、2024年3月期中にアイドルマスター関連イベントでの再利用を検討しています。



## 地域振興への取り組み

「アイドルマスター シンデレラガールズ」の陶芸好きアイドル・藤原肇が備前焼の魅力や情報を発信する「備前焼小町」として、宇宙をテーマにまちづくりに取り組む神奈川県相模原市の魅力を、「アイドルマスター ミリオンライブ！」の太陽・月・星にちなんだ3つのユニットがPR活動を実施。このようなIPを活用した地域活性化に取り組んでいます。

バンダイナムコグループでは、気候変動への対応が持続可能な社会の実現および事業の持続に必要なものであるとの認識のもと、2021年4月に「バンダイナムコグループのサステナビリティ方針」を策定するとともに、脱炭素化社会に向けた中長期の目標を設定しました。持続可能な社会の実現を目指すことで、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

## ガバナンス

サステナブル活動の推進にあたっては、当社取締役会直轄となり、代表取締役社長が議長を務めるグループサステナビリティ委員会でサステナビリティ戦略に関する協議や各施策の検討、取締役会への定期的な報告を行い、取締役会がその審議・監督を行います。

## 戦略

当社グループでは、エネルギー由来の二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)排出量削減による脱炭素化に向けた2050年までの数値目標とステップを設定しています。目標設定にあたってはグループサステナビリティ委員会や当社取締役会において、TCFD提言を含む社会からの要請および当社グループが直面する気候変動のインパクトについて議論を行い、2022年4月からスタートした中期計画の策定に併せて、目標達成に向けたより具体的な施策の立案を行い、実行しています。なお、気候変動に伴う移行リスク、物理的リスク、機会については次のとおり分析しており、これらのリスクと機会に対応するための施策を推進しています。

### 当社グループの事業に影響を与えられ考えられるリスクと機会

#### リスク

- 炭素規制やプラスチック利用規制による原材料や生産・調達コストの上昇（主にトイホビー事業）
- 新技術の導入や研究開発、設備投資に伴うコストの増加（主にデジタル事業、トイホビー事業）
- 自然災害による財物損壊やサプライチェーンの中断、資源の枯渇

#### 機会

- 省エネルギー化による電力コストの削減
- 効率的な生産・輸送プロセスの導入によるコストの削減（主にトイホビー事業）
- 消費者嗜好の変化による新しい市場の創出

また、これらのリスクと機会に対応するため次の施策を推進しています。

### 当社グループのリスクと機会への対応

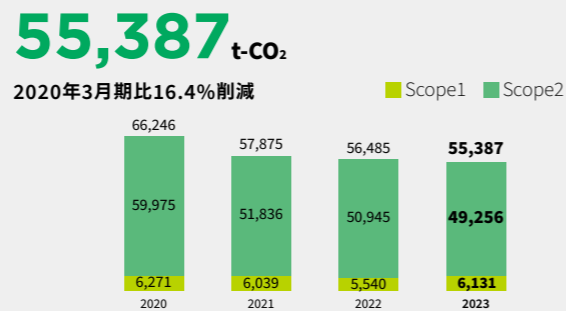
#### 対応

- 省エネルギー施策、効率化施策の推進
- 再生可能エネルギーなど低炭素エネルギーの利用
- リサイクルの推進
- 新技術・新素材の導入、設備投資

## リスク管理

当社グループでは、リスクと機会についてグループサステナビリティ委員会で議論のうえ、各種施策の策定と対応にあたっています。さらに、エネルギー由来の二酸化炭素排出量について、事業セグメントごとに削減目標値を定め、事業特性に合わせた施策を推進しています。排出量は、年度ごとにグループ全体および事業セグメントごとに算出・分析し、翌年度以降の施策の改善につなげています。なお、削減状況およびその結果は、年度ごとにグループ全体および事業セグメントごとに分析、翌年度以降の施策の改善につなげており、併せてその内容についてグループサステナビリティ委員会にて協議のうえ、取締役会に報告し、当社取締役会が審議・監督を行っています。

### バンダイナムコグループ二酸化炭素排出量の推移 3月31日に終了した会計年度



## 指標と目標

以下のとおり、脱炭素化に向けた中長期目標を設定しています。

### 脱炭素化に向けた中長期目標

#### 目標

2050年まで：  
自社拠点（社屋、自社工場、直営アミューズメント施設等）におけるエネルギー由来の二酸化炭素排出量 実質ゼロ

#### 中間目標

2030年まで：  
自社拠点におけるエネルギー由来の二酸化炭素排出量 2020年3月期比 35%削減（2014年3月期比 50%削減）

#### 主な取り組み

- 再生可能エネルギーへの切替
- 自社生産工場における太陽光発電の導入
- 省エネルギー施策のさらなる推進
- GHGプロトコルScope3に基づくサプライチェーン二酸化炭素排出量管理（2023年3月期より着手）

TCFD提言：「気候関連財務情報開示タスクフォース」による、気候変動要因に関する適切な投資判断を促すための一貫性、比較可能性、信頼性、明確性を持つ効率的な情報開示を促す提言

## 地球環境との共生

私たちバンダイナムコグループは地球環境に配慮した事業を推進することが、社会と企業の持続可能な発展の実現に欠かせないことを認識し、様々なステークホルダーとともに、地球環境との共生を目指します。

### 自社拠点における再生可能エネルギーへの切替

脱炭素化に向けて、グループ会社主要拠点において、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを進めています。バンダイナムコ未来研究所、バンダイ本社ビル、バンダイナムコアミューズメント本社ビル（住友不動産田町駅前ビル）、バンダイナムコスタジオ本社ビル（澁澤永代ビル）、(株)BANDAI SPIRITSのプラモデル生産工場であるバンダイホビーセンターなど、グループ各社拠点においては使用する電力の全量を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えており、オフィス業務で発生する二酸化炭素排出量を実質ゼロとしています。この取り組みにより年間4,000t-CO<sub>2</sub>以上の二酸化炭素の排出を削減しています。



バンダイナムコ未来研究所

### 太陽光発電の導入

(株)BANDAI SPIRITSは、プラモデル生産工場であるバンダイホビーセンターの屋上約1,202m<sup>2</sup>に400枚のソーラーパネルを配した太陽光発電設備を導入、太陽光発電による電力自給に取り組んでいます。太陽光発電による年間の電力自給量は約26万kWh\*となり、年間約130t-CO<sub>2</sub>の二酸化炭素排出が削減できる見込みです。



バンダイホビーセンター

\* JIS 8907 に基づく太陽電池の発電量計算方法により算出

### 環境に配慮した物流網の積極的な推進

バンダイナムコグループの物流を担当する(株)バンダイロジパルは商品を安全にお届けすることももちろんのこと、エコドライブを全社で推進しています。またエコドライブに加え、グリーン経営認証取得や、低公害車の導入などの環境配慮にも積極的に取り組んでいます。



バンダイナムコグループ

➡ 地球環境との共生

環境配慮製品の開発

(株)バンダイナムコアミューズメントは、2012年に国内向け業務用ゲームを対象に、「エコアミューズメント製品要求事項」を策定。ガイドラインに定められた「グリーン調達基準適合」「省電力」「省資源」などの7つの基準をもとに製品を評価し、一定レベルを満たすものを「エコアミューズメント製品」と認定しています。認定製品である「CLENA3」は全国の店舗の運営ノウハウをもとに景品運営やスタッフの負担軽減に配慮した工夫を凝らされているだけでなく、初代「クレナフレックス」に比べ、消費電力は約56%減と環境にも配慮された設計となっています。

また、トイホビー事業においては「サステナブル設計ハンドブック」を作成しました。環境配慮設計を分かりやすく伝えるため、実際の製品事例を多く掲載しながら、その製品における環境配慮設計の工夫を伝えています。また、その工夫によりどれだけ二酸化炭素排出量の削減を行うことができたか(自社内調査値)も記載することで二酸化炭素排出削減量の見える化を行っており、このハンドブックを有効活用しながら、サステナブルな製品創出にこれからも取り組んでいきます。



CLENA3

サステナブル設計ハンドブック

フードロス削減に向けた取り組み

(株)バンダイでは、社会的課題であるフードロス問題に向けた対応の一環として、主力菓子商品である「釣りグミ」「トレーグミシリーズ」「ラムネ」「デザート」において各種検証実験を繰り返し、5年にわたる時間をかけて研究を継続した結果、賞味期限の延長を実現しました。さらには生産工程における製品と原材料のロス削減、販売期間延長などに取り組み、従来比で合計10.5tのフードロスを削減しました。



「釣りがみ」シリーズ

「キャラバキ」シリーズ

脱石油由来プラスチックへの取り組み

(株)BANDAI SPIRITSでは石油由来プラスチックの使用量を削減し、二酸化炭素排出量を削減するため、プラモデル商品の一部、もしくは全体にリサイクル素材やプラスチック代替素材を使用する取り組みを進めています。産業廃棄物として排出される卵の殻の一部を使用した新素材・卵殻プラスチックや、石灰石を主原料とする新素材などのプラスチック代替素材を、一部のプラモデルに採用し、ファンの皆様が楽しみながら環境配慮の取り組みに触れていただけるような商品開発を行っています。



卵殻プラスチックを使用したガンブラ

➡ 適正な商品・サービスの提供

お客様の安心・安全を第一に考え、適正な倫理規範のもと、品質や安全性が確保された商品・サービスをパートナーと一体となって提供し、顧客満足度の向上に努めます。

安心・安全に配慮した商品・サービスの追求

(株)バンダイでは取り扱う商品の特性や幅広いお客様のニーズを考慮し、様々な品質基準を設け、設計や素材の選定を行っています。品質基準は一般社団法人日本玩具協会の定める玩具安全基準(=ST基準)に加え、「安全性」「性能」「表示」の大きく3つのカテゴリーに分かれている約260項目の独自の基準から成り立っており、この品質基準から商品の仕様に応じて必要な基準を抽出して検査し、製品化を行っています。また、ハイターゲット(大人)層向けの商品を展開している(株)BANDAI SPIRITSにおいても同様に、独自の品質基準を設けるとともに、海外への出荷時には、海外グループ会社や外部機関と連携して各国・地域の規制に対応しています。

また、施設においても幅広い年齢層のお客様が安心して安全に施設をお楽しみいただけるよう、施設の設計、安全性検証、点検、従業員教育を行っています。その一例として、アミューズ

メント施設を運営する(株)バンダイナムコアミューズメントでは、お客様に安心して安全に楽しんでいただくために、運用面も含めた様々な観点から業務用アミューズメント筐体・アクティビティ施設の安全性を検証しています。製品開発・改善にあたっては、お客様が手に触れる部分の安全性のほか、施設スタッフがメンテナンスする際の安全性も考慮し、開発、生産、品質保証、サービスなどにおいては、(株)バンダイナムコアミューズメントラボ、(株)バンダイナムコテクニカと連携し安全性検証(セーフティーレビュー)を実施しています。



玩具の安全性検証

ユニバーサルデザインに向けた取り組み

バンダイナムコグループでは視覚や聴覚に障がいがある方でも楽しんでいただけるようバリアフリーの商品・サービスの提供にも取り組んでいます。

(株)バンダイナムコフィルムワークスでは、映像作品への字幕の表示のほか、作品内の背景や人の動き、表情などを音声で解説する「バリアフリー音声ガイド」を導入しています。

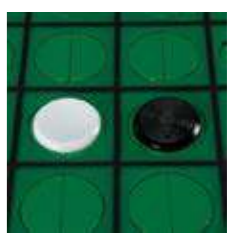
(株)メガハウスの「ルービックキューブユニバーサルデザイン」は、6面の色ごとに凹凸の形状が異なることから、手触りだけでも揃えることができるようになっています(日本おもちゃ大賞2021共遊玩具部門大賞受賞)。また「一体オセロ」については、黒石の面に凸、白石の面に凹があり、触ると石の判別が可能となっており、石も本体に内蔵されているのでなくすこともありません。このように誰もが楽しめる商品開発、ユニバーサルデザインを推進しています。



ルービックキューブユニバーサルデザイン



一体オセロ



➡ 適正な商品・サービスの提供

顧客満足向上に向けた取り組み

オンラインゲームにおいては小学生、中学生など未成年のユーザーも増えていますが、それに比例してご家庭でのトラブルも発生しやすくなっており、特に課金に関連する問い合わせが増加しています。そこで2022年12月、(株)バンダイナムコエンターテインメントおよび(株)バンダイナムコオンラインでは、ユーザーの皆様が安心して遊んでいただけるよう、未成年者と保護者に向けた「オンラインゲームあんしんガイド」を公式サイトで公開。未成年者向けには読みやすいように漫画を取り入れるなどの工夫もされ、各ゲーム内でも紹介するなど、幅広いユーザーの皆様にご覧いただいています。なお、バンダイナムコオンラインはHDI-Japanが主催する2022年格付けベンチマーク「問合せ窓口格付け」部門において、最高評価である「三つ星」を獲得しています。



オンラインゲームあんしんガイド

倫理・表現に関する取り組み

バンダイナムコグループは、若者の健全な成長を阻害しないため、またあらゆるステークホルダーへの感情配慮の視点から、倫理表現におけるグループ共通の認識として「バンダイナムコグループ倫理表現方針」を策定しています。グループが提供する商品・サービスにおいて、誤認や誤解のおそれのない正確で分かりやすい表現を心がけるとともに、多様な商品・サービスを扱う企業グループとして、責任ある適切な表現に取り組んでいます。

その取り組みの一例として2019年3月期よりグループサステナビリティ部会の直下に「グループ倫理分科会」を設置。本分科会は事業統括会社の担当者で構成され、倫理表現に関する最新情報の収集のほか、グループの倫理表現に関する案件を検討・提案する役割を担っています。このほかにも、表現の倫理に関する最新情報の共有を目的に、国内グループ各社担当者が

参加する倫理担当座談会を定期的に開催し、グループ各社間の情報共有に努めています。また、グループ各社においても社員に向けた各種勉強会や、従業員向けメールマガジンの配信などを行い、グループ一丸となって取り組んでいます。



グループ倫理分科会(オンライン)の様子

サプライヤーと一体となった取り組み

バンダイナムコグループでは、各国の法令を遵守するとともに、独自の基準を設けるなど、サプライチェーン管理の強化に取り組んでいます。

中国・深圳にあるBANDAI (SHENZHEN) CO., LTD. は、トイホビー事業における生産管理の重要拠点であり、現地サプライヤーの品質管理・品質検査や各種安全性の確認などの業務を担っています。品質保証活動の充実に向けた情報収集・現場への共有を行い、生産品質課題の共有化をはかるとともに、サプライヤーの検査体制の強化や社員教育を推進しています。

また、(株)バンダイナムコフィルムワークスでは、Blu-rayやDVD Discのパッケージアッセンブルを行う工場を対象として、製造工程への立ち会い検査を実施。また、ライブイベント会場にて販売するグッズの製造工場に対しても、自社基準を記載した工場監査チェックリストに基づき、ヒアリング調査や工場環境視察を行っています。



トイホビー事業における生産工場の様子

このほか、(株)アートプレストでは、委託先での生産工程における製品の品質維持、不良品の発生防止を目的に、品質管理体系を共有しています。特に食品包装業務についてはフロー図を用いて図式化による共有を行うとともに、定期的に工場への確認を実施。生産現場における製品の品質管理の徹底、向上に取り組んでいます。

## 知的財産の適切な活用と保護

重要な経営資源であるIP（キャラクターなどの知的財産）を適切に活用・保護することにより、エンターテインメントの持続的な発展に寄与します。

### IP軸戦略の進化に向けた取り組み

バンダイナムコグループは、グループの強みであるIP軸戦略を核とし、世界中のファンとより広く、深く、複雑につながるための新たな取り組み、IP軸戦略の進化、世界の各地域でALL BANDAI NAMCOで一体となり事業構築に取り組むことで持続的な成長を目指します。ファンに寄り添う新しい仕組みとしてIPごとのメタバースの開発や、IP創出のための戦略投資も行い、

商品・サービス発の創出に加え、グループ横断の取り組みによる創出、バンダイナムココンテンツファンドによる創出、外部パートナーとの取り組みによる創出などあらゆる方向からIP創出に取り組むなど、今中期計画の3年間で400億円の戦略投資を行い、IP軸戦略の進化を目指します。

### ゲームを活用した社会課題解決への取り組み

(株)バンダイナムコエンターテインメントおよび(株)バンダイナムコスタジオにおいては、2020年から3年間にわたり、青山学院大学総合プロジェクト研究所(知財と社会問題研究所(SSP-IP))と共同で、「ゲームを活用した社会課題解決の可能性の研究」に取り組みました。アクセシビリティの向上やポリティカルコレクトネスへの配慮、ダイバーシティ&インクルージョンの推奨などの実践的な研究に取り組み、シンポジウムの開催や書籍出版など広く社会へ情報を発信しました。



### 既存IPの保護・活用

バンダイナムコグループの経営資源であるIPの権利を保護することは事業戦略上重要な取り組みとなります。(株)バンダイナムコフィルムワークスにおいては、サンライズブランドの既存IPについて、旧作に関する権利などの再確認を行うとともに、「ガンダムシリーズ」のライセンス強化に伴う権利保全の体制づくりに取り組んでいます。



### 国内外における知的財産権侵害対策の推進

IPが持つ世界観を守り、お客様に安心・安全な商品・サービスをお届けするため、社外パートナーや行政と緊密に連携して模倣品対策を実施しています。

国内外の市場およびインターネット販売を含むWEBサイトの監視や、税関への輸出入差止申立を適宜行うことで、模倣品の早期発見、流入防止、ならびに排除を行っているほか、国際知的財産保護フォーラムのメンバーとして各国の行政機関・関連団体と連携し、実効性のある対策に努めています。

また、(株)BANDAI SPIRITSでは、模倣品対策の一環としてハイターゲット(大人)層向けコレクターズ商品の統一ブランド「TAMASHII NATIONS」の全商品に、正規品であることを証明

するマークとして、偽造防止加工を施した特殊仕様シールの添付を行っています(一部商品を除く)\*。

\* 2023年5月以降順次、新仕様のシールデザインに変更



「TAMASHII NATIONS」の商品に貼付している特殊仕様シール

### 海賊版撲滅に向けた啓発活動

(株)バンダイナムコフィルムワークスは、一般社団法人コンテンツ海外流通促進機構(CODA)が事務局を務める「マンガ・アニメ海賊版対策協議会」と連携、日本が誇るマンガ・アニメを全世界で守り、さらなる良質な作品を生むプロジェクト「Manga-Anime Guardians Project」(MAGP)に参画しています。その一環として2021年より、(株)バンダイナムコピクチャーズ製作のアニメーション作品「ケロロ軍曹」とNO MORE映画泥棒のコラボレーション動画を制作しています。



ケロロ軍曹×NO MORE映画泥棒の啓発動画の制作に協力

### 社内における啓発活動

バンダイナムコグループでは、会社ごとに、新入社員や管理職向け研修、事業部門別研修などにおいて、特許・商標セミナーや著作権セミナーなど、知的財産の適切な活用に関するセミナーを開催しているほか、e-learningを活用した全従業員向けのコンプライアンス研修を実施するなど、社内の啓発活動に努めています。



## マテリアリティ項目の活動

## ➡ 尊重しあえる職場環境の実現

従業員をはじめバンダイナムコグループに関わるあらゆる人々が互いを尊重しあい、生き生きと働くことができる職場環境を実現することで、社会と企業の持続的な発展を目指します。

バンダイナムコグループは、「パーパス」のもと、様々な才能、個性、価値観を持つ多様な人材が生き生きと活躍することができる「同魂異才」の企業集団でありたいと考え、中期計画の重点戦略に「人材戦略」を掲げ、様々な分野における多様な人材の育成をはかっています。新卒・キャリア、性別、年齢、国籍、人種、宗教や性的指向などにこだわらず人材の確保・登用を行う

とともに、多様な人材が活躍することができ、心身ともに健康に働くことができる様々な制度や環境の整備に注力します。具体的には、社員のチャレンジを支援する取り組み、グローバルでIP軸戦略を推進する人材を育成する取り組みなどを推進するとともに、多様な人材が実力を発揮できる働きやすい職場環境実現に取り組めます。

## 働きやすい職場環境実現に向けた取り組み

バンダイナムコグループでは、多様な人材が心身ともに健康に働くための環境整備を推進しています。様々な家庭事情を抱える社員が働きやすい環境を整えるための規定をはじめ、柔軟な働き方を可能にするためのフレックスタイム制、裁量労働制、短時間勤務、時差勤務など、グループ各社がその事業形態に合わせて各種制度を準備。また、定期健康診断やストレスチェックのほか、(株)バンダイナムコホールディングスのグループ管理本部内に長時間労働対策担当を配置しており、社員が安心して

働ける環境をつくることで、従業員満足度の向上をはかっています。なお、(株)バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイ、(株)バンダイナムコアミューズメントは、次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けています。また、バンダイナムコエンターテインメント、バンダイ、(株)バンダイナムコビジネスアークは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として「えるぼし認定」を受けています。

## 働きやすい職場環境実現のための制度の一部(法定以上のもの)

名称	概要
育児休業	満2歳に達する誕生日の前日まで取得可能
育児援助措置	小学校6年生修了までの子を養育する従業員は、時短勤務や時間外労働・深夜労働の免除が利用可能
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に5日間の特別有給休暇を取得可能
フレックスタイム制度	所定労働時間を1日ではなく月で定める
育児フレックスタイム制度	小学校6年生修了までの子を養育する従業員は、育児の状況に合わせてコアタイムを変更することが可能
出産・子育て支援金の支給など	第一子、第二子の誕生時に、それぞれ20万円支給 第三子以降の誕生時に、子1人当たり300万円支給* *支給には、連続した1週間以上の育児休業取得と子育てレポートの提出が要件
ライフサポート規定	様々な家庭事情を抱える従業員にとって働きやすい環境を整備することを目的として導入 事由に応じて、30日の休暇取得または時短勤務・フレックス勤務が可能 事由例)①子の不登校 ②不妊治療 ③家族(2親等以内)の看護および介護 ④疾病での通院
パートナーシップ制度	パートナーシップ関係において、社内規定に定める休暇、福利厚生等の会社が認めたものに関し、法律上の婚姻に準ずるものとして取り扱う

注：各社によって導入している制度は異なります。

## グループサテライトオフィス YU-PORT の運用

バンダイナムコグループでは、各拠点のオフィスの一部を、グループ社員が自由に使えるサテライトオフィスとして開放しています。これによりグループ会社間における交流を活性化し、連携を強化することを目指しています。



グループサテライトオフィス YU-PORT

## チャレンジする人材を支援する取り組み

バンダイナムコグループの主要会社では、各社の営業利益と従業員の利益分配金が相関する業績連動の報酬体系を導入し、従業員のチャレンジ意欲を喚起しています。また、各ユニット・各社においてIPや商品・サービスに関するアイデア提案制

度などを設け、会社や部門の垣根を越えて、従業員が自ら提案できる仕組みを構築しています。さらに、チャレンジした部門や従業員を表彰する制度の導入などにより、チャレンジしやすい土壌・風土づくりに取り組んでいます。

## ● BANDAI NAMCO アワード

バンダイナムコグループでは毎年、「BANDAI NAMCO アワード」と題して、その年に最も輝いたチームを表彰しています。審査にあたっては、コンテンツなどのヒットの状況、クリエイティブ性、話題性、サステナビリティへの取り組みなどが重要なポイントとなっています。



## 多様な人材が活躍できるための取り組み

バンダイナムコグループでは従業員一人ひとりが持つ才能、個性を重視しており、事業の特性に応じて多様化をはかっています。女性活躍の推進においては、実力と経験により公正な評価を実施しており、女性正社員数の増加に応じて女性管理職も増え続けています。また、事業のグローバル化に伴い、現地採用の従業員数も年々増加しています。

さらに障がい者の雇用促進のため様々な施策に取り組んでいます。特例子会社(株)バンダイナムコウィルでは、オフィス管理や玩具・ゲーム開発サポートなど、グループのビジネスを様々な面からサポートしています。また、国内グループ会社向けに、障がいを正しく知るサイト「ゆになび」の開設、主要会社における障がいのある社員のインターンシップなども実施し、障がいへの理解向上を目指しています。

## 人材育成に向けた取り組み

バンダイナムコグループにおいては「パーパス」のもと、地域やユニットの壁を超え、グループが一体となって事業に取り組む ALL BANDAI NAMCO による一体感醸成とグローバルで活躍する人材の育成を重要視しています。

役職や年次の節目にはユニットや地域をまたいだグループ横断研修を実施し、グループ間のつながりや新たな気づきの機会

を提供しています。並行して事業特性に応じた専門的分野については、ユニットや個社での育成と二軸で取り組んでいます。また、事業やユニット、地域をまたぐ人事異動を活発に行っており、グループが展開する各事業に対する理解を含め、グループの核となる人材の育成に取り組んでいます。

## グループ横断研修実績

グループ合同研修	研修概要
1年目研修	グループ同期との関わりを通じチームでの成果発揮やグループの意義について考える
5年目研修	パーパスを通じ自身の仕事の意義とキャリアについて考える
新任マネージャー研修	マネージャーとして組織を牽引するためのスキル強化と自チームビジョンの設定
グローバル次期経営者研修	将来グループを担うと期待される人材の意識付けと人脈構築
役員研修	会社の経営を行ううえで必要なマネジメント知識の習得

注：上記のほかに個社ごとの人材育成プログラムを実施しています。

2023年3月期については新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を受け1年目研修は実施していません。

## マテリアリティ項目の活動

### ➡ 尊重しあえる職場環境の実現

#### エンゲージメント向上に向けた取り組み

##### ● エンゲージメントサーベイの実施

国内外グループ全社において2023年3月期よりエンゲージメントサーベイを実施しています。以降毎年の観測を実施しグループ

全体で社員のエンゲージメント向上に取り組み、多様で個性あふれる人材が生き生きと働き活躍できる環境づくりを推進しています。

##### ● ファミリーイベントの開催

バンダイナムコグループ各社において、従業員同士や、日頃から従業員を応援し支えている家族との交流をはかる「ファミリーイベント」を実施しています。その中でも「“いいもの”をつくり続ける」ことをミッションとし、バンダイナムコグループにおいてIP創出の強化を目指すIPプロデュースユニットでは、2023年3月期にユニット横断イベントとして「秋の文化祭」を開催。コロナ禍を考慮したオンライン開催に加え、社員の家族を本社社屋に招待した職場見学ツアーも同時開催しました。当日はトレス体験やキャラクターピンゴなど自社IPやアニメーション制作について楽しく学び、家族や同僚とのコミュニケーションが深まるイベントとなりました。バンダイナムコグループはこれからも社員やその家族をはじめとしたステークホルダーとともに楽しめるコミュニケーション施策に取り組んでいきます。



職場見学ツアーの様子



#### サプライチェーン全体での人権の取り組み

バンダイナムコグループは事業活動において、潜在的な人権への影響があることを認識しています。バンダイナムコグループは従業員とその家族はもちろん、お取引先様など、すべてのステークホルダーの人権を尊重する責任があるという考えのもと、

サプライチェーン全体で人権への理解を促進し、人権への負の影響の軽減と、すでに確認されている人権課題の解決に向けた取り組みを進めます。同時に、グループ全体で人権意識の向上に努め、人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

##### ● 人権デューデリジェンスの実施

バンダイナムコグループは、事業における人権リスクを評価・特定するため、グループの主要事業を対象に人権デューデリジェンスを実施、地域リスクおよび事業リスクから今後重点的

にリスク発生の防止に取り組んでいく地域および事業を特定しました。2024年3月期以降は特定された事業を優先的に取り組んでいきます。

##### ● サプライチェーンにおける取り組み

(株)バンダイでは、バンダイ製品を生産する海外最終梱包工場(2023年3月期は177工場)に対して、「品質監査」と「COC (Code of Conduct: 行動規範) 監査」を一元化した「BANDAI Factory Audit (BFA)」を実施しています。「BFA」は、8つの基準(「強制労働」「児童労働」「労働時間」「賃金及び手当」「懲罰」「差別」「環境保護」「製造国に由来」)の遵守を宣言した「バンダイCOC宣言」を基本方針とし、独自の「BFAマニュアル」に基づき、監査を行っています。なお、「バンダイCOC宣言」や管理マニュアルなどは、日本語、英語、中国語

で制作し、生産パートナー企業向けホームページにも掲載し、逐次最新状況の理解・浸透をはかっています。

さらに、(株)バンダイナムコエンターテインメントでは、サプライヤーとの取引開始時に実施する「CSR調達アンケート」の項目に「人権(強制労働・差別・ハラスメントの禁止など)」を設け、違法行為がないことを確認したサプライヤーとのみ取引を行っています。

##### ● 社内啓発活動

グループにおける人権対応強化のためには経営者層の理解が重要と考え、(株)バンダイナムコホールディングスの取締役を対象に、人権に関する勉強会を実施しています。また、従業員に対しても、サステナビリティ、ワークライフバランス、LGBTQや障がいなどをテーマにしたセミナーやe-learningを行い、グループにおけるサステナビリティ文化の醸成、従業員の意識向上に取り組んでいます。



経営者層向け人権セミナーの様子

## COLUMN

### データで見るバンダイナムコグループの職場環境(2023年3月期)

注：以下実績については国内主要グループ会社の原籍従業員を集計対象としており、2023年3月期における従業員カバー率は32.9%です。  
国内主要グループ会社：(株)バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイ、(株)BANDAI SPIRITS、(株)バンダイナムコフィルムワークス、(株)バンダイナムコエンターテインメント

#### 働きやすい職場環境の実現

男女の育児休暇取得率\*

男性：28.4% 女性：100.0%

\*2023年3月期中に育児休暇取得実績がある

男女の育児休暇復職率

99.0%

有給休暇取得率

70.1%

健康診断受診率

99.9%

ストレスチェック受検率

97.9%

#### 人材育成に向けた取り組み

グループ合同研修の参加者数

201人

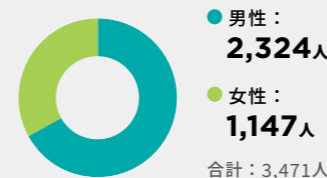
事業統括会社間の異動者数\*

39人

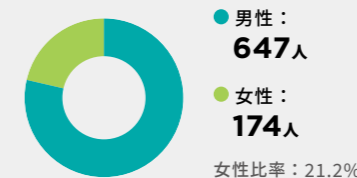
\*会社内の部門間異動者は除く

#### 多様な人材の活躍

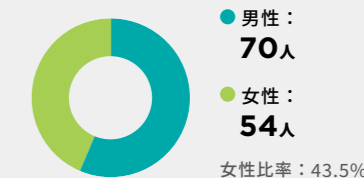
正社員数男女比



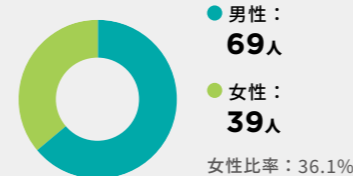
管理職数男女比



新卒採用数男女比\*1



中途採用男女比



障がい者雇用率\*2

2.27%  
(2022年3月期採用人数：182人  
2023年3月期採用人数：191人)

\*1 2022年4月入社

\*2 特例子会社(株)バンダイナムコフィルムの適用会社である連結子会社が対象

👉 コミュニティとの共生

バンダイナムコグループが地域やファンから愛され、社会から必要とされる企業であり続けるために、コミュニティとともに生き、発展していくことを目指します。

地域拠点への取り組み

バンダイナムコグループは地域社会の一員として、地域に密着した社会活動に取り組むとともに、IPを活用し、地域経済の活性化にも取り組んでいます。

(株)バンダイナムコフィルムワークスでは、拠点を置く東京都杉並区と連携し、「アニメのまち杉並」としての地域活性・アニメ文化の発展に貢献しています。また2021年8月より全国の自治体と協力し、「ガンダムマンホールプロジェクト」をスタート。同プロジェクトは「機動戦士ガンダム」に登場するキャラクターやモビルスーツなどがデザインされたマンホール蓋「ガンダムマンホール」を全国の様々な場所へ設置する取り組みであり、地方自治体と協力し、国内の活性化をはかるとともに、世代を超えたガンダムファンの皆様とガンダムとの絆の証にしていきたいと考えています。



北米地域では、拠点所在地であるカリフォルニア州の地元球団ロサンゼルス・エンゼルスとスポンサーシップ契約を締結しています。バンダイナムコのロゴマークやバックマンがデザインされた看板をスタジアムに掲出しているほか、インニング間でのゲーム開催やエンゼルのラジオ番組やSNSでバンダイナムコの情報を配信するなど、多彩な演出でファンと球場を盛り上げています。

中国では、Bandai Namco Holdings China Co., Ltd.は中国の無形文化遺産である「古籍修復(古書の修復)」の体験イベントを実施。また、障がいがあったり、貧困に悩む子どもたちと「夢・遊び・感動」でつながることを目的として2023年3月より「未来への夢づくり」プロジェクトをスタートしました。

次世代への取り組み・コミュニティ支援

(株)バンダイでは、日本、世界、エジソン、ホビー(ガンダム)という個性豊かな4つのテーマミュージアムで構成された、子どもから大人まで楽しめる、「おもちゃのまちバンダイミュージアム」を栃木県壬生町で運営しています。

また、「未来を担う子どもたちに向けた教育・体験価値の提供」として、2023年3月「トーマス・エジソン特別展」をバンダイ本社に開設しました。公益財団法人バンダイコレクション財団が栃木県壬生町で運営している「エジソンミュージアム」の收藏品の中から、実際に動かすことができる蓄音器・白熱電球・トースターなどをアメリカ・オハイオ州のエジソンの生家の一部をイメージしたブースに展示し、エジソンの生涯や名言などとともに紹介しています。これらの取り組みは次世代を担う子どもたちの交流、学習、レクリエーション

の一助となることで、子どもたちの心身の健全な育成と豊かな発想の増進に寄与することを目的としています。

(株)バンダイナムコエンターテインメントが運営に参画するプロバスケットボールチーム「島根スサノオマジック」では、選手が島根県内の幼稚園、保育園、小学校を訪問し、バスケットボール教室のほか、子どもたちと将来の夢について語り合う「夢授業\*」の活動を行っています。

また、(株)キャラ研においては、絵本キャラクター「くまのがっこう」のジャッキーが日本各地の幼稚園・保育園を訪問し、子どもたちに“しあわせ”を届ける活動「ジャッキーキャラバン」を実施しています。

\* 2020年、2021年はコロナ禍のため、オンラインによる動画配信



トーマス・エジソン特別展



島根スサノオマジック「夢授業」



ジャッキーキャラバン

被災地支援の取り組み

(株)バンダイナムコホールディングスは、2011年より公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンとの連携により、日本国内の子どもたちに向けた活動や従業員向けセミナーを実施しています。また、株主優待を活用して、株主様とともにセーブ・ザ・チルドレン・ジャパンへ毎年合計1,000万円の寄付を行っています。寄付金は、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンが実施する日本国内の子どもたちへの支援活動に充当されます。

9月に一般社団法人災害防止研究所が主催する「防災グッズ大賞 2022」にて「審査員特別賞」を受賞しました。

(株)バンダイナムコミュージックライブでは、アーティストの公演会場や配信ライブで販売するチャリティーグッズの売上金の一部を、震災や豪雨などで被災した地域に、日本赤十字社を通じて義援金として寄付するなどの取り組みを行っています。

(株)バンダイは、災害の現場における子どもの不安やストレスの軽減に向けて、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンの協力のもと、心のケアを目的としたバンダイ災害時子ども支援おもちゃを企画・製造しました。慣れない避難生活の中で子どもに寄り添い、安らぎを与えてくれる「話し相手」「仲間」となるよう企画されたもので、セーブ・ザ・チルドレンが災害発生時に支援品として現地に届ける「緊急子ども用キット」に同梱して被災地へお届けする予定です。なおおもちゃは2022年



セーブ・ザ・チルドレンによる支援活動

(株)バンダイナムコホールディングス(以下、当社)「パーパス“Fun for All into the Future”」の実現のために、当社に関わる様々なステークホルダーの重要性を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に最大化することを経営の基本方針としています。また、変化の速いエンターテインメント業界でグローバル規模の競争に勝ち抜くためには、強固な経営基盤(コーポレートガバナンス)を構築することが不可欠であると考えています。この考え方にに基づき、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え」を定めています。

さらに、当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重しており、各原則に関する当社の取り組みを「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組みについて\*」として開示しています。



\* 詳しくは、当社WEBサイトをご確認ください  
[https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/governance/corporate\\_governance/index.html](https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/governance/corporate_governance/index.html)

## コーポレートガバナンス体制の特徴

### 経営の監督機能強化



監査等委員数 4名/14名  
 独立社外取締役数 5名/14名

社外取締役全員が、当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしています。

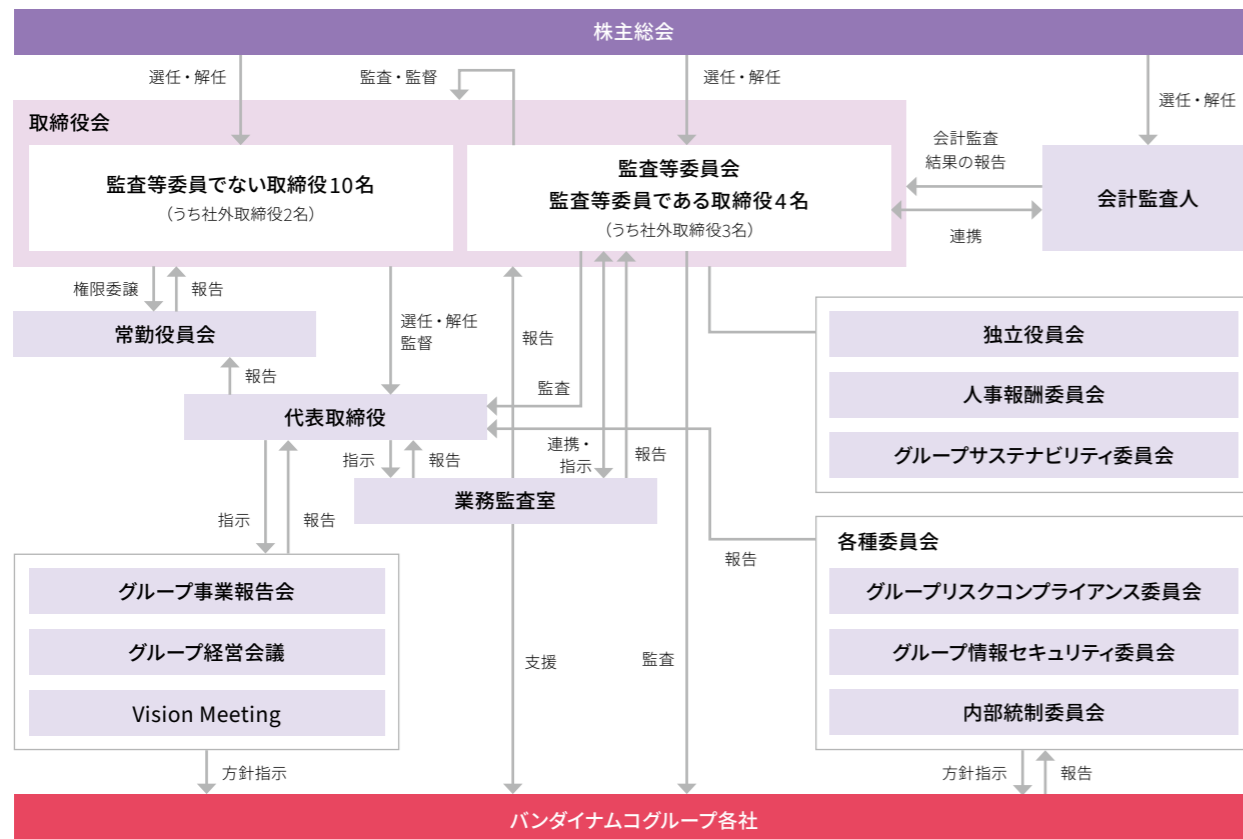
### 取締役の任期

監査等委員でない取締役 1年以内  
 監査等委員である取締役 2年以内

### 組織形態

監査等委員会設置会社

採用理由：監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会における監査・監督機能の強化がはかられると判断しています。



2023年6月19日現在



## ガバナンスの客観性・透明性を確保し、企業価値の持続的向上へ

TAKASHI TSUJI

辻 隆志  
 株式会社バンダイナムコホールディングス  
 執行役員  
 経営企画本部長

経営企画本部では、①中期計画の策定・推進とガバナンス体制構築(経営企画部)、②ステークホルダーとのコミュニケーション(コーポレートコミュニケーション室)、③サステナビリティ(サステナビリティ推進室)の主に3つの領域で、多岐にわたる活動を推進しています。

バンダイナムコグループは2005年の経営統合当初からガバナンスの客観性を重視しています。現在の(株)バンダイナムコホールディングスは、全取締役の3分の1以上を社外取締役とするとともに、いずれの社外取締役も独立社外取締役とすることを基本方針としています。社内外の役員が中長期の課題を自由に論じる「役員合宿」「Vision Meeting」など多彩なトップミーティングに加え、独立役員会による取締役会評価をもとにこれまで多くの改善・改革を行ってきました。2022年6月には、監査等委員会設置会社への移行に併せ、監査等委員会と内部監査部門(業務監査室)の連携を深めることで、監査・監督機能を一層強化しました。さらに、取締役会の一部権限を常勤役員会に委譲することで、取締役会における議論充実、業務執行の迅速化をはかっています。

他方、変化の激しい事業特性を踏まえ、各事業統括会社の代表取締役が当社取締役を兼務する体制にするとともに、事業統括会社経営企画部門のマネージャークラスが当社経営企画部を兼務するなど、事業と経営の有機的連携を追求しています。また、グローバル展開においては、国内では時機に応じた柔軟な組織再編、海外では地域統括会社への拠点集約(ワンオフィス化)などを推進しています。後者に関連して、地域統括会社代表者が、当社執行役員と同等の機能を持つことで施策の実効性を高め、環境変化に柔軟な対応が取れるよう、ALL BANDAI NAMCOでの事業構築に注力しています。

株主・投資家の皆様に対しては、今後とも適時・適切に信頼性の高い情報を開示し、また経営者が自ら直接語りかける場を拡充していきます。サステナビリティへの取り組みなど非財務情報の開示も、より積極的に進め、企業価値の持続的向上、資本市場との誠実な対話に努めてまいります。

監査等委員会設置会社への移行

当社は、2022年6月20日開催の第17回定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより、コーポレートガバナンス体制の強化をはかるとともに、業務執行に関する一部権限を常勤役員会へ委譲することで、スピーディな意思決定と業務執行を行い、企業価値のさらなる向上に取り組んでいます。また、経営監視機能を補完するために、取締役のうち3分の1以上を社外

取締役とするとともに、いずれの社外取締役も独立社外取締役とすることを基本方針としています。

取締役監査等委員が取締役会の監査・監督を行うとともに、独立社外取締役がその高い独立性および専門的な知見に基づき、客観的・中立的な立場で自らの役割を果たすことで、当社の企業統治体制の強化に寄与することが可能となる体制を構築しています。

取締役会

当社は、事業統括会社等の代表取締役社長が当社の取締役等を兼任することにより、持株会社と事業会社、さらには事業会社間の連携を強化するとともに、グループとして迅速な意思決定を行っています。取締役会では、取締役14名中、5名が独立社外取締役の要件を備えており、経営の監督機能の強化に努めています。具体的には、取締役会への出席等を通じ、豊富な経験と幅広い見識に基づき、業務執行から独立した視点から、また専門的視点から意見を述べる等し、意思決定の過程において重要な役割を果たしています。

また、取締役監査等委員4名(うち常勤2名)中、3名が独立社外取締役の要件を備えており、互いに連携して会社の内部統制状況を日常的に監視しています。具体的には、豊富な経験と幅広い見識に基づき、監査等委員会や取締役会への出席等を通じ業務執行から独立した視点や専門的な視点から意見を述べ、意思決定の過程において重要な役割を果たしています。これらの社外取締役としての活動は、当社が経営判断を行うにあたり重要な役割を果たしており、当社として適切な選任状況であると考えています。

主なトップミーティング

当社では、下表のとおりトップミーティングを開催しており、経営情報を迅速に把握かつ対応できる体制を構築しています。

会議名	議長	開催時期	内容・目的	出席者
取締役会	代表取締役社長 川口 勝	毎月定例 および随時	法令等で定められた事項の決議・報告、職務権限基準に基づく決議事項、事業執行状況報告、サステナビリティ・危機管理・コンプライアンス関係の報告	取締役、指名者
独立役員会	取締役(社外) 島田 俊夫	年1回	取締役会から独立した立場において、コーポレートガバナンスおよび企業価値向上の観点から、取締役会の監督機能の実効性についての評価、意見、提案等の実施	社外取締役、事務局 (外部第三者専門機関)
人事報酬委員会	取締役(社外) 島田 俊夫	適宜開催	グループの役員人事、役員報酬、人材シナジーに関する検討および意見の具申	社外取締役(監査等委員を除く)、監査等委員会からの代表者、代表取締役
グループサステナビリティ委員会	代表取締役社長 川口 勝	半期ごと	グループにおける重要なサステナビリティ戦略に関する議論および情報共有、取締役会における議案検討および報告事項・協議、グループサステナビリティ部会の統括、各ユニット・関連事業会社のマテリアリティ進捗の統括	常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
常勤役員会	代表取締役社長 川口 勝	月2回	取締役会から権限委譲を受けた事項の決議・報告、職務権限基準に基づく決議・報告、業務執行状況報告	常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
わいがや会	代表取締役社長 川口 勝	毎週定例	取締役の管掌部門に関わる週次報告等	取締役(監査等委員および社外取締役を除く)、指名者
グループ事業報告会	取締役 浅古 有寿	年4回	グループ計数報告、ユニット事業報告／地域統括報告、リスク情報、その他報告事項	取締役、地域統括会社代表者、指名者
グループ経営会議	代表取締役社長 川口 勝	年9回	グループ経営課題・中期計画の議論、ユニット横断課題に関する討議、その他グループ経営上の課題、戦略の討議、グループ全体方針・中長期展望等についての討議	常勤取締役(監査等委員を除く)、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
Vision Meeting	代表取締役社長 川口 勝	年2回	グループのあるべき姿や中長期的な目標についての討議、継続的な課題への対応についての討議	取締役、指名者

注：2024年3月期の開催予定

取締役選定の方針・プロセス

取締役選定の基本方針	独立社外取締役の選定
会社経営上の意思決定に必要な広範な知識と経験を備え、あるいは経営の監督機能発揮に必要な出身分野、出身業務における実績と見識を有すること等に基づき選任。また、取締役のうち3分の1以上を社外取締役とするとともに、いずれの社外取締役も独立社外取締役とする。	企業経営者として豊富な経験を有する者や企業戦略に関する深い知見を有する者、コンプライアンス等の内部統制に精通した弁護士、会計・税務実務に精通した公認会計士および税理士等が適切なバランスで構成されるように検討し決定。
取締役(監査等委員を除く)の選定プロセス	監査等委員である取締役候補選定の方針・プロセス
委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする人事報酬委員会を任意に設置し、委員会の中で実績や見識等を踏まえ議論、推薦を受けるとともに、新任の取締役(監査等委員を除く)候補者においては独立社外取締役の面談を経て、取締役会において決定。	必要な能力、経験、人柄等を検討し、監査等委員会の同意を得て、取締役会において決定。

独立役員会

当社では、取締役会が適切に機能しているかを、客観的な視点から評価することを目的に、「独立役員会」を組成しています。独立役員会は、独立社外取締役5名のみで構成され、

事務局機能も第三者専門機関に設置しています。これにより、取締役会における、より実効性の高い監督機能を保持しています。

社外取締役

取締役の14名のうち5名が社外取締役となり、いずれの社外取締役も独立社外取締役とすることで経営監督機能の強化をはかっています。

なお、当社は、「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、この基準をもとに社外取締役を選任しています。現在の社外取締役は、この基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、高い独立性を有していると判断したため、全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として同取引所に届け出しています。

内部監査、監査等委員会監査および会計監査の状況については、取締役会で報告され、社外取締役(監査等委員を除く)は取締役会に出席することにより、これらの状況を把握し、相互連携をはかっています。

社外取締役(監査等委員)は、取締役会で報告される内部監査の状況を把握するほか、監査等委員会において監査等

委員会監査の状況を把握し、内部監査および監査等委員会監査との相互連携をはかっています。また、取締役監査等委員全員は、四半期ごとに会計監査人から会計監査の状況についての説明を受けることにより、その状況を把握し、会計監査との相互連携をはかっています。

さらに、社外取締役は、内部統制部門の状況について、取締役会に上程される事項を通じて状況を把握し助言を行うほか、当社グループの事業状況を報告する「グループ事業報告会」に出席し、監督機能を強化するとともに適時適切な助言を行っています。

また、社外取締役のサポート体制としては、経営企画本部がサポートしています。経営企画本部からの情報伝達としては、主に取締役会開催の都度事前に資料を送付し、必要に応じて説明を行っています。

取締役会の実効性に関する評価

当社では取締役会の実効性を高め企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する評価を定期的に行うこととしています。具体的には、あらかじめ設定した評価項目に関する質問票に対する回答をすべての取締役から得たうえで、独立役員会において、結果に基づく分析・検証を行い、取締役会への提言を行うこととしています。それを受け、取締役会にて現状の評価結果および課題の共有と今後のアクションプランにおいて建設的な議論を行っています。

人事報酬委員会における役員の報酬等に係る役割・責務

委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする任意の委員会である人事報酬委員会は、当社グループの役員報酬制度の基本方針、報酬体系、変動報酬の仕組み等について、役員報酬に関する客観的な情報(最新の制度整備の状況、他社動向等)に基づき、その制度内容の有効性について適切な審議を行ったうえで、取締役会への答申を行っています。当社の取締役会は、当該答申の内容を受け、役員報酬制度の内容を最終的に決定しています。また、

当社グループの各事業統括会社等の取締役会も同様に、当社の取締役会の決定を受け、各事業統括会社等の役員報酬制度の内容を最終的に決定しています。

なお、審議にあたっては必要に応じて外部の報酬コンサルタント等より、委員会への同席、または情報提供を受けることがあります。これは実効的な審議・合意形成の側面支援を目的としたものであり、取締役会に対する答申内容に係る妥当性の提言等は受けていません。

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

基本方針

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する報酬制度は、株主の皆様との価値共有を促進し、説明責任を十分に果たせる客観性と透明性を備えたうえで、優秀な人材を確保・維持できる水準を勘案しつつ、取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す報酬体系とすることを基本方針としています。

具体的には、固定報酬としての基本報酬と変動報酬としての業績連動賞与、業績条件付株式報酬とで構成しています。また、当社グループの事業統括会社である(株)バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイ、(株)バンダイナムコフィルムワークスおよび(株)バンダイナムコアミューズメントの4社ならびに(株)BANDAI SPIRITS、(株)バンダイナムコミュージックライブおよび(株)バンダイナムコビジネスアークの取締役について、当社と同様の基本方針としています。

当社の取締役監査等委員および社外取締役の報酬は、職務に鑑みて、基本報酬のみで構成し、各取締役監査等委員の報酬額は、取締役監査等委員の協議により決定し、取締役監査等委員を除く各社外取締役の報酬額は、取締役会において決定しています。

固定報酬(基本報酬)

当社の取締役(監査等委員を除く)に対する基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、年450百万円(うち社外取締役分として年100百万円)を限度額として、毎月一定の時期に支給します。また、取締役(監査等委員および社外取締役を除く)については、一定割合を役員持株会に拠出して、当社株式を購入するものとし、本株式、および業績条件付株式報酬によって取得した当社株式については、在任期間中継続して保有することとしています。

当社の取締役監査等委員に対する基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、年200百万円を限度額として、毎月一定の時期に支給します。

変動報酬(業績連動賞与・業績条件付株式報酬)

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する変動報酬は、当社グループの経営陣の経営努力の評価を報酬の支給額に直接的に反映させることを目的として、業績連動賞与、業績条件付株式報酬ともに当社グループの連結営業利益を指標としています。

業績連動賞与

各事業年度の当社グループの連結営業利益実績に関する中期計画目標、事業年度目標、前事業年度実績のそれぞれの達成率に基づき、あらかじめ定めた基準額の0%から200%の範囲内で算出し、さらに、サステナビリティ評価の評価結果に基づき、支給率を増減します。なお、達成率が50%以下の場合には支給しないものとします。業績連動賞与は現金賞与限度額年550百万円または「親会社株主に帰属する当期純利益」の1.5%のいずれか小さい金額を限度に支給額を決定し、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に支給します。

サステナビリティ評価は、対象取締役のサステナビリティへの動機付けを目的として、当社グループのマテリアリティに沿った取り組み(脱炭素化に向けた取り組み等)の活動結果、および従業員エンゲージメントに関わる指標等をもとに評価を検討し、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする任意の委員会である人事報酬委員会において審議し、取締役会において評価を決定します。

業績条件付株式報酬

当社グループの連結営業利益が750億円以上となった場合に限り支給するものとし、1,250億円(中期計画の最終年度目標)に達した場合に支給率が100%となるものとします。2022年6月20日開催の当社第17回定時株主総会決議に基づき年間135,000株<sup>\*1</sup>に交付時株価<sup>\*2</sup>を乗じた額を上限として、支給の有無およびその水準は、事業年度ごとに判定します。役位に応じて、あらかじめ基準株式ユニット数を定め、連結営業利益の目標達成状況に応じて確定した支給株式ユニット数に対応する当社普通株式および金銭を交付または支給する仕組みとしています。また、業績連動指標の数値(当社グループの連結営業利益)が確定した日の翌日から2カ月を経過する日までに支給します。

\*1 当社は、2023年4月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っているため、業績条件付株式報酬の上限額についても、当該株式分割を適用し、1事業年度につき135,000株に交付時株価を乗じた額に変更しています。

\*2 交付時株価は、各評価対象事業年度に係る定時株主総会の日から2カ月以内に、業績条件付株式報酬制度に係る当社普通株式の交付のために開催される、取締役会決議日の前営業日時点での東京証券取引所プライム市場における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)とします。

人事報酬委員会における活動

人事報酬委員会の構成・委員長の属性

当社の人事報酬委員会は、7名以内で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしています。なお、委員長については、社外取締役の互選により決定することとしています。

人事報酬委員会の活動状況

2023年6月開催の定時株主総会以降の人事報酬委員会の構成は以下のとおりです。

人数	4名(業務執行取締役1名および社外取締役3名)
委員長	島田取締役(社外)
委員	川名取締役(社外)、桑原取締役(監査等委員、社外)、川口代表取締役社長

2023年3月期の報酬額の決定過程における人事報酬委員会の審議は計5回開催し、各回に委員長・委員の全員が出席、出席率は100%でした。主な審議事項は以下のとおりです。

開催日	主な審議事項
2022年4月26日	取締役の報酬限度額について 取締役の報酬等の決定方針について
2022年5月31日	当社および事業統括会社等の2022年3月期業績連動賞与支給額および業績条件付株式報酬の支給額について
2022年6月10日	2023年3月期業績条件付株式報酬の算定方法について
2022年11月28日	当社の2023年3月期業績連動賞与におけるサステナビリティ評価について
2023年1月31日	当社および事業統括会社等の2024年3月期役員報酬について

報酬の構成

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)の報酬の構成は、当社の業績状況、および外部専門機関による経営者報酬についての客観的なベンチマークに基づき、報酬水準の検証を行うとともに、年間総報酬における固定報酬と変動報酬の比率や、変動報酬における中長期の比率を総合的に勘案して決定しています。なお、中期計画の最終事業年度の目標を達成した場合、年間総報酬における固定報酬と変動報酬の比率は概ね40:60とし、また、基本報酬の一定割合の役員持株会への拠出額と業績条件付株式報酬を合算した株式報酬の割合は年間総報酬の約4割となります。

報酬の決定手続

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)の報酬の方針、報酬体系、業績連動の仕組みについては、社外取締役の適切な関与と助言を求める観点から、人事報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定しています。なお、人事報酬委員会審議においては、必要に応じて外部専門機関からの助言を得るなどして、社外取締役の判断のための十分な情報を提供しています。

業績条件付株式報酬の算定方法については、人事報酬委員会に対して諮問し、委員のうち業務執行役員が業績条件付株式報酬の決定に係る決議に参加しないことを前提に、独立社外取締役のすべてが業績条件付株式報酬の決定に賛成し決議したうえで、当社の取締役会の決議により決定しています。また、事業統括会社等においては、当社取締役会の決議による決定に従って事業統括会社等のそれぞれの会社の取締役会の決議により決定しています。

株式の保有状況

投資株式の区分の基準および考え方

当社は、企業価値の向上に資すると認められる政策保有株式のみを投資株式として保有することとしており、純投資目的の投資株式(専ら株式の価値の変動または株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする投資株式)は保有していません。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

当社は、保有先企業の動向、取引の状況、当該保有株式の市場価値等の状況を踏まえて、当該企業との業務提携のさらなる強化や、安定的な取引関係の維持・強化をはかることにより、当社の企業価値の向上に資すると認められる場合、政策保有株式を戦略的かつ限定的に保有することを基本方針としています。

また、政策保有株式については、その保有意義と経済合理性を踏まえた中長期的な観点から、毎年、全銘柄について取締役会にて、継続保有の是非を含めた十分な検証を行い、この結果

を反映した保有の目的等について説明を行うものとしています。具体的には以下の観点から検証を行います。

- I. IP創出や事業領域の拡大によるIP軸戦略のさらなる強化等、今後の当社の企業価値向上に向けた必要性
- II. 現在における当該企業との取引や業務提携の状況等、当社の企業価値向上への寄与度
- III. 銘柄ごとの取得価額に対する保有便益と当社資本コストとの関係性

2023年3月期についても検証を行い、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しています。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、保有先企業の提案を無条件に賛成することはせず、当社との業務提携や取引関係の維持・強化を通じて、当社の企業価値向上に資すると認められるかどうかの観点から議決権行使を行うことを議決権行使の基準としています。

銘柄数および貸借対照表計上額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表 計上額の合計額 (百万円)
非上場株式	7	1,452
非上場株式以外の株式	34	116,375

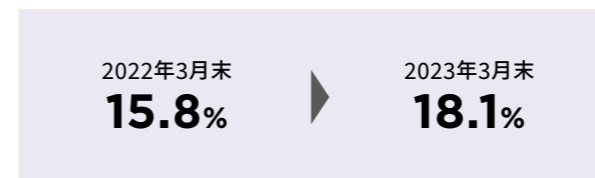
2023年3月期において株式数が増加した銘柄

	銘柄数 (銘柄)	株式数の増加に係る 取得価額の合計額 (百万円)
非上場株式	—	—
非上場株式以外の株式	—	—

2023年3月期において株式数が減少した銘柄

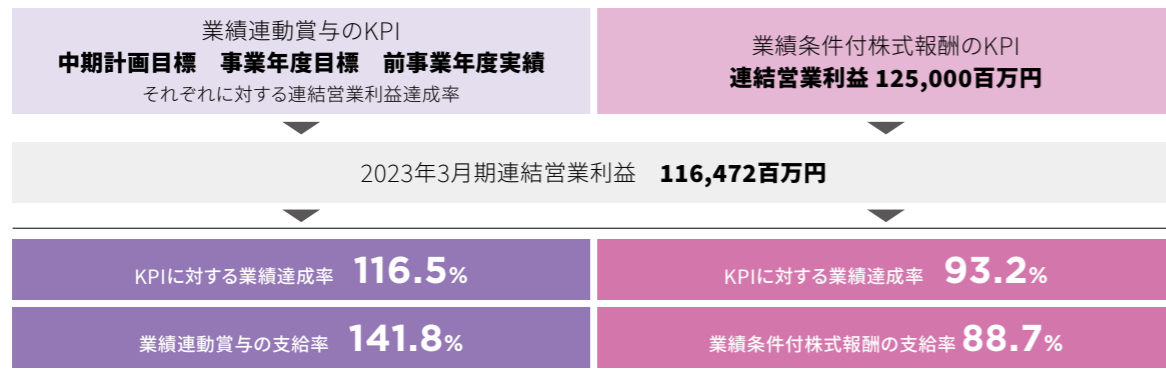
	銘柄数 (銘柄)	株式数の減少に係る 売却価額の合計額 (百万円)
非上場株式	—	—
非上場株式以外の株式	—	—

連結純資産に対する割合



参考

業績連動報酬の実績



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)		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	左記のうち、 業績条件付株式報酬等	対象となる 役員の員数(人)	
取締役 (監査等委員および 社外取締役を除く)	541	190	350	151	3	3
取締役監査等委員 (社外取締役を除く)	21	21	—	—	—	—
監査役 (社外監査役を除く)	6	6	—	—	—	—
社外役員	92	92	—	—	—	—

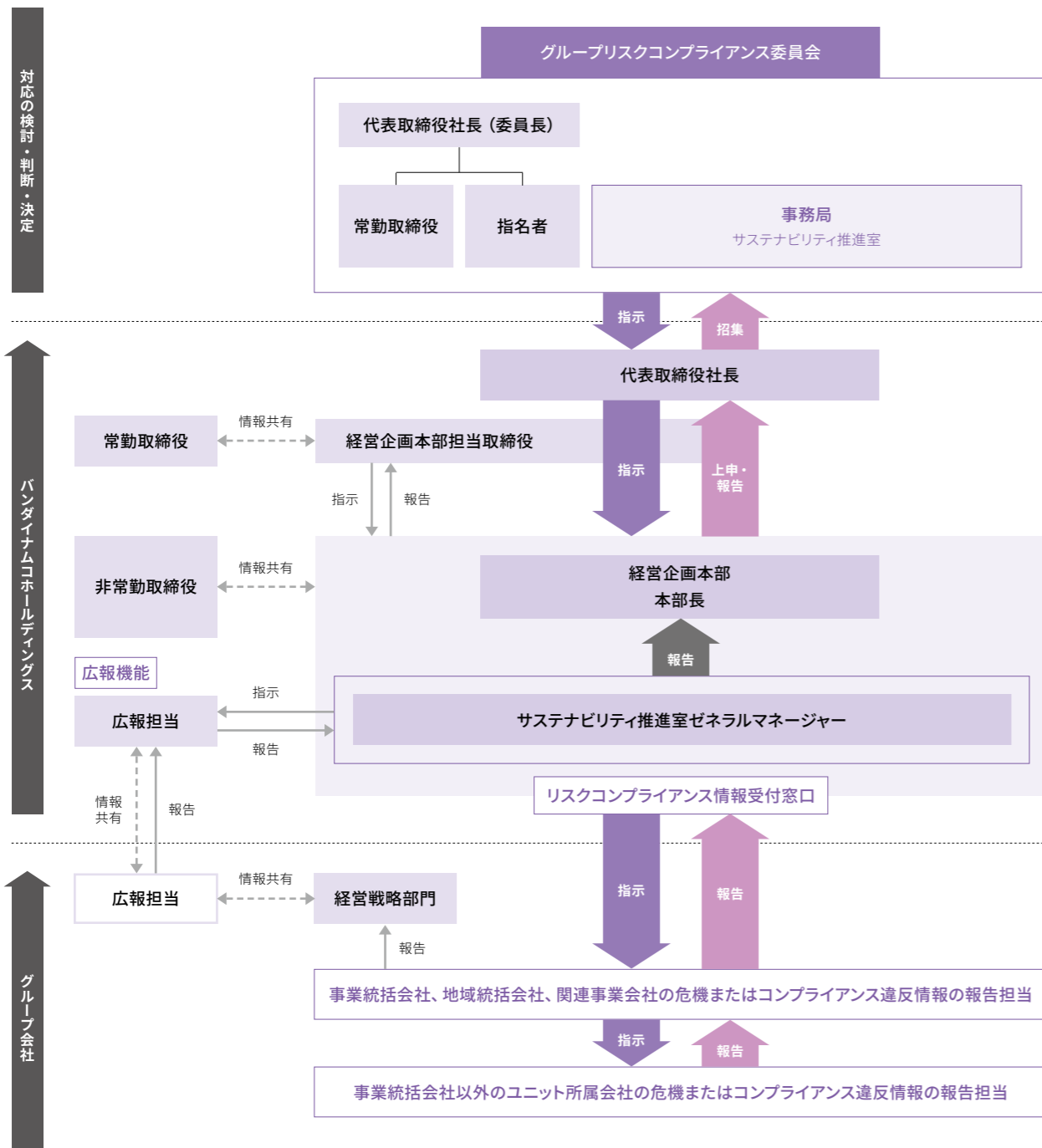
(注) 業績条件付株式報酬の額については、2023年3月31日の東京証券取引所プライム市場における当社普通株式の終値にて算出しており、実際の支給の際には、交付時株価を適用します。

コンプライアンスと危機管理

当社では、コンプライアンス違反または危機発生に際して、当社代表取締役社長を委員長とするグループリスクコンプライアンス委員会を直ちに開催し、迅速かつ確な対応を行うとともに、当社および子会社におけるコンプライアンスおよび危機

に関する情報および対応内容等について、グループリスクコンプライアンス委員会事務局より、毎月取締役会に報告を行っています。

グループリスクコンプライアンス体制フロー



当社は、法令遵守、倫理尊重および社内規程の遵守を徹底することを目的に、当社および子会社の取締役等および使用人の行動指針としてグループコンプライアンス憲章を制定し、ポスターの掲出やコンプライアンスBOOKの配付等により、同憲章の周知徹底に努めています。また、当社のコンプライアンス担当取締役がグループのコンプライアンス全般を管理し、e-learning等による研修を定期的実施しているほか、全社員を対象とするコンプライアンス意識調査によって、その浸透度を調査するとともに、その結果について子会社のコンプライアンス担当取締役と共有し、コンプライアンス意識向上に努めています。さらに、内部通報制度として社内相談窓口、社外顧問弁護士等による社外相談窓口および直接取締役監査等委員、もしくは子会社の監査役へ報告できるホットライン(電子メール等)を整備・運用するとともに、通報者の保護の徹底についても各社の規程にて定めています。

危機管理については、当社および子会社において危機管理に関する規程を制定するとともに、グループの事業継続計画(BCP)および事業継続マネジメント(BCM)体制の整備・運用を行い、当社および子会社の取締役等および従業員に対し、周知徹底を行っています。

**グループコンプライアンス憲章**

グループの全役員・従業員が業務遂行において遵守すべき事柄をまとめた憲章。以下に関する原則を明記：

- 適正な商品サービス・公正な取引
- 情報・財産の保全
- 従業員尊重
- 反社会的勢力の拒絶
- 情報開示
- 環境との調和
- 知的財産の尊重・活用
- 社会との調和

買収防衛策

当社は、現在のところ具体的な買収防衛策を導入していません。企業価値向上策に従って、経営戦略・事業戦略を遂行し、グループ企業価値を向上させることが、不適切な買収への本質的な対抗策であると考えます。

具体的には、万一不適切な買収者が現れた場合に、当該買収者による提案に対し、経営陣の保身をはかることなく、企業価値の向上を最優先した判断を下すため、独立役員会において客観的な視点での検討を諮った後、取締役会における十分な審議を行います。さらには、株主の皆様の適切なご判断に資するために、十分な情報収集と必要な時間の確保に努めていきます。

もともと、株主の皆様から経営を負託された者として、今後、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として不適切な者が出現する場合に備え、法令や社会の動向を注視しつつ買収防衛の体制整備にも努めていきます。

IR活動

当社では、企業価値の向上を目指し、情報開示の基準やIR機会の充実等に関するIRポリシーに則った様々なIR活動を行っています。また、IR活動の状況や投資家・アナリストの反応は、取締役と共有するとともに、事業統括会社を通じ、グループ内に常にフィードバックを行っています。

**2023年3月期の主なIR活動実績**

投資家・アナリスト向け決算説明会(オンライン開催)	4回(573回線)
投資家・アナリスト 個別取材対応	569名
投資家・アナリスト向けIRイベント	1回

さらに、株主・投資家の皆様に対し経営戦略や事業方針について明確に伝える透明性の高い企業でありたいという考えのもと、決算説明会などにおいて、経営者自身が国内外の投資家および証券アナリストなどに対し、直接語りかける場を充実させています。



オンライン開催の決算説明会



## コーポレートガバナンス

## 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システム構築の基本方針に関する決定内容の概要は、以下のとおりです。

**(1) 当社及び子会社の取締役等及び使用人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**

- 当社は、Bandai Namco's Purpose及びグループコンプライアンス憲章を制定し、当社及び子会社の取締役等及び使用人に周知徹底をはかり、職務執行が適法かつ公正に行われるように常に心がける。
- 当社取締役は、内部統制システムの構築及び運用状況について定期的に取締役会において報告をする。
- 当社は、コンプライアンスに関する規程に基づき、コンプライアンス全般を管理するコンプライアンス担当取締役を設置し、当社及びグループ全体を通して法令遵守、倫理尊重及び社内規程の遵守が適切に行われる体制をとる。
- 当社は、グループ内でコンプライアンス違反、あるいはそのおそれがある場合は、当社代表取締役社長を委員長とするグループリスクコンプライアンス委員会を直ちに開催し、その対応を協議決定する。
- 海外においては、地域別に海外地域統括会社を定め、危機管理及びコンプライアンスの支援を行う体制をとる。
- 当社及び主要な子会社においては、内部通報制度として、社内相談窓口、社外顧問弁護士等による社外相談窓口及び直接取締役監査等委員もしくは子会社の監査役へ報告できるホットライン(電子メール等)を設置する。
- 当社及び主要な子会社においては、執行部門から独立した業務監査室を設置し、内部監査による業務の適正化をはかる。

**(2) 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**

- 当社は、文書管理に関する規程を制定し、稟議書及び各種会議の議事録、契約書等を集中管理するとともに、各部門においては重要文書を適切に保管及び管理する。また、取締役はこれらの文書を常時閲覧できる体制をとる。
- 当社は、グループ管理の一環として情報セキュリティに関する規程を制定し、情報が適切に保管及び保存される体制をとる。

**(3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制**

- 当社は、グループ管理の一環として、危機管理及びコンプライアンスに関する規程を制定し、グループ全体を通して危機発生未然防止及び危機要因の早期発見に努める。
- 当社は、危機発生に際して、グループリスクコンプライアンス委員会を直ちに開催し、迅速かつ的確な対応と、事業への影響の最小化をはかる。
- 当社は、大規模災害等によるグループの経営に著しい損害を及ぼす事態の発生を想定し、グループの事業継続計画(BCP)の基本方針を制定するとともに、事業の早期回復・再開を実現するため、グループにおける事業継続計画(BCP)の策定及び事業継続マネジメント(BCM)体制の整備に取り組み、当社及び子会社の取締役等及び使用人に周知する。

**(4) 当社及び子会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**

- 当社は、子会社を事業セグメントに基づきユニットに分類し、その担当取締役及びその事業統括会社を定め、グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他の組織に関する規程に基づき、効率的な事業の推進をはかる。
- 当社は、3事業年度を期間とするグループ全体及び各ユニットの中期計画を策定し、当該中期計画に基づき、毎事業年度の予算を定める。
- 当社は、常勤の取締役によって構成される常勤役員会を設置し、一部の業務執行の決定について取締役会から権限委譲することにより、意思決定の迅速化をはかる。

**(5) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制**

- 当社は、グループ事業報告会及びグループ経営会議等の会議を設置し、グループの連絡報告及び意思決定体制を整備する。

**(6) その他当社及び子会社における業務の適正を確保するための体制**

- 当社は、グループコンプライアンス憲章について、法令等の改正やグループを取り巻く社会環境の変化に対応して適宜見直し、また、コンプライアンスBOOKの配付及び研修により、同憲章を当社及び子会社の取締役等及び使用人に周知

徹底させる。また、当社及び子会社の取締役等及び使用人を対象としたコンプライアンス意識調査を定期的を実施し、同憲章の認知度等を検証するとともに、その後のグループのコンプライアンス推進活動に活用する。

- 当社及び子会社は、業務の有効性と効率性の観点から、業務プロセスの改善及び標準化に努め、また、財務報告の内部統制については、関連法規等に基づき、評価及び運用を行う。

**(7) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項及び当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項**

- 当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを代表取締役社長に対して求めた場合、速やかにこれに対応するものとする。なお、当該使用人が、他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先する。
- 当社は、当該使用人の人事に関しては、取締役会からの独立性を確保するため、監査等委員会の同意に基づき行う。

**(8) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項**

- 当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関し、監査等委員会の指揮命令に従う旨を取締役及び使用人に周知徹底する。

**(9) 当社及び子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く)等及び使用人が当社監査等委員会に報告をするための体制**

- 当社及び子会社の取締役(監査等委員を除く)等及び使用人は、法令に定められた事項、その他当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況及びコンプライアンスに関する事項について、速やかに監査等委員会に報告をする。
- 当社及び子会社の取締役(監査等委員を除く)等及び使用人は、当社監査等委員会から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告をする。
- 当社は、内部通報制度として、当社取締役監査等委員へ直接報告を行うことができるホットライン(電子メール等)を設置する。

**(10) 監査等委員会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**

- 当社は、監査等委員会への報告や相談を行った者に対して、不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨をグループリスクコンプライアンス規程に明文化するとともに、当社及び子会社の取締役等及び使用人に周知徹底する。

**(11) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項**

- 当社は、取締役監査等委員が、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該取締役監査等委員の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

**(12) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制**

- 当社の取締役(監査等委員を除く)は、取締役監査等委員が重要な会議に出席できる体制を整備するとともに、取締役及び使用人との定期または随時の会合、内部監査部門及び会計監査人との連携がはかられる体制を確保する。
- 当社の子会社においては、規模や業態等に応じて適正数の監査役を配置するとともに、子会社の監査役が当社監査等委員会への定期的報告を行う体制を確保する。