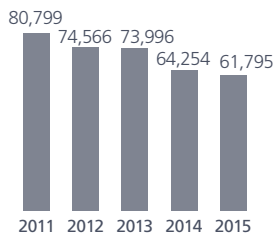


Environment

環境関連情報

バンダイナムコグループ CO₂排出量の推移

(tCO₂)



(年度)

バンダイナムコグループでは、各SBUにおいて、年度ごとに削減目標を設定し、CO₂排出量の削減に努めています。結果、2015年度も前年度に比べ、削減することができました。

+ 環境マネジメント対象範囲

バンダイナムコグループ全社

+ 環境パフォーマンスデータ収集範囲

持分法適用会社を除く連結対象会社

+ 管理基準

総排出量

注：バンダイナムコグループでは、「エネルギーの使用の合理化に関する法律」に基づき、右記一覧の*印の項目についてCO₂排出量を算定しています。

2015年度環境パフォーマンスデータ一覧

測定項目			単位
燃料	揮発油 (ガソリン)	営業車使用分	ℓ
		上記以外*	ℓ
	灯油*		ℓ
	軽油	営業車使用分(ディーゼル車)	ℓ
		上記以外*	ℓ
	A重油*		ℓ
	石油ガス	液化石油ガス(LPG)	営業車使用分以外*
可燃性 天然ガス	その他可燃性 天然ガス	営業車使用分	m ³
		上記以外*	m ³
水	用水使用量		m ³
	温泉水汲み上げ量		m ³
	排水量		m ³
電気*			kWh
その他の 燃料	都市ガス*		m ³
	蒸気(産業用)*		GJ
	蒸気(産業用除く)*		GJ
	温水*		GJ
	冷水*		GJ
廃棄物	一般廃棄物		kg
	産業廃棄物		kg
	リサイクル量		kg
コピー用紙			kg

(参考)

バンダイナムコ ホールディングス	トイホビー SBU	ネットワーク エンターテイン メントSBU	映像音楽 プロデュース SBU	関連事業会社	2015年度合計	2014年度合計
0	88,408	29,302	27,610	79,271	224,591	234,025
0	0	10	0	1,731	1,741	1,770
0	0	137,100	0	4,870	141,970	9,395
0	54,352	0	0	716,455	770,807	831,573
0	0	0	0	20	20	50
0	4,460	0	0	0	4,460	2,850
0	156	10	0	9	175	131
0	0	0	0	29,051	29,051	29,082
0	0	0	0	0	0	9,453
8,050	286,176	91,120	4,198	6,093	395,638	206,242
0	0	0	0	0	0	0
5,230	286,393	85,520	3,648	6,057	386,848	194,571
1,590,446	20,909,694	98,562,031	1,356,220	4,869,035	127,287,426	132,242,721
131,873	18,969	873,401	0	471	1,024,714	1,146,569
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	56	218	0	0	274	3,421
0	254	2,762	0	0	3,015	2,874
1,781	421,723	923,595	128,575	99,727	1,575,401	1,676,831
1,844	611,867	255,203	131,220	143,790	1,143,923	2,526,123
4,249	856,112	178,986	15,649	2,977	1,057,974	1,290,827
658	58,165	51,964	25,137	39,988	175,912	163,116

人事関連情報 各SBU主幹会社計

注：セグメント区分の変更に伴い、2015年度（2016年3月期）からSBU主幹会社の一部変更となりました。

2012年度～2014年度：バンダイ、バンダイナムコゲームス、ナムコ

2015年度：バンダイ、バンダイナムコエンターテインメント*、バンダイビジュアル

* バンダイナムコゲームスは、2015年4月にバンダイナムコエンターテインメントに社名変更しました。

雇用形態別従業員数

(名)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
正社員	男性	1,972	1,861	1,821	1,445
	女性	614	580	583	598
準社員	男性	1,039	1,043	859	35
	女性	669	768	719	114
契約社員	男性	53	37	33	33
	女性	41	45	41	34
臨時雇用者数	男性	453	660	615	38
	女性	464	938	1,027	93
合計	男性	3,517	3,601	3,328	1,551
	女性	1,788	2,331	2,370	839
合計		5,305	5,932	5,698	2,390

女性管理職数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
女性管理職数(名)	60	61	65	81
全管理者数に占める割合	9.2%	9.3%	9.8%	13.4%

新卒採用数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
新卒採用数(名)	52	58	83	82
うち女性採用数(名)	26	25	38	35
女性比率	50.0%	43.1%	45.8%	42.7%

障がい者雇用率(グループ全体)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
障がい者雇用率	1.83%	1.96%	2.00%	2.00%

平均データ

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
平均勤続年数(年)	9.5	10.6	10.3	12.3
平均年齢(歳)	39.4	39.6	39.5	38.8

育児・介護休業取得者数

(名)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
育児休業取得者数	107	93	88	70
うち男性	8	7	8	5
介護休職取得者数	1	0	0	0
うち男性	0	0	0	0

年次有給休暇取得率

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
年次有給休暇取得率	53.3%	52.6%	49.2%	65.4%

労災件数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
労災件数(件)	47	50	38	17

ワークライフバランス実現のための制度一覧

(法定以上のもの)

名称	概要
育児休業	1歳6ヵ月に達する年の3月31日まで、または満2歳に達する日まで取得可能
育児援助措置	小学校3年生終了まで、時短勤務や時間外労働・深夜労働の免除が利用可能
妻出産休暇	男性社員は、妻の出産時に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年生の終了までの子を養育する社員は、所定労働時間を1日ではなく月で定める
ファミリーサポート休暇	1年に最大2日間まで利用可能な休暇(子の入学式、卒園式、一親等内の誕生日、本人結婚記念日など)
キッズルーム設置	小学生の子どもが長期休暇中(夏休みなど)に1人で居場所がない場合に、社内で待機できる部屋を確保
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人あたり200万円支給 (支給には、連続した1週間以上の育児休業取得が要件)

注：各社によって導入している制度は異なります。

コーポレート・ガバナンス

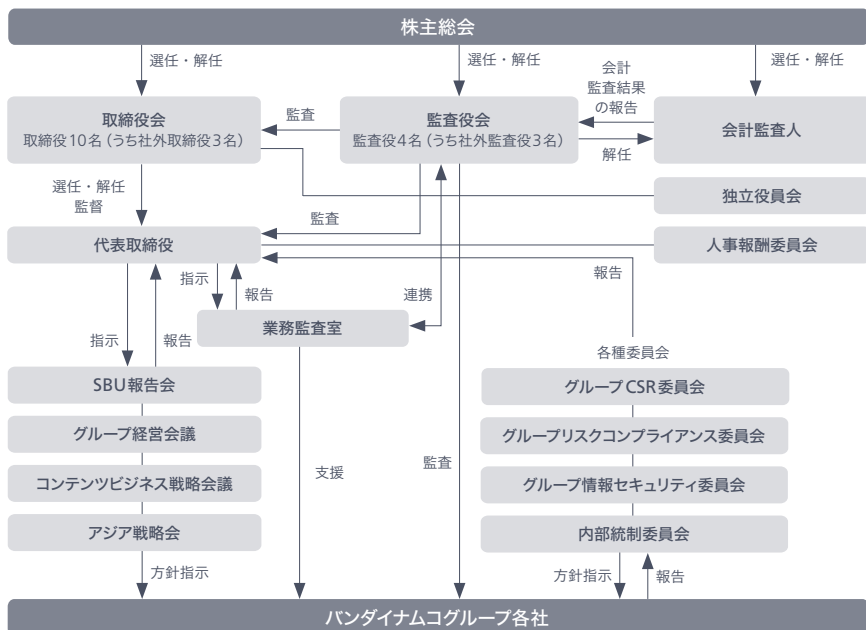
+ 方針・考え方

バンドダイナムコホールディングスは、企業活動を支えるあらゆるステークホルダーの利益を最重視しており、長期的、継続的な企業価値の最大化を実現するうえで、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題であると認識しています。社会から信頼され、社会に貢献し続ける企業グループを目指し、経営の健全性・透明性・効率性を高めるとともに、最適な情報開示を可能とするコーポレート・ガバナンス体制を構築していきます。

+ コーポレート・ガバナンス体制

バンドダイナムコホールディングスの取締役会は取締役10名で構成されており、うち3名は社外取締役として、経営の監督機能の強化に努めています。また経営環境の変化に迅速に対応するとともに、取締役の責任をより一層明確化することを目的に、取締役の任期を1年以内としています。

→ コーポレート・ガバナンスの取り組みについての詳細は、バンドダイナムコホールディングスのホームページをご覧ください。(<http://www.bandainamco.co.jp/ir/governance.html>)



2016年6月20日現在

コンプライアンス

+ 方針・考え方

バンダイナムコグループは、「世界で最も期待されるエンターテインメント企業グループ」に求められる、コンプライアンスに関する考え方を明確化し、グループ企業への周知徹底を図っています。すべての国・地域の法律を遵守し、公正な競争のもとで利潤を追求すること、企業活動を通じて広く社会に貢献することが企業の重要な使命であるとの認識に立ち、バンダイナムコグループでは2007年4月に「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」を制定し、これに基づき「バンダイナムコグループ コンプライアンス宣言」を行いました。

+ コンプライアンス意識の醸成

バンダイナムコグループでは、グループすべての役員および社員が業務遂行において遵守すべき8項目を掲げた「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」を制定するとともに、同憲章をグループ全社で日々実践するため、その手引書となる「バンダイナムコグループ コンプライアンスBOOK」を作成し、グループすべての役員および社員に配布しています。

2015年度は、グループの役員・社員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングを4回、コンプライアンスに対する意識調査を1回実施し、延べ約20,000名が受講しました。また、グループ各社において、各項目に特化した独自のコンプライアンス研修を実施しました。今後も、コンプライアンス意識の醸成とコンプライアンス体制のさらなる強化のため、定期的を実施していきます。

+ リスクマネジメント

バンダイナムコグループでは、健全な事業活動の継続におけるリスクマネジメントの重要性を認識し、グループリスクコンプライアンス規程を制定し、役員、社員一人ひとりが危機発生時に取るべき行動の指針を示しています。また、バンダイナムコホールディングス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設置し、リスクの把握、該当危機発生時の未然防止に努めるとともに、危機発生時に迅速な対応がとれる体制の整備に努めています。さらに、グループ各社において法令違反が発生したことが確認された場合には、グループリスクコンプライアンス規程に基づき、各社のコンプライアンス委員会からグループリスクコンプライアンス委員会に報告を行います。

今後も、社会の動向などを的確に把握し、企業経営をめぐる多様なリスクに迅速・適切に対応できるよう、リスクマネジメント体制の強化を図っていきます。

コンプライアンス

+ 内部通報制度の整備・運用

バンダイナムコグループ各社では、それぞれ社内規程を制定し内部通報制度を整備・運用しています。社員が法令違反を発見した場合、上司に相談するか、あるいは内部通報制度（ホットライン）を通じて代表取締役、社外顧問弁護士、社内相談窓口、監査役のいずれかに報告することを規定しています。公益通報者保護法などにに基づき、通報を行ったことにより不利益を受けることがないように対応を図っています。内部通報制度により、法令違反の発生が明らかになった場合、各社のコンプライアンス規程に基づき、事案に応じて適切な対応を行います。

バンダイナムコグループのBCP（事業継続計画）

バンダイナムコグループでは、重大な災害や事故などの発生に備え、グループのBCP（事業継続計画）の基本方針を制定するとともに、BCM（事業継続マネジメント）体制の整備に取り組んでいます。eラーニングによる社員教育などにも着手し、お客様の安全確保や、早期に事業の再開ができるよう、対策を行っています。

情報開示

バンダイナムコグループでは、経営の透明性を高めるため、さまざまな形で経営に関する情報を開示しています。

+ 決算説明会の開催

決算発表後に、機関投資家や証券アナリストを対象に、決算説明会を開催しており、中期計画などについても説明しています。また、バンダイナムコホールディングスのホームページにて、発表内容の動画配信や当日の配布資料、質疑応答に関する書類がダウンロードできるようになっています。



IR・投資家情報はこちら

→ <http://www.bandainamco.co.jp/ir/index.html>

+ 株主総会の開催

バンダイナムコホールディングスでは、株主総会を決議の場としてだけでなく、株主の皆様と対話ができる場ととらえ、積極的なコミュニケーションを心がけています。株主総会終了後には取締役が株主の皆様と対話するための時間を設けるとともに、商品・サービスの展示などを行っています。

