

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)バンダイナムコアミューズメントでは、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)バンダイナムコアミューズメント

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

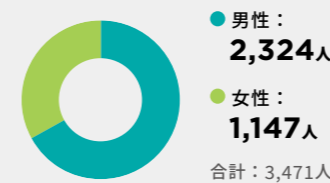
事業統括会社間の異動者数*

39人

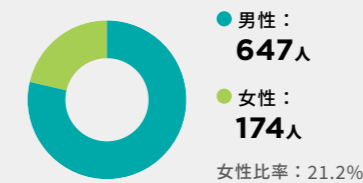
*会社内の部門間異動者は除く

多様な人材の活躍

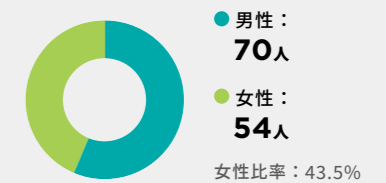
正社員数男女比



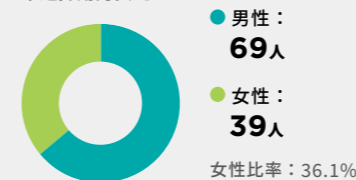
管理職数男女比



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