

人権

● 人権への取り組み

当社グループは「パーパス“Fun for All into the Future”」が示す姿である、エンターテインメントが生み出す心の豊かさで、人と人、人と社会、人と世界がつながる未来を、世界中のすべての人とともにつくり続けることを目指し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすため、「バンダイナムコグループ人権方針」を策定しています。企業の事業活動が人権にインパクトを与えることを理解し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを、企業としての責任と考え、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な枠組みに沿った取り組みを推進しています。

● バンダイナムコグループ行動規範の制定

世界各国に拠点を有し、多様なステークホルダーとモノやサービスをやり取りしながら事業を営む当社グループは、バリューチェーンの中で生じる環境への負荷や社会への悪影響を最小化し、より良い社会づくりに貢献することも企業としての使命と考えています。とりわけ、おもちゃやゲームなどの商品を製造販売するメーカーとして、調達先において生じ得る環境・社会面での課題の把握と対処に注力しています。

取り組みの一環として、すべての役員・従業員が遵守し、また取引先の皆様にも遵守していただきたい行動原則を取りまとめた「バンダイナムコグループ行動規範」を2025年4月に制定しました。この内容を取引先の皆様に共有するとともに、本行動規範を実践していただくうえでの指針として「バンダイナムコグループ取引先ガイドライン」を制定し、周知を進めています。



ガバナンス

当社グループは、社会の持続可能性が事業活動において重要であることを認識しており、サステナビリティに関する活動をよりスピーディに決定・実行するため、代表取締役社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置しています。本委員会は半期ごと（年2回）の頻度で開催され、重要課題の1つとして人権対応について協議を行い、各施策を検討後、グループ各社にて施策を実施しています。当社取締役会に定期的に結果を報告し、取締役会がその審議・監督を行います。また、本委員会の下部組織である

グループサステナビリティ部会は、バンダイナムコグループ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の推進に取り組んでいます。また、同様に代表取締役社長が委員長を務めるグループコンプライアンス委員会を設置し、グループのコンプライアンス体制強化と状況把握を目的に、事業統括会社のコンプライアンス担当者が参加するグループコンプライアンス部会を定期的に開催し、情報共有、監督を行っています。これらの情報は（株）バンダイナムコホールディングスの定例取締役会に毎月報告されます。

戦略

当社グループの人権に対する姿勢や取り組みをより明確化するため、2023年11月に「バンダイナムコグループ人権方針」を策定しました。企業の事業活動が人権にインパクトを与えることを理解し、

バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを、企業としての責任と考えています。

バンダイナムコグループの人権対応におけるリスクと機会

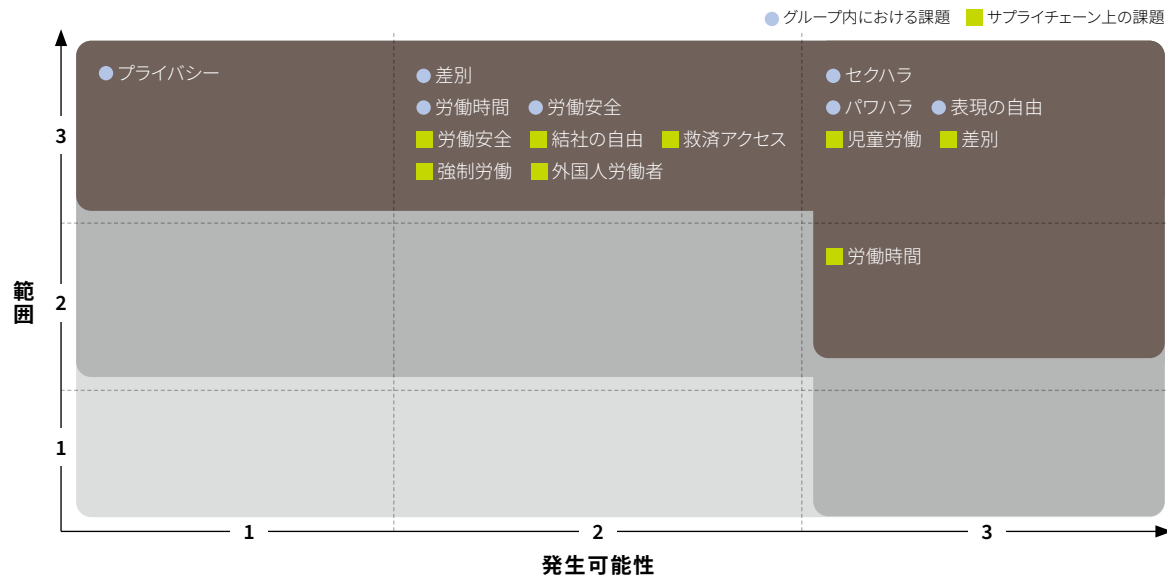
リスク	機会
・グローバルで強化される法規制への対応の遅延によるビジネスリスクの増大 ・サプライチェーンにおける人権侵害の発生に伴う生産性の低下	・ビジネスパートナーとの良好な関係構築および生産性の向上 ・グループ従業員のエンゲージメント向上

リスク管理

● 人権リスクのマッピング

当社グループは事業活動を通じて関与し得る人権への負の影響について分析し、想定されるリスクについて深刻度・発生可能性の観点から重要度の高いものを特定しています。2024年3月期には当社の事業活動により負の影響が生じるリスクのある人権課題について、マッピングを行いました。以下の項目を当社グループにおいて優先的に対策すべき人権リスクと考え、これらリスクについては人権デューディリジェンスのプロセスに基づき、顕在的に発生してい

る、あるいは潜在的な人権への影響を特定・評価しています。潜在的なリスクについては低減のための適切な対策を実施、そして実際起こっている人権への影響に対しては、負の影響を取り除く等問題の解決に取り組むとともに、必要に応じて被害者への適切な救済措置を実施します。なお、本マッピングについては継続的に見直しを行っていく予定です。



SUSTAINABILITY

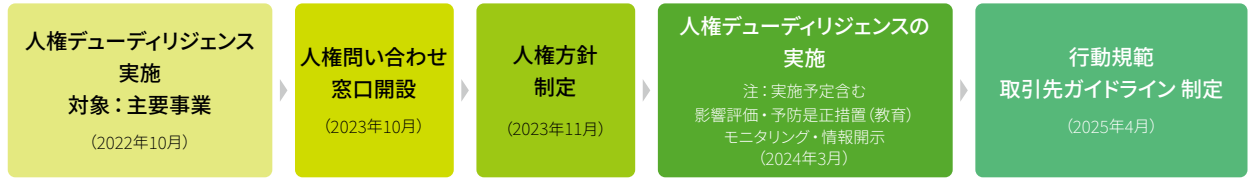
サステナビリティ

● 人権デューディリジェンスの取り組み状況

バンダイナムコグループは、自らの事業活動が潜在的に人権に影響を及ぼし得ることを認識しています。従業員とその家族はもちろん、お取引先等、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ています。

従来は事業セグメントごとにリスク管理を実施してきましたが、当社グループとして事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するため、人権デューディリジェンスの仕組みをグ

ループ内で構築し、リスクベースアプローチに基づいて継続的な管理を実施していきます。2022年10月には、第三者機関による人権デューディリジェンスを主要事業において実施し、グループの事業の中では、東アジア・東南アジア地域の製造部門における潜在的な人権リスクが高いことを特定しました。2024年3月期においては国内外すべての事業を対象にリスク分析を実施しています。今後も人権課題の顕在化の予防と、すでに確認されている課題の解決に向けた取り組みを進めていきます。



● 社内啓発活動

人権に関する当社グループの理念や考え方について従業員に周知し、浸透させるため、グループ役員・従業員を対象にした啓発活動などを適宜実施しています。

グループにおける人権対応の強化のためにはグループ内理解を促すことが重要と考え、人権をはじめサステナビリティ、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

を行っているほか、グループ役員・従業員を対象に、コンプライアンスに対する意識調査を行っています。各事業会社においてもリスペクトトレーニングや倫理に関する研修などを実施しています。

また、「バンダイナムコグループ行動規範」の理解浸透のために、海外拠点を含む全社に同行動規範を明記した社内掲示用ポスターを配布し、説明会や研修を通じて理念の浸透をはかっています。



従業員向けWEB社内報での紹介



従業員向けe-Learning

● 人権に関する相談窓口

バンダイナムコグループは、様々な窓口を通じて人権に関わる内部通報や相談を受け付けるとともに、外部プラットフォームを通して、幅広いステークホルダーからの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。

従業員向け通報窓口

国内外グループ各社において、メール・電話・対面などの方法で、社内で発生した人権問題についていつでも相談できるように内部通報制度を構築しています。なお相談は匿名でも受け付けており、相談者が不利益な取り扱いを受けないよう保護を徹底したうえで、迅速に対応しています。

社外ステークホルダー通報窓口

社外ステークホルダーからの人権に関するお問い合わせは、バンダイナムコグループコンプライアンスホットラインにて受け付けています。

● グループ各社における主な取り組み状況

（株）バンダイおよび（株）BANDAI SPIRITSでは、日本国内向け製品を生産するほぼすべての海外最終梱包工場（2025年3月期は約310社）において、「品質監査」と「CoC (Code of Conduct) 監査」を一元化した「Bandai Factory Audit (BFA)」を実施、またはSMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) やICTI (国際玩具産業協議会) 等の「第三者CoC規格のレポート」において「CoC」の項目を確認しています。BFAでは、「強制労働」「児童労働」「労働時間」「賃金および手当」「懲罰」「差別」などの基準の遵守を宣言した「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。さらに、取引先との情報共有などを行うサプライヤーカンファレンスを開催し、取引先とともに強制労働、現代奴隷防止などを含めた法令遵守や労働環境の向上に努めることとしています。BANDAI SPIRITSにおいては、前述の「BFA」または第三者の認定取得がない工場に対し、独自の「BANDAI SPIRITS最低要求監査書」を基準とした監査を実施し、人権に関する要求事項について確認しています。

また、欧米向けの主要製品の生産指導・品質指導を行うBANDAI (SHENZHEN) CO.,LTD.においては、主に前述のICTIが玩具メーカー向けに定めた統一基準で、強制労働や人身売買、児童労働などの禁止を監査項目に含む「ICTI Ethical Supply Chain Program」「SMETA」など第三者機関の認証を受けた工場と取引を行っています（2025年3月期に取引した欧米向け製品の一時工場はすべて認証済み）。

（株）バンダイナムコエクスペリエンスでは、サプライヤーとの取引開始時に、「強制労働」「児童労働」「労働時間」「賃金および手当」「懲罰」「差別」「環境保護」の項目に関して違法行為がないことを確認したサプライヤーのみと取引を行うこととしています。また、新規に取引を行う業務用ゲーム製品の組付工場に対しては、就労環

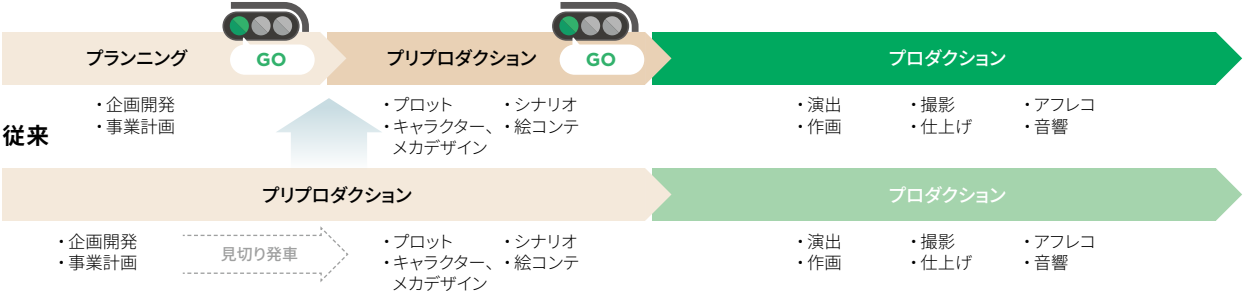
境を含む確認項目についてヒアリングを行います。さらに、必要に応じて新規および既存の取引のある工場の監査を実施しています。

（株）バンダイナムコフィルムワークスでは、2022年5月から長時間労働の是正を目指す「安全安心労働対策プロジェクト」を発足し、勤怠管理を強化しています。休日出勤には事前申請が必要で、代休の取得ができていない従業員には自動でメール通知が発信されます。こうした取り組みによって、映像制作現場における時間外労働が着実に減ってきています。

また、映像制作の行程管理を整理・改善し、プランニング、プリプロダクション、プロダクションという各段階の準備が整わないと次の段階に進めない「グリーンライトシステム」を導入しました。これによって、各工程の制作遅延などによる待ち時間を削減し後工程へのしわ寄せを軽減、労働時間の適正化や業務の効率化などを目指しています。併せて、各話数の進捗状況やクリエイターの作業進捗をデジタルで可視化する「Owlviewシステム」を導入し、制作進行における各工程の遅れや問題を1人で抱え込むのではなく、チームで常時共有し対応する体制を整えています。

（株）バンダイナムコスタジオでは、外部クリエイターの人権を尊重する目的で、下請法やフリーランス保護法に関する社内啓発活動に取り組んでいます。2024年11月のフリーランス保護法の施行に際しては、適切な対応について、どの程度理解・準備できているかを把握するための認識調査を実施するとともに、人権尊重に関する社内の意識醸成をはかりました。また、発注業務の内容を明確化することで、外部クリエイターの労働環境の整備にも努めています。業務を発注する際には、業務委託契約書や基本契約書に基づく発注書および発注請書を取り交わすとともに、3カ月を基本とした契約期間を設け、その都度、業務と契約の内容を見直す仕組みを採用しています。

グリーンライトシステム



BFAの様子

