

人的資源

社員とともに

バンダイナムコグループは、「パーパス “Fun for All into the Future”」のもと、様々な才能、個性、価値観を持つ多彩な人材が生き生きと活躍することができる企業グループでありたいと考え、様々な分野における多彩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、多彩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、従業員のチャレンジを支援する取り組み、IP軸戦略をグローバルで推進する人材の育成など、多彩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、多彩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。従業員誰も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整備しています。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、従業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、(株)バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイナムコミュージズメント、(株)メガハウスは、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、バンダイナムコエンターテインメント、メガハウス、(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。そして「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」においては、バンダイナムコエンターテインメント、(株)バンダイナムコスタジオ、バンダイ

ナムコビジネスアークが認定されました。今後もグループ各社の経営層や人事部門と一体となって従業員が働きやすい職場環境の整備、また従業員の健康増進に向けた取り組みを強化していきます。



健康経営優良法人 (大規模法人部門)	(株)バンダイナムコエンターテインメント (株)バンダイナムコスタジオ (株)バンダイナムコビジネスアーク
くるみん認定	(株)バンダイ(2020年認定) (株)バンダイナムコエンターテインメント(2021年認定) (株)バンダイナムコミュージズメント(2021年認定) (株)メガハウス(2023年認定)
えるぼし認定	(株)バンダイ(認定段階3) (株)バンダイナムコエンターテインメント(認定段階2) (株)メガハウス(認定段階2) (株)バンダイナムコビジネスアーク(認定段階2)

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
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
ライフサポート制度	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	法律上の婚姻関係を要件としていた社内規定に定める休暇や福利厚生制度等について、パートナーシップ関係にある従業員も利用可能
退職金制度	2025年4月から、国内グループ28社を対象に、企業型確定拠出年金(DC)制度に一本化。転籍などグループ内での人材交流が活発になる中で、社員が老後の資産形成に安心して取り組める環境を整備

注：各社によって導入している制度は異なります。

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賞与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。

多彩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、オフィスクリーニング・オフィスアシスタントや玩具・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。また障がい者雇用の知見を活かし、国内グループ各社で直接雇用している障がい者の定着支援として、障がい者を正しく知るサイト「ゆになび」の運営や、障がいのある従業員向けのインターンシップ等を実施し、障がいへの理解向上をはかっています。

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毎年1回実施しています。当調査は、「仕事へのやりがい・会社への貢献意欲」「パーパスの理解度・浸透度」「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する内容となっていま

す。毎年の観測を実施することでグループ全体で従業員のエンゲージメント向上に取り組み、多彩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。

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“Fun for All into the Future”」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。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。

グループ合同研修

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
次世代経営者研修	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

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。



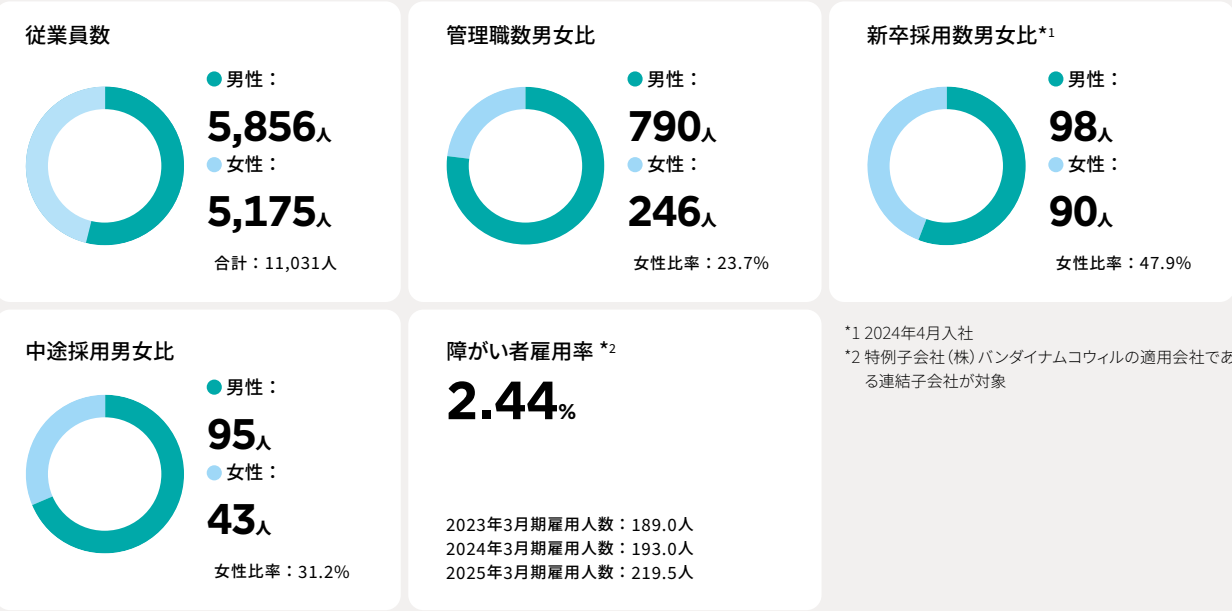
データで見る
バンダイナムコグループの職場環境（2025年3月期）

【対象範囲】2025年3月期対象：（株）バンダイナムコホールディングス、（株）バンダイ、（株）BANDAI SPIRITS、（株）バンダイナムコエンターテインメント、（株）バンダイナムコフィルムワークス、（株）バンダイナムコミュージックライブ、（株）バンダイナムコアミューズメント、（株）バンダイナムコビジネスアーク

働きやすい職場環境の実現



多彩な人材の活躍



^{*1} 2024年4月入社
^{*2} 特例子会社（株）バンダイナムコウィルの適用会社である連結子会社が対象