

MESSAGE



“**グループの成長を支える人材基盤の整備と強化を進め、成長環境の醸成に貢献していきます。**”

グループ人材戦略の強化に向けた組織変更

2025年4月に、コーポレート機能強化に向けて、体制変更を実施しました。もともと(株)バンダイナムコホールディングス(以下、BNHD)のグループ管理本部と(株)バンダイナムコビジネスアーク(以下、BNBA)が連携しながらグループのコーポレート機能の向上をはかっていますが、より役割を明確化しました。グループ管理本部は各事業・各地域への深い理解のもと、グループ横断施策をグローバルに推進し、BNBAでは主に国内各事業会社におけるコーポレート機能を担い、事業拡大へ貢献することが役割です。また、BNHDの藤田取締役がグループ管理本部長とBNBA代表取締役社長を兼務するマネジメント体制をとっています。これにより、2つの組織がより一体となってグループ全体のコーポレート機能強化に向けて連携をしていきます。

グループ全体の人材戦略の推進として、各事業会社は、個社ごとの事業戦略と連動した専門の人材育成および確保に注力しています。一方、グループ管理本部では、グループの経営戦略に沿ったグループ共通の人材方針の策定と実行、各社間の人材交流、階層別人材育成など横軸の活動を行い、常に縦と横との連携を強く意識した取り組みを推進しています。

今中期計画の中核となるミッション

グループの人材戦略は、パーパスのもと従業員一人ひとりの笑顔をつないでいくことができる成長環境を整備していく、という基本方針に変わりはありません。前中期計画において明確となったのは、事業成長によるグループの規模拡大が進む中、事業を支えるコーポレート部門人材の基盤強化が必要不可欠ということです。

そのため、BNHD経営層とも共通認識を持ったうえで、今中期計画の中核となる我々のミッションとして「事業を支えるコーポレート人材の育成とグローバル展開拡大に向けた地域統括会社との連携強化」を掲げました。

人材管理という観点では、「グローバル人事データベース」を通じて、グループ全体の人員の過不足や分布の偏り状況を俯瞰的に把握できています。こうしたデータベースを駆使しながら、恒常かつ戦略的に人員を育成・配置できるスキームを構築していきます。特に海外グループ会社では、管理職を中心とした人材が不足している会社もあり、データベースだけでなく海外地域統括会社とも連携しながら全体把握に努め、グループ管理本部およびBNBAがコーポレート部門の核としてグループ全体の効果的な人材採用、育成の強化をはかります。

グループの統一的な制度構築への取り組み

当社グループは約110の会社で構成されており、各社ごとに福利厚生や制度上の違いがあります。グループ間での人事異動も増加する中で、よりスムーズな人事異動を行うとともに、異動後も業務に注力できるよう課題解決に努めています。直近では、2025年4月から国内グループ28社(約7,000人)に対して退職金制度の改定を実施しました。企業型確定拠出年金(DC)への統一をはかり、育児・介護休職中であっても積立が継続されるなど、従業員が安心して働き続けることのできる環境を整えています。

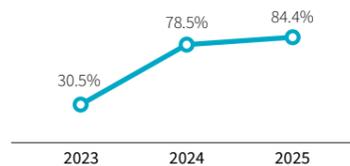
こうした取り組みは、まだ始まったばかりであり、今後は制度が未整備のグループ会社にも順次対象を広げていく予定です。各社固有の制度として有効なものは活かしつつ、共通化すべき制度は統一をはかることで、従業員が安心して挑戦できる環境整備を推進していきます。

高い水準を維持する従業員エンゲージメント

全世界のグループ従業員を対象としたエンゲージメントサーベイは、2023年3月期から実施を継続しており、2025年3月期においても以下のような高い水準のスコアを維持することができました。特にエンゲージメント項目の「今の会社で働くことに幸せを感じる」のスコアについては引き続き意識していきます。

2024年3月期において課題となった項目に、国内の従業員を対象とした男性育

国内男性従業員育児休業取得率



3月31日に終了した会計年度

注：バンダイナムコホールディングス、バンダイ、BANDAI SPIRITS、バンダイナムコエンターテインメント、バンダイナムコフィルムワークス、バンダイナムコミュージックライブ、バンダイナムコアミューズメント、バンダイナムコビジネスアークの原籍従業員を集計対象とした数値

注：2023年3月期については、育児休業取得率を算出。2024年3月期以降については、育児休業に育児目的の休暇も含めた取得率を算出

児休業取得環境がありますが、育児休業取得率としては大きく改善がはかられました(グラフ参照)。この育児休業取得に加え、育児目的の休暇も含めた取得率で換算すると、2025年3月期は84.4%となりました。e-Learningやセミナーなどの情報発信を通じた丁寧な啓発活動が実を結び、結果につながったと感じています。一方で、個社ごとの結果でバラつきがあるといった課題もあり、個社の特性を考慮したうえで全体として改善が必要だと認識しています。この調査については、グループ従業員のエンゲージメントを把握し、組織としての課題を可視化するものとして捉え、成長環境の醸成に活かしながら引き続き実施していきます。

中期計画を後押しするグループ全体の環境整備に向けて

エンターテインメントは変化の激しい業界であり、人材戦略と経営戦略は一体となって推進する必要があります。今回の組織再編も変化へのスピーディな対応に向けたものであり、グループの成長を牽引する人材確保・育成に全力を尽くしていきます。

「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成長、活躍できる「同魂異才」の企業集団として、これまで通り新卒・キャリア、性別、年齢、国籍、人種、宗教や性的指向等にこだわらず人材の確保・登用を推進するとともに、多彩な人材が活躍できる成長環境をつくり上げていきます。

エンゲージメントサーベイにおける一部の設問とスコア

分類	設問	ポジティブ回答(%)*	
		2024年3月期	2025年3月期
エンゲージメント	今の会社で働くことに幸せを感じる	75	73
	自分の仕事にやりがいを感じる	78	78
	自分の役割を果たすために必要な裁量や権限が与えられている	75	75
ダイバーシティ&インクルージョン	組織に貢献するために最善を尽くしたいと思う	85	85
	今の会社では、性別にかかわらず活躍する機会が与えられている	81	79
	バンダイナムコグループでは多様な価値観や考え方を尊重している	75	70

* ポジティブ回答(%)：各設問に対するポジティブ回答(「とてもそう思う」「そう思う」)の比率

現場担当者から



露木 項治 | Koji Tsuyuki

株式会社バンダイナムコビジネスアーク 常務取締役

グループの皆さんがグループで働くことに幸せを感じられるよう、従業員の成長を後押ししながら笑顔が続く環境整備に努めていきます。また、自分自身、唯一無二の存在になれるよう努めます。



濱野 浩二 | Koji Hamano

株式会社バンダイナムコホールディングス グループ管理本部 人事部
ゼネラルマネージャー

成長環境の醸成を強く意識し、国内外のグループ各社が事業に集中できる環境づくりや土台の整備を、グループに分かりやすい形で示していきたいと思っています。



安藤 美由紀 | Miyuki Ando

株式会社バンダイナムコビジネスアーク 人事部
デピュティゼネラルマネージャー

共通化すべき制度は統一をはかることで、グループ従業員が安心して働くことができる環境をつくっていききたいと思っています。