

SUSTAINABILITY

サステナビリティ

サステナビリティマネジメント

バンダイナムコグループでは、「パーパス“Fun for All into the Future”」をグループにおける最上位概念と位置付け、サステナブル活動を経営戦略上の重要な取り組みであるという認識のもと、「笑顔を未来へつなぐ」をスローガンとして、グループ一丸となって

サステナブル活動を推進しています。また、世界中のファンとともに、笑顔あふれる未来を目指すべく「バンダイナムコグループサステナビリティ方針」を策定しています。



バンダイナムコグループサステナビリティ方針

私たちバンダイナムコグループは「夢・遊び・感動」を生み出すエンターテインメント企業グループとして事業活動を通じて持続可能な社会と環境の調和、新たな社会価値の創造に取り組み、世界中のファンとともに、笑顔あふれる未来を目指します。

サステナブル活動の推進にあたっては、当社の常勤取締役および当社グループの事業統括会社（株）バンダイ、（株）バンダイナムコエンターテインメント、（株）バンダイナムコフィルムワークスおよび（株）バンダイナムコエクスペリエンス）の代表取締役社長等で構成され、当社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、事業と連携した活動に取り組んでいます。具体的には、サステナブル活動の推進は経営

戦略上の重要な取り組みであるという認識のもと、当社取締役会直轄となるグループサステナビリティ委員会がサステナビリティ戦略に関する協議を行い、各施策を検討、当社取締役会に定期的に報告し、当社取締役会がその審議・監督を行います。また、グループサステナビリティ委員会の下部組織としてグループサステナビリティ部会を設置、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に取り組んでいます。

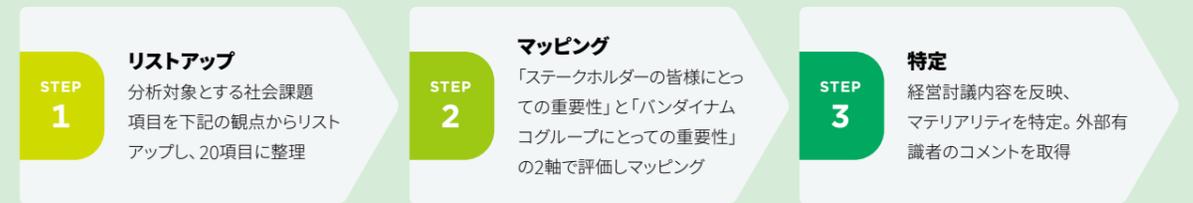


マテリアリティの特定

当社グループでは、サステナビリティに関するリスクと機会についてグループサステナビリティ委員会で協議のうえ、当社グループが取り組むべきマテリアリティを特定、グループ全体のサステナブル活動を推進しています。

また、グループ各社がマテリアリティに沿って、その事業特性に合わせた施策に取り組んでおり、その結果は、連結会計年度ごとにグループ全体および事業セグメントごとに分析、翌連結会計年度以降の施策の改善につなげています。併せてその内容についてグループサステナビリティ委員会にて協議のうえ、当社取締役会に報告し、当社取締役会が審議・監督を行っています。

マテリアリティ特定3ステップ



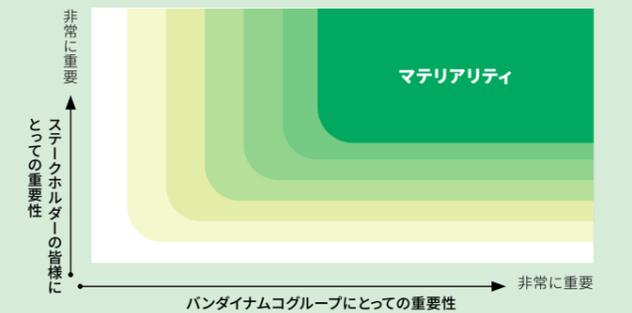
特定・検証時に重視している観点

▶ バンダイナムコグループの考え方・方針

- ・バンダイナムコグループのパーパス
- ・バンダイナムコグループのサステナビリティ方針
- ・バンダイナムコグループコンプライアンス憲章（現バンダイナムコグループ行動規範）
- ・バンダイナムコグループ中期計画
- ・グループの関連方針・ガイドライン

▶ 国内外の潮流・社会要請

- ・国際機関や調査機関、政府の各種指針、ガイドライン
例：SDGs（持続可能な開発目標）、環境省「環境報告ガイドライン」、GRIガイドライン、TCFD提言、SASB基準、ESG評価機関のガイドラインやレポート（CDP、MSCI、Sustainalytics、FTSE）など
- ・外部有識者ヒアリング
- ・消費者アンケート（不定期実施）
- ・サステナビリティ先進企業の取り組み



マテリアリティ5項目



マテリアリティ

2026年3月期目標と2025年3月期実績

マテリアリティ	重点項目	2026年3月期 目標	2025年3月期 実績	
地球環境との共生	気候変動対策の強化	温室効果ガス排出量の削減 <ul style="list-style-type: none"> Scope1, 2 46,500 t-CO₂/2020年3月期比30%減 【中長期目標】 2031年3月期: 32,500 t-CO₂/2020年3月期比50%減(前倒し) 2036年3月期: 27,000 t-CO₂/2020年3月期比55%減(政府指針を見据えて新設定) 2051年3月期: 実質排出量ゼロ Scope3 Scope3対応の推進(算出精度向上およびサプライチェーンでの削減施策検討) 	<ul style="list-style-type: none"> Scope1, 2 52,564 t-CO₂/2020年3月期比20.7%* (目標: 48,700トン/2020年3月期比26.5%) Scope3 1,325,924 t-CO₂ Scope3対応の継続開示(算出対象: 事業統括会社+BANDAI SPIRITS) EU(デジタル事業)におけるScope3算出 * ネット排出量 	
		サーキュラーエコノミーの推進	<ul style="list-style-type: none"> 製品リサイクルの推進 ガンブラリサイクルプロジェクト: 37トン(2024年3月期実績40トン) カプセルリサイクルプロジェクト: 47トン(2024年3月期実績42トン) カードピロー袋のリサイクル開始 	
	資源・原材料の持続可能な利用	環境配慮商品の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 石油由来プラスチックの利用削減 国内アミューズメント施設における景品袋削減: 2025年3月期実績66.9トン 自社商品・サービスにおける環境配慮設計の推進 ・製品本体・容器包装: 代替プラ、バイオマスインキ、FSC認証用紙などサステナブル素材の使用 ・ぬいぐるみ: 開発・生産におけるリサイクル綿の活用 ・エコアミューズメントマシン: 従来基準を見直しエコアミューズメントマシンとして刷新。クレナグランが第1号 オフィスにおける事務用品のグリーン購入推進 国内グループ各社2025年3月期実績22% 	<ul style="list-style-type: none"> 石油由来プラスチックの利用削減 再生プラスチックや代替素材の活用 自社商品・サービスにおける環境配慮設計の推進 オフィスにおける事務用品のグリーン購入推進
		廃棄物削減	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点における廃棄物のリサイクル推進 ・紙の使用量削減 ・物流拠点におけるストレッチフィルムのリサイクル開始 ・工場にて排出されるプラスチックごみのRPF化: 2025年3月期実績105トン 	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点における廃棄物のリサイクル推進
適正な商品・サービスの提供	適切な表現にもとづいた商品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスにおける倫理表現の情報共有 ・グループ倫理分科会(年4回)および倫理担当座談会(年2回)の開催 ・ワードチェッカーのシステム構築(2026年3月期より運用開始) AIを活用した倫理診断システムの運用 社員教育の実施 セミナー等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスにおける倫理表現の情報共有 	
	安心・安全なモノづくりへの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 国内外における製品品質の向上 ・玩具における米国、欧州、中国内地品質基準の統一 社員教育の実施 ・AOU青少年アドバイザー資格取得の推進 対象店舗責任者取得率100% 社員啓発活動の推進 セミナー、品質に関する展示会などの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外における製品品質の向上 社員教育の実施 	
	顧客満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスにおける顧客満足度の向上 ・家庭用ゲームおよびアプリゲーム等における問い合わせ指数の向上 ・アミューズメント店舗における顧客満足度(推奨者比率)の向上 第30回SC接客ロールプレイングコンテスト全国大会大賞受賞 	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスにおける顧客満足度の向上 	
知的財産の適切な活用と保護	IPの適切な活用/特許の相互活用	IP・技術を利用した社会貢献(地域創生・教育支援を除く)	<ul style="list-style-type: none"> Playing For The Planetに継続参画 バックマンを活用した環境啓発活動 	
	IPの保護	<ul style="list-style-type: none"> 模倣品・違法動画対策実施 ・IPのWW権利化対応 ・模倣品・違法動画への侵害排除対策 ・知的財産に関する外部団体主催セミナー講演等 社員教育の実施 ・e-Learning、セミナー等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 模倣品・違法動画対策実施 社員教育の実施 	

グループ各社が事業特性に合わせた施策にマテリアリティに沿って取り組んでおり、その結果は連結会計年度ごとに、グループ全体および事業セグメントごとに分析し、翌連結会計年度以降の施策の改善につなげています。この分析内容については、グループサステナビリティ委員会にて協議のうえ、取締役会に報告し、必要に応じて取締役会が審議・監督を行っています。

マテリアリティ	重点項目	2026年3月期 目標	2025年3月期 実績
尊重しあえる社会の実現	働きやすい職場環境の実現	育児休暇の取得推進	<ul style="list-style-type: none"> 男性育児休業取得の推進 ・グループ社員向け啓発活動の実施 ・国内グループ男性育児休業取得率: 前期比5%向上 男性育児休業取得の推進 ・グループ社員向け啓発活動の推進 e-Learning、社内報を活用した情報発信 ・国内グループ男性育児休業取得率: 84.4%(2024年3月期実績78.5%、2023年3月期実績30.5%)* * 育児目的休暇を含めた割合(2023年3月期のみ育児目的休暇は含まない)
		休暇制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 国内グループ全社へ不妊治療目的含む休暇制度の導入
	人材育成	「夢・遊び・感動」を世界に発信できる人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> グループ合同プログラムの実施(目標: 受講率90%以上) 新入社員研修(BNAP)受講率: 97%(対象265名中 258名参加) 5年目研修受講率: 92%(対象206名中 189名参加) 新任マネージャー研修受講率: 96%(対象165名中 158名参加) アニメーターなどの自社運営による人材育成(作画塾・美術塾)
		IP戦略を推進する多様な人材育成 バーパスを体現する多様な人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用の推進 障がい者雇用率: 2.5%(法定雇用率) 障がい者雇用率: 2.44%(2024年3月期実績2.21%) ・グループ社員向け啓発活動の実施 人事担当者向け勉強会開催、職場実習実施など
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	多様な背景を持つ従業員が活躍できる風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイにおけるポジティブ回答率の向上 多様な価値観や考え方を尊重している: 72% 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: 80% エンゲージメントサーベイにおけるポジティブ回答率の向上 多様な価値観や考え方を尊重している: 70%(2024年3月期実績75%) 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: 79%(2024年3月期実績81%) 	
	人権への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 人権を尊重したサプライチェーンの構築 ・「バンダイナムコグループ行動規範」「取引先ガイドライン」の制定・公開 ・コンプライアンスホットライン開設 ・サプライチェーンの調査、把握 ・バンダイ製品を製造する最終梱包工場すべてに対し人権・労働環境に関する監査を実施 ・業務用ゲーム機生産工場における労働環境監査の実施: 3件 ・クリエイターの人権対応強化 社員教育の実施 ・e-Learning、セミナー、WEB社内報を使った社内啓発活動の実施 	
サプライチェーンマネジメント(労働)	人権を尊重したサプライチェーンの構築 社員教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> 地域に密着した社会活動の実施 地域コミュニティとの連携 ・アイマス地域創生活動(「でらます」「防災フェス2024」など) ・アイマスマンホールプロジェクト ・ガンダムマンホールプロジェクト ・自社拠点周辺における清掃活動などのボランティア活動 	
	子どもたちへの教育支援	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちへの教育支援 ・ガンブラアカデミア: 23万人 ・全国アミューズメント施設における職場体験の受け入れ ・くまのがっこうによる子どもたちに「しあわせ」を届ける活動「ジャッキーキャラバン」を実施 ・国内外における玩具寄贈 ・小学校および保育園を対象にした訪問授業の実施 ・トーマス・エジソン特別展講演会実施 ・オセロでUDを学べる小学生向け教材の開発および希望校に無償配布 ・島根県サノオマジックによる島根県内の小学校に向けた夢授業・バスケットボール寄贈 	
コミュニティとの共創	地域コミュニティとの連携	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちへの教育支援 	
	子どもたちへの教育支援	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちへの教育支援 	

マテリアリティごとの取り組み



地球環境との共生

資源・原材料の持続可能な利用

ガンバラリサイクルプロジェクト

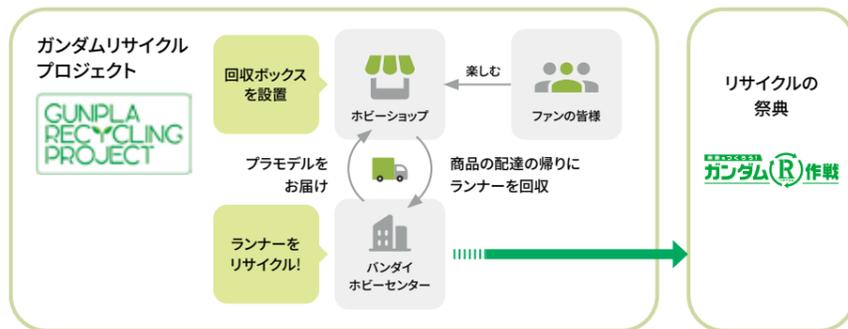


捨てられていたランナーが、新たな資源に！プラスチックごみ問題への挑戦

「ガンバラリサイクルプロジェクト」は、ファンの皆様の協力のもと「ランナー」を回収し、新たな資源へと生まれ変わらせるプロジェクトです。

「ランナー」とはプラモデルの枠の部分のことで、これまでガンバラを組み立てた後は家庭ごみとして廃棄されてきました。しかし、焼却処分されると

CO₂が排出されるという課題がありました。特に近年では気候変動対策が求められているなど、CO₂排出量削減は世界的な課題であり、当社もプラスチックを活用した商品を扱う企業として対応を検討してきました。また、お客様からも環境に配慮した商品・サービスを求める声が増えていることもあり、2021年から「ガンバラリサイクルプロジェクト」をスタートしました。



プロジェクトでは、アミューズメント施設や公式ガンバラ総合施設などの全国約200カ所に回収ボックスを設置し、お客様にランナーをお持ち込みいただいて回収する方法をとっています。集まったランナーの運搬は、各施設に商品を届けたトラックが担います。各施設から工場への帰路に、商品を下ろして空になった荷台に搭載して運搬するため、新たな運搬車両を使わずに済み、CO₂排出を抑制することにつながっています。

ファンの力で回収量が増加中 皆様とともに資源循環の実現へ



いらなくなったランナーから新たな資源を創出

私たちバンダイナムコグループは地球環境に配慮した事業を推進することが、社会と企業の持続可能な発展の実現に欠かせないことを認識し、様々なステークホルダーとともに、地球環境との共生を目指します。

に生まれ変わらせることができます。2025年4月には、ケミカルリサイクル樹脂を使用したプラモデルを発売しました。

そのどちらにも使用できなかったランナーは、バンダイホビーセンターの廃棄物と一緒に焼却され、その熱を使って発電する「サーマルリサイクル」に活用されます。

ランナーの回収量は年々増加し、2025年3月期は37トンに達しました。プロジェクトを開始した2021年4月から2025年3月までに回収した総量は、約117トンに上ります。

これからも、より多くの方にご参加いただけるよう、当社ではSNSや「ガンダムR作戦(リサイクル体験会)」などのイベントを通じて、プロジェクトを知っていただく機会を広げています。これからもファンの皆様とともに循環型社会の実現に貢献していきます。



エコプラ組み立て会

開封済みカードパックリサイクルプロジェクト



カードパックからカードケースへ——“トレカファン”の必需品に再生

(株)バンダイは2024年、トレーディングカードの開封済みカードパックをリサイクルするプロジェクトを開始しました。これは、全国の「ONE PIECEカードゲーム」公式ショップやイベント会場に回収BOXを設置し、プレイヤーの皆様から回収したカードパックを破碎・材料化・成形した後、その素材を使って「再生カードケース」に生まれ変わらせるという仕組みです。再生カードケースは、回収したカードパックを含む再生プラスチック材を45%使用し、(公財)日本環境協会のエコマーク認定とバンダイ独自の規格であるサステナブル製品認定を取得しています。

カードケースへの再生を選んだ理由は、カードケースがトレーディングカードゲームに欠かせないアイテムであり、プレイする皆様実際に使っていただけるためです。この取り組みを通じて、ファンの皆様のリサイクル活動に触れ、環境問題を意識いた

だく機会とすることを目指しています。2024年の「東京おもちゃショー」でも、再生カードケースを配布し、この活動をプレイヤーの皆様にご案内し、ご協力いただきました。

引き続き、同プロジェクトではカードパックの回収に取り組むとともに、再生カードケースに使うリサイクル素材に占める回収したカードパックの割合を増やしていくことを目指してまいります。今後も安定した回収体制を保ちつつ、より多くの人にリサイクル活動を知っていただけるよう、取り組みを広げていきます。



再生したカードケース



適正な商品・サービスの提供(重点項目と主要施策)

<https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/materiality/products/index.html>

マテリアリティごとの取り組み



適正な商品・サービスの提供

お客様の安心・安全を第一に考え、適正な倫理規範のもと、品質や安全性が確保された商品・サービスをパートナーと一体となって提供し、顧客満足度の向上に努めます。

商品サービスの安心・安全

おもちゃの品質保証



約260の厳しい検査項目で“おもちゃの安全・安心”を徹底

「安全・安心」は、おもちゃにとって欠かせない要素です。特に、小さなお子様は大人が思いつかないような遊び方をするため、あらゆる状況を想定した検査が必要です。(株)バンダイと(株)BANDAI SPIRITSは、高い品質と安全性こそが、玩具メーカーが追求し、必ず果たさなければいけない責任の1つだと考えています。

両社は、その考え方に基づき、すべてのおもちゃに対して出荷前に徹底した品質検査を行っています。バンダイは、(一社)日本玩具協会の定める玩具安全基準(=ST基準)に加え、「安全性」「性能」「表示」の大きく3つのカテゴリーに分かれた約260項目の独自基準から成る品質基準を使用しており、商品の仕様に応じて、これらの基準から該当する項目を抽出、検査を行ったうえで製品化しています。

両社の検査は、次の3段階で実施しています。

「新製品検査」は、試作品がバンダイの定める品質基準に沿って製造されているかを確認する検査です。この検査に合格しないと量産を開始することができません。

「出荷前検査」は、新製品検査で合格した試作品と量産品の仕様が合致しているかを、量産を委託している工場側で確認する検査です。

「商品受入検査」は、工場側の出荷前検査後に、新製品検査で合格した試作品と量産品の仕様が合致しているかをバンダイ側で確認する検査です。

検査の例としては「シャープポイントテスト」(触れることができる部分の先端により、けがをするおそれがないかを確認する試験)や「製品落下試験」(落下の衝撃でけがにつながる危険な部分が発生しないかを確認する試験)などがあります。

また、日本国内向け製品を生産するすべての海外最終梱包工場において、品質監査とCoC監査を一元化した「BANDAI Factory Audit (BFA)」や第三者CoC規格に基づく監査を定期的実施しています。

さらに、グローバルに展開している商品も多いため、世界の各地域で求められる玩具規格に加え、約200項目の独自の品質基準を定め、海外のお客様にも安全で安心できる商品をお届けできる体制も整えています。地域ごとの規格への対応については、今後もさらなる改善を続けていきます。

注：(株)バンダイ、(株)BANDAI SPIRITSにおける監査の詳細はP.111をご覧ください



シャープポイントテスト



製品落下試験



中国・深センでの出荷前検査の様子

アミューズメント施設の安全・安心



“リアルな体験価値”を提供するため施設の安全性を追求

(株)バンダイナムコエクスペリエンスは、人と人がリアルに集う“リアルエンターテインメント”をお客様に提供しています。リアルエンターテインメントとは、ゲームセンターやテーマパーク、アスレチック・スポーツエンタメ施設など、多様なカタチの遊びの場を指します。こうした施設において欠かせないのが、「安全・安心」です。

安全・安心のための取り組みは、遊具の企画段階から始まります。製作前には、企画書をもとに危険や不安が予測される事項について評価し、(一社)日本公園施設業協会の「遊具の安全性に関する規準」など、複数の基準に照らして徹底的にチェックします。

また、製作段階でも新たな危険・不安事項が生じていないかを確認するとともに、施工・設置時にも専門部署が現地を訪問し、関連法規や当社独自の点検ガイドに基づいて点検を実施するなど厳重にチェックしています。さらに、遊具が使われ始めて

からも定期点検を欠かしません。加えて、建築基準法や消防法、労働安全衛生法などの法令や各種規格を遵守し、日々徹底した安全確認を実施しています。

次世代型屋内アスレチック施設「トンデミ(TONDEMI)」では、日々の安全確認として、トランポリンを従業員が実際に飛び、足がはまる場所がないか、着地点の周辺に鋭利な箇所やスプリングに触れる箇所がないかなどを確認しています。また、クライミングでも従業員が実際に登り、すべてのホールドで鋭利な箇所がないか安全ベルトが正しく機能するかを検証しています。さらに、他の遊具においても点検項目に沿って厳重な安全管理を実施しています。

これからもバンダイナムコエクスペリエンスは、厳しい安全基準のもとで定期点検を継続し、安全性の確保に取り組み続けるとともに、安全性確保のための仕組みも見直しと改善を重ね、お客様が安心して楽しめる“リアルな体験価値”を提供していきます。



次世代型屋内アスレチック施設「トンデミ(TONDEMI)」クライミング、ロープウォーク



知的財産の適切な活用と保護(重点項目と主要施策)
<https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/materiality/ip/index.html>

マテリアリティごとの取り組み



知的財産の適切な活用と保護

重要な経営資源であるIP(キャラクターなどの知的財産)を適切に活用・保護することにより、エンターテインメントの持続的な発展に寄与します。

IPの保護

「太鼓の達人」シリーズの知的財産権保護



知的財産を守り、ブランド価値を維持するため、正規品と模倣品の違いを明示

2001年の発売以来、多くのファンの皆様に長年愛されている「太鼓の達人」シリーズ。2023年には、中国内地でも正式に発売され、アミューズメント施設を中心に、多くの消費者の皆様にお楽しみいただいています。しかし、残念ながら模倣品が違法に製造・販売され、ECサイトやSNSで取引されている事例も確認されています。

模倣品は、バンダイナムコグループの知的財産権を侵害しています。知的財産権を保護することは、企業のブランド価値を守り、消費者の皆様への信頼を維持するうえでも重要です。そのため当社は、侵害対策声明文(厳正声明)を公開し、正規品との違いを明確に示しました。例えば、太鼓の模様の向きや色、画面上部のカメラの有無、バーコードリーダーの形状、台座のデザインなどが主な違いです。さらに、模倣品の販売停止に向けた法的手段を講じるとともに、消費者の皆様へ、侵害品ではなく、正規品をお選びいただくよう呼びかけています。

バンダイナムコグループは、今後も知的財産権を侵害する行為を徹底的に取り締まり、正規品の普及と促進に努めます。知的財産権の保護は中国内地に限らず、世界中で重要な課題です。「太鼓の達人」ゲーム機のグローバル展開の強化と並行して、侵害品への継続的な対策に加え、消費者への知的財産権に関する啓発活動にも注力していきます。



「太鼓の達人」正規品



尊重しあえる社会の実現(重点項目と主要施策)
<https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/materiality/workplace/index.html>

マテリアリティごとの取り組み



尊重しあえる社会の実現

バンダイナムコグループに関わるすべての人が、お互いを尊重しあえるよう、人権尊重に向けた取り組みを推進するとともに、誰もがいきいきと働ける職場環境を実現し、社会と企業の持続的な発展を目指します。

サプライチェーンマネジメント(労働)

取引先とともに持続的な発展を目指す



グループ会社と取引先が一体となり、尊重しあえる社会づくりを

ダイバーシティ、人権問題など、解決が容易ではない多くの課題に対しては、バンダイナムコグループと取引先の皆様との協働が不可欠です。また、このような取り組みを効果的に進めるために、サプライチェーン全体で共通認識を持ち、取引先の皆様とも公正で透明性の高い関係性を構築することが求められます。

そこで、バンダイナムコグループは、これまでの「コンプライアンス憲章」を改訂し、2025年4月、新たに「バンダイナムコグループ行動規範」を制定しました。これは、当社グループが生み出す製品・サービスのバリューチェーン全体で実践すべき行動原則を示したものです。

行動規範は全8項目で構成されており、その1つが「尊重しあえる社会の実現」です。ここでは、「バンダイナムコグループに関わるすべての人が、お互いを尊重しあえるよう、人権尊重に向けた取り組みを推進するとともに、誰もがいきいきと働ける職場環境を実現し、社会と企業の持続的な発展を目指します」としています。

この行動規範のもと、グループ各社では様々な施策に取り組んでいます。欧州地域では、Bandai Namco Holdings Europe S.A.S.のリヨンオフィスにおいて、社内イベント「DE&Iカンファレンス」を開催しました。DE&Iやジェンダー平等に対する従業員の意識を高めることを目的に、様々なワークショップやアクティビティを実施しました。

今後、説明会の実施やポスターの掲出、啓発動画の配信などを通じて、グループ内での行動規範への理解をさらに深めていきます。また、取引先の皆様とともに行動していけるよう、バンダイナムコグループ行動規範と「取引先ガイドライン」を取引先の皆様にお渡しし、理解の浸透を進めていきます。



グループ内 行動規範浸透ポスター



DE&Iカンファレンス

脱炭素の取り組み

当社グループでは、気候変動への対応が持続可能な社会の実現と事業の継続的な発展に不可欠であるとの認識のもと、2021年4月の「パンダイナムグループサステナビリティ方針」策定と併せて、脱炭素化社会に向けた中長期の目標を設定しました。また、同年からTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿った情報開示を開始するとともに、2023年9月にはTCFD提言への賛同を表明しました。TCFDコンソーシアムにも参加しており、気候変動に関する最新情報の収集等に努めています。引き続き、気候変動が事業に与える影響と、関連するリスクと機会についてシナリオに基づく分析を行い、これらのリスク・機会への対応を強化、脱炭素に向けた取り組みを推進していきます。

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、重要議題の1つとして気候変動対応

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。また、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、パンダイナム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。

戦略

当社グループでは気候変動によって生じるリスクと機会の影響を把握するために、シナリオ分析を実施しました。

●シナリオ分析方法

気候変動による当社グループ事業への影響を明らかにするために、右の2つのシナリオを用いて2030年におけるシナリオ分析を実施しました。

	1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
移行リスク	IEA Net Zero Emission by 2050 (NZE), IEA Announced Pledges Scenario (APS), IEA Sustainable Development Scenario (SDS)	IEA Stated Policies Scenario (STEPS)
物理リスク	IPCC RCP 2.6	IPCC RCP 8.5

注：1.5°Cシナリオの情報がない場合は、2°Cシナリオに分類される参考シナリオを使用

移行リスク・機会

リスク・機会	項目		想定される事象	時間軸*1	重要度*2
	中分類	小分類			
リスク	政策・規制	炭素価格の導入	炭素価格（炭素税や排出権取引制度）の導入により、GHG排出量に応じた課税やクレジット購入義務等が発生し、操業コストが増加する	中～長期	中
		化石燃料の使用に関する規制	化石燃料の使用に関する規制の強化により、社用車や、関連会社である物流会社の貨物船／貨物トラックにおける化石燃料の使用を削減するためのコストが発生する 輸送規制が行われた場合、商品の自社輸送が困難になる	中～長期	小
		プラスチック・資源リサイクル規制	プラスチック規制に伴い、バイオマスプラスチックや再生素材の導入など、対応コストが増加する 製造時の廃棄物量の削減のために、製造工程の改善や高効率設備の導入などの対応コストが生じるほか、製造工程見直しによる一時的な製造リードタイム増加による販売効率が低下する	中～長期	大
		再エネ・省エネ政策	再エネ政策の拡充により、再エネ需要が高まり、電力価格が高騰する 省エネ規制が強化され、規制遵守のための技術投資が必要となる	短～長期	中
		情報開示義務	カーボンフットプリントといった情報の開示義務が課されることにより、自社製品が排出しているGHG排出量を算出し、情報を開示するための対応コストが発生する	中～長期	小
	市場	原材料コストの変化	玩具やゲーム機などで使用されるプラスチックや金属の価格が高騰し、製造コストが増加する 再生不可能な材料の代替材料として木材製品が目立って目され、パッケージ用やカードゲームとしての紙資源の調達コストが増加する ECサイトを通じたグッズ販売において、容器包装として使用している紙や段ボールの調達コストが増加する	中～長期	大

リスク	市場	顧客行動変化	顧客行動における環境への配慮の有無の重要性が高まることにより、環境に配慮していない商品の需要が減少する ゲームセンターのコスト削減のため、業務用ゲーム機の省エネ化が求められる	短～長期	小
	評判	投資家の評判変化	情報開示や環境への取り組みが不十分であると判断された場合、企業価値の低下や資金調達への悪影響が発生する可能性がある	中～長期	大
機会	市場	顧客行動変化	顧客行動における環境への配慮の有無の重要性が高まることにより、環境への配慮をテーマとしたデジタルコンテンツや玩具（環境教育）を通して、新規顧客の獲得につながる	短～長期	小
	評判	投資家評価の変化	環境への配慮が十分であると投資家から判断されることにより、自社の評価が向上し、株価の上昇や資金調達機会の獲得につながる	中～長期	大

物理リスク・機会

リスク・機会	項目		想定される事象	時間軸*1	重要度*2
	中分類	小分類			
リスク	急性	異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等）	異常気象の激甚化に伴う風水害の増加により以下事項が想定される 自社拠点における防災コスト／復旧コストが増加する 原材料の調達や製品の製造、商品の販売が困難となり、事業が断続される 消費者の外出意欲の低下によりライブ・店舗運営事業の売上が減少する 従業員への人的被害が発生する 保険料が増加する	短～長期	中
		干ばつ	干ばつの影響に伴う半導体製造量の減少により、家庭用ゲームソフトや遊技機、電子玩具の製造が遅延する	短～長期	小
	慢性	平均気温の上昇	平均気温の上昇に伴う夏季の猛暑により以下事項が想定される 外出意欲の低下によりライブ・店舗運営事業の売上が減少する 空調費などの操業コストが増加する 従業員への健康被害が発生する	短～長期	中
		降水・気象パターンの変化	梅雨など気象パターンの変化により、雨天日が増加した場合、屋外サービスの売上が減少する	短～長期	小
		平均気温の上昇による原材料生育影響	食玩に使用される小麦粉など原材料が不作になった場合、価格高騰が想定され、調達コストが増加する	中～長期	中
		海面上昇	海面上昇の影響により、高潮などのリスクが高まり沿岸部のアミューズメント施設などの事業拠点が浸水し、復旧コストが発生する	中～長期	小
機会	慢性	感染症の増加	熱帯地域において流行していた感染症が北上し日本をはじめその他の国で新たに流行した場合、以下事項が想定される 感染症の増加により、ライブイベント等が中止となる 感染症の増加により、外出機会が減少し、アミューズメント施設への来訪者が減少する	中～長期	中
機会	慢性	平均気温の上昇	平均気温の上昇により外出機会が減少すると、自宅で楽しめるデジタルコンテンツやプラモデルなどの製品の需要が増加する 平均気温の上昇により、野外活動に代わって施設内サービスの需要が増加する	短～長期	中
		降水・気象パターンの変化	気象パターンの変化により激しい雨の日数が増加した場合、外出機会の減少に伴い自宅におけるエンタメコンテンツの売上が増加する	短～長期	中
		感染症の増加	熱帯地域において流行していた感染症が北上し日本をはじめその他の国で新たに流行した場合、外出機会の減少に伴い自宅におけるエンタメコンテンツの売上が増加する	中～長期	大

*1 短期：0～1年 中期：～5年（2030年ごろ） 長期：中期以降

*2 大：影響額50億円以上 中：1億円以上～50億円未満 小：1億円未満

注：パンダイナムグループサステナビリティサイトでは事業ごとのリスク／機会との関連性も開示しています。

リスク管理

当社グループでは、サステナビリティに関するリスクと機会についてグループサステナビリティ委員会で協議のうえ、当社グループが取り組むべきマテリアリティを特定し、グループ全体のサステナブル活動を推進しています。

事業における気候変動関連課題の特定および評価にあたっては、シナリオ分析を実施し、将来の財務的影響を評価しています。財務的影響の評価では、IEAやIPCCなどの外部機関が提示する将来予測と、当社の事業活動データをもとに、リスクや機会ごとにグループ全体および各事業単位での影響額を算出しています。算出結果に基づき、各リスクおよび機会の影響額を各事業の営業利益と対比することで、事業単位での関連性の程度を評価しています。併せて、グループ全体へ

の影響額を踏まえ、全社的な観点から重要度を判定しています。

サステナブルな活動の推進にあたっては、グループの危機管理を統括する「グループリスクマネジメント委員会」と「グループコンプライアンス委員会」、そしてグループ各社が連携しています(詳しくはP.124をご覧ください)。

グループ各社では、事業特性に合わせた施策をマテリアリティに沿って実施しており、その結果を連結会計年度ごとに、グループ全体および事業セグメントごとに分析し、翌連結会計年度以降の施策の改善につなげています。この分析内容については、グループサステナビリティ委員会が協議したうえで取締役会に報告し、必要に応じて取締役会が審議・監督を行っています。

指標および目標

当社グループは、自社のESG経営の進捗および気候変動に対する政策リスク等の影響を評価・管理するために、温室効果ガス排出量を指標として設定し、自社拠点(社屋、自社工場、直営アミューズメント施設等)におけるエネルギー由来のCO₂排出量を2030年までに2020年3月期比50%削減することを中間目標とし

て掲げています。さらに、2050年までには、自社拠点におけるエネルギー由来のCO₂排出量を実質ゼロにすることを目標としています。今後は、目標達成に向けて、省エネルギー施策のさらなる推進や再生可能エネルギーの導入、カーボンクレジットの導入等を進めていきます。

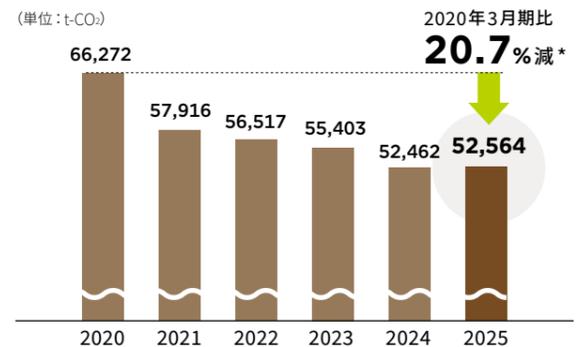
脱炭素化に向けた中長期目標

自社拠点*におけるエネルギー由来のCO₂排出量



* 社屋、自社工場、直営アミューズメント施設等

バンダイナムコグループ CO₂排出量の推移 (Scope1 + Scope2)



3月31日に終了した会計年度

* ネット排出量

注: 1 2022年3月期の再生可能エネルギー使用(購入)量は非再生可能エネルギー使用量に合算されており、2 Scope3を除く数値については第三者による限定的保証またはレビューを実施していません。3 Scope3の対象はバンダイ、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、バンダイナムコアミューズメントとなります。4 過去の実績値については、集計結果の精査を行い、遡って修正する場合があります。5 Scope3におけるカテゴリ別CO₂排出量、およびその算出方法はバンダイナムコホールディングス公式HPサステナビリティサイトをご参照ください。

サプライチェーンCO₂排出量 (Scope3)

		2024年3月期	2025年3月期
Scope3		1,202,209	1,325,924
カテゴリ1	購入した製品・サービス	636,698	677,843
カテゴリ2	資本財	110,312	159,552
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5,490	6,113
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	9,174	12,629
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	2,931	4,184
カテゴリ6	出張	8,817	9,102
カテゴリ7	雇用者の通勤	837	902
カテゴリ8	リース資産(上流)	対象外	対象外
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	2	4
カテゴリ10	販売した製品の加工	対象外	対象外
カテゴリ11	販売した製品の使用	12,284	5,979
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	415,664	449,616
カテゴリ13	リース資産(下流)	対象外	対象外
カテゴリ14	フランチャイズ	対象外	対象外
カテゴリ15	投資	対象外	対象外

脱炭素に関する取り組み事例

自社拠点で再生可能エネルギーを積極的に導入

脱炭素化に向けて、グループ会社主要拠点において、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを進めています。バンダイナムコ未来研究所、(株)バンダイ本社ビル、(株)バンダイナムコエクスペリエンス/(株)バンダイナムコアミューズメント本社ビル、(株)バンダイナムコスタジオ本社ビル、(株)BANDAI SPIRITSのプラモデル生産工場であるバンダイホビーセンター、(株)バンダイロジパルおよび(株)ロジパルエクスプレスの全国物流拠点等、国内主要拠点において使用する電力の総量を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えており、オフィス業務で発生するCO₂排出量を実質ゼロとしています。この取り組みによるCO₂排出削減量は8,000t-CO₂以上(2023年度)となっています。



バンダイナムコ未来研究所

太陽光発電の導入

(株)BANDAI SPIRITSのプラモデル生産新工場のBANDAI HOBBY CENTER PLAMO DESIGN INDUSTRIAL INSTITUTE (BHCPDII)にはソーラーパネルが1,080枚設置され、バンダイホビーセンター本館と合わせて合計1,858枚のソーラーパネルを配した太陽光発電設備を導入しています。このほか、(株)バンダイ

ナムコクラフトのKanto-Baseや(株)ハートの本社工場においても太陽光発電設備を導入。太陽光発電による電力自給に取り組んでおり、これら3拠点における電力発電量は約73万kWh*となり、年間のCO₂排出削減量は約350t-CO₂となる見込みです。

* JIS 8907 に基づく太陽電池の発電量計算方法により算出



バンダイホビーセンター



(株)ハートの本社工場

環境配慮設計の基準を刷新

(株)バンダイナムコエクスペリエンスは2012年から自社製業務用ゲーム機における環境配慮設計に取り組んでおり、2024年11月にその基準を刷新しました。バンダイナムコエクスペリエンスが企画・開発・生産するすべての業務用ゲーム機において、Reduce・Reuse・Recycleのすべての面で環境に配慮することを要件とする設計プロセスに改訂。中でも特に優れた省エネ性能を有する製品を「エコアミューズメントマシン」とし、「エコアミューズメントマシンラベル」を貼り付けることで、サステナブルな機器の証しと位置付けます。2024年12月から全国のゲームセンターで稼働を開始した「クレナグラン」は「エコアミューズメントマシン」第1号となります。



プラスチック環境配慮の取り組み

現代社会を支える有用な素材として多くの場面で活用されてきたプラスチックですが、近年は過剰な使用や不適切な廃棄により、海洋プラスチック問題などの環境問題につながる事例が指摘されています。また、製造から処分にかけてのライフサイクルの中で多くのCO₂が排出されることも課題となっています。バンダイナムコグループでは、マテリアリティに掲げる「地球環境との共生」において、「資源・原材料の持続可能な利用」を重要項目の1つと位置付けており、これまでもグループ各社で、天然資源をはじめとした原材料の使用削減や効率的な利用、廃棄物の発生抑制・削減に取り組んできました。これらの取り組みをさらに推進し、より具体化するものとして、バンダイナムコグループでは、2025年4月に「バンダイナムコグループプラスチック環境配慮方針」を策定。本方針のもと、これまで以上にプラスチックの削減とリサイクルに注力していきます。

バンダイナムコグループ プラスチック環境配慮方針

バンダイナムコグループは、プラスチックが持つ有用性を活かし、より多くのエンターテインメントを生み出し続けていくため、持続可能なプラスチック利用に取り組んでいきます。

プラスチックが使い捨てられることで地球環境に大きな影響を及ぼしていることを重要な社会課題と考え、再生プラスチックや代替素材の活用、および資源循環型社会の実現を目指し、企業として責任ある行動に努めます。

制定年月日 2025年4月1日

主な活動の実績と予定(2025年9月時点)

	バンダイナムコホールディングス	国内外グループ各事業各社
2025年3月期	・主要事業会社におけるプラスチック利用量調査	
2026年3月期	・「バンダイナムコグループプラスチック環境配慮方針」の制定および公開 ・事業統括会社およびトイホビー事業におけるプラスチック利用量調査	・石油由来プラスチックの利用量削減の取り組み推進 - 代替素材の活用 - 再生プラスチックの積極的利用 - 景品袋の使用量削減
2027年3月期	・外部パートナーと連携し、プラスチックリサイクル拡大に向けた施策検討	・製品リサイクルの推進

石油由来プラスチックの利用量削減の取り組み

石油由来プラスチックの利用量を削減し、CO₂排出量を削減するため、グループ一丸となって取り組みを進めています。

適切に管理された森林から伐採された竹素材でつくられたクラフトパズルや、産業廃棄物として排出される卵の殻や、緑茶飲料の製造工程で排出される茶殻、木くずなどを活用したガンブラを開発しています。また、本体を構成する素材やパッケージに使用している紙もリサイクル素材からつくられている「ルービックキューブエコ」、日本国内で排出される様々な廃棄物(噴石、カキ殻、卵殻、ホタテ殻)を粉砕・再生したアップサイクルプラスチックを素材に採用したメタシル(筆記具)「Re:metacil(リ:メタシル)」など、バンダイナムコグループ各社がリサイクル素材やプラスチック代替素材を導入しています。



ケミカルリサイクルプラスチックを使用したプラモデル



環境に配慮し適切に管理された森林から伐採された竹素材でつくられたクラフトパズル

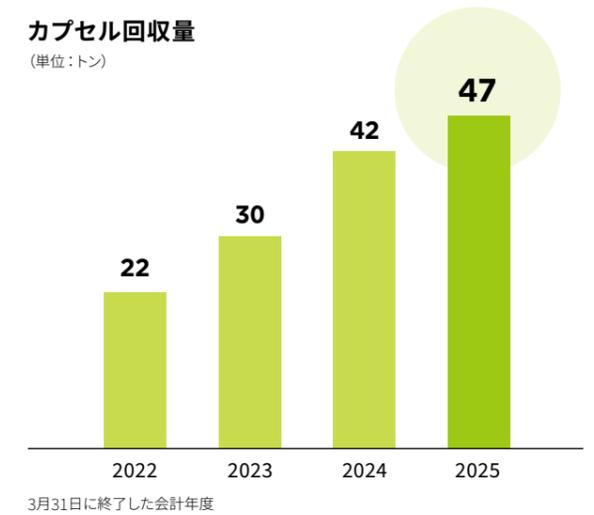
廃材からつくられたメタシル

循環型社会構築に向けた取り組み

バンダイナムコグループでは、2006年から「ガシャポン」のカプセルの回収・リサイクルを実施しています。2021年には、取り組みをさらに拡大すべく、(株)バンダイ、(株)バンダイナムコエンターテインメントおよび(株)バンダイロジパル3社合同での「ガシャポンカプセルリサイクル」を開始しました。

回収した空カプセルは、カプセルの原料となる「ペレット」(リサイクルペレット)の状態に戻され、通常の「ペレット(バージンペレット)」との混合、成型を経て、再びカプセルとして生まれ変わります。現在リサイクルペレットは約40%の割合で配合されています。また、「ガシャポンのデパート」「ガシャポンバンダイオフィシャルショップ」では、空カプセル回収ボックス「ガシャポイントステーション」を施設内に設置し、お客様に楽しんでいただきながら空カプセルを回収できるよう工夫しています。

カプセル回収量 (単位:トン)



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作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

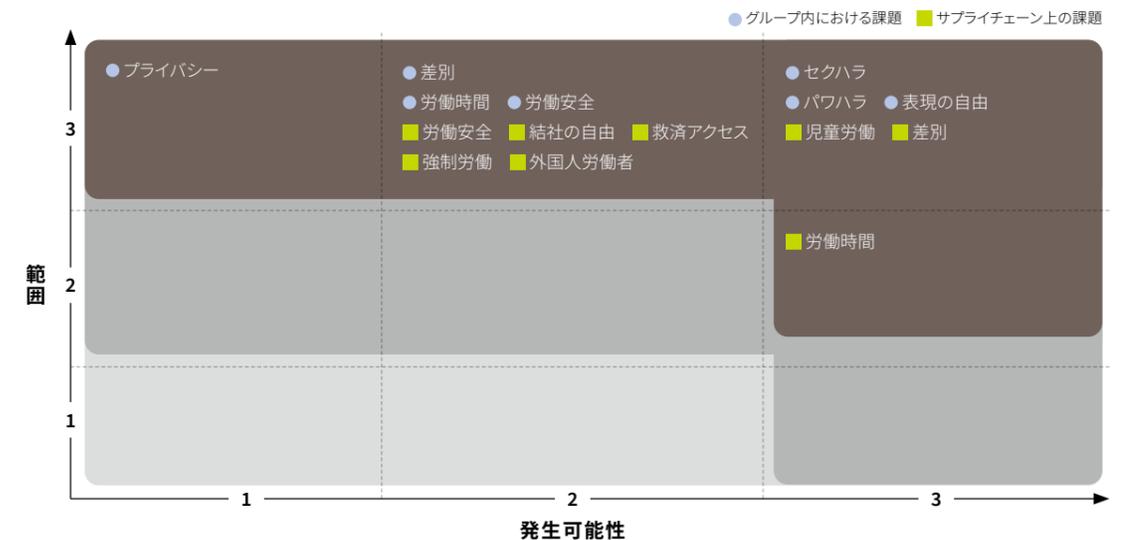
リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> グローバルで強化される法規制への対応の遅延によるビジネスリスクの増大 サプライチェーンにおける人権侵害の発生に伴う生産性の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの良好な関係構築および生産性の向上 グループ従業員のエンゲージメント向上

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、そして実際起き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ク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

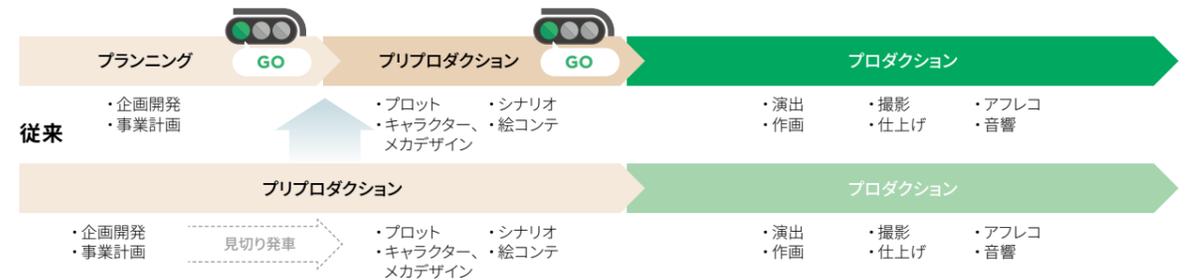
境を含む確認項目についてヒアリングを行います。さらに、必要に応じて新規および既存の取引のある工場の監査を実施しています。

(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



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ック、(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ック(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

男女の育児休業取得率

男性：
84.4%

2023年3月期：30.5%
2024年3月期：78.5%
注：育児目的の休業を含めた割合
(2023年3月期のみ育児目的の休業は含まない)

女性：
100.0%

注：2025年3月期中に育児休業取得実績がある

男女の育児休業復職率

99.1%

有給休暇取得率

75.2%

健康診断受診率

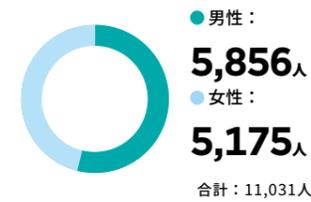
99.9%

ストレスチェック受検率

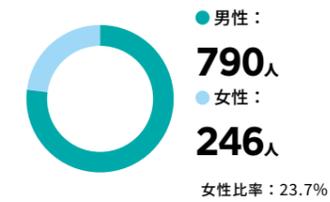
99.3%

多彩な人材の活躍

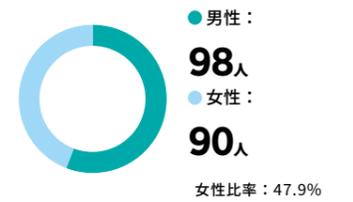
従業員数



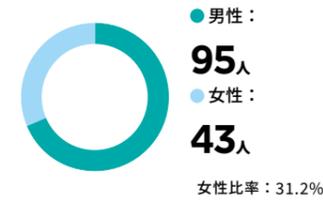
管理職数男女比



新卒採用数男女比^{*1}



中途採用男女比



障がい者雇用率^{*2}

2.44%

2023年3月期雇用人数：189.0人
2024年3月期雇用人数：193.0人
2025年3月期雇用人数：219.5人

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