MESSAGE

多様な事業成長を支える人事基盤がグループの未来をつくる

人材の成長が事業の成長につながる循環へ

バンダイナムコグループが持続的に成長し続けるためには、事業だけでなく、事業を支える人材と組織の成長が欠かせません。(株)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の役割は、単に制度を整備することではなく、グループ全体の成長戦略と事業戦略をつなぎ、従業員一人ひとりが成長し続ける環境をつくることだと考えています。ファンへ価値を届け続けるためには、人材が育ち、それぞれの力を発揮しながら活躍できる組織基盤が必要です。

中期計画初年度の2026年3月期は、国内人事基盤の整備、グローバル経営を支える人事機能強化、コーポレート人材の育成という3つの重点戦略に取り組みましたが、すべては多様な事業成長を支える人事基盤をつくるという共通の目的につながっています。

国内グループ会社の人事基盤整備

個社が人と組織の成長に集中できる環境を

私たちが目指しているのは、各事業会社の人事部門が制度運営や法令対応だけに追われるのではなく、事業戦略に基づいた人材育成や組織づくりなど、個社で向き合うべき課題に集中できる環境をつくることです。ライフサポート制度、福利厚生などのグループとしての見直しも、そのための基盤づくりの1つです。併せて、グループで働く多様な人材の価値観やライフスタイルを尊重し、安心して能力を発揮できる環境を整えることは、従業員のエンゲージメントや組織の活力向上にもつながると考えています。

グループ管理本部人事部の重要な役割の1つに、グループ人材の横のつながりを生み出すこともあります。近年は事業間連携の重要性が高まる中、新卒の従業員だけではなく、中堅層の従業員同士の横のつながりを求める声も増えています。2027年3月期からは、個社単独では十分な研修機会を設けにくい会社も含め、グループ横断でリーダー層が参加する研修(マネジメントスキルアッププログラム)を実施し、上期だけで21社のべ250名が参加しています。こうした人と人のつながりを意図的につくることは、グループ管理本部人事部だからこそ担える役割です。グループ横断研修や交流機会を通じて、人材が会社の枠を超えて学び合い、協力できる関係を築くことは、将来の事業成長を支える大きな財産になると考えており、今後も積極的に機会を創出していきます。

グローバル経営を支える人事機能強化

現状把握から次期中期への施策化へ

事業のグローバル展開が加速する中で、人事部門もまた国内中心の視点から脱却する必要があります。その第一歩として取り組んだのがグローバル人事データベースの整備でした。国や地域ごとに分散していた人材情報を可視化することで、どこにどのような人材がいるのかを把握できるようになってきました。しかし私たちの目的はデータベースの整備そのものではありません。人材の情報がグローバルにつながり、グループの成長をさらに加速させる状態を実現することです。

国内では10年以上かけて各社人事部との信頼関係を築き、伴走型の支援体制をつくってきました。海外についてはまだその入口に立った段階です。今後は海外地域統括会社や各国の人事部門との対話を重ねながら、グローバル経営を支える人事ネットワークを構築していきたいと考えています。

事業を支えるコーポレート人材の育成と輩出

専門性と事業視点を兼ね備えた人材へ

グループの事業は多様で、スピードも速く、グローバルに拡大しています。事業会社ではIP軸戦略を推進する人材の育成を引き続き強化していますが、経営判断のスピードを高め事業成長を支えるコーポレート人材の育成も重要となっており、グループの人材戦略における重点テーマの1つに掲げています。

グローバル化や事業の複雑化が進む中で、コーポレート人材には「専門性の深化」と「事業理解を踏まえた視野の拡大」の両方が必要だと考えています。現在は事業会社や海外地域統括会社への異動を通じ、実際の事業運営やグローバル環境を経験する機会を創出しています。こうした経験を通じて、経営と現場、グループと事業をつなぐコーポレート人材を育成していきます。

全世界の従業員の意欲に向き合い、挑戦し続ける組織へ

全世界の従業員を対象に2023年3月期から継続して実施している、エンゲージメントサーベイの最新の結果では、「組織に貢献するために最善を尽くしたい」という意識が高く表れました*。その因果関係を分析すると、「自身の仕事が人や社会とのつながりを持ち、意義があると感じている」こと、また「当社グループのIP・商品・サービスに強い愛着」を持っていることが分かりました。一方で、事業規模が大きくなる中、従業員一人ひとりが失敗を恐れず挑戦できる場をいかに増やしていくかということが、今後重要だと感じています。

魂をつなぐ

バンダイナムコグループの特徴は、多様な人材と事業とその横連携、チャレンジできる土俵があること、事業や人材のユニークさとスピードです。それこそが私たちの強みでありバンダイナムコらしさだと思います。

各事業・各社の個性を尊重しながら、バンダイナムコらしい共通の価値観や判断基準を共有し挑戦できる状態が重要であり、経営陣からの講話やグループ横断研修、人材交流の機会は単なる教育施策ではなく、バンダイナムコの魂を次世代へつないでいく取り組みだと考えています。

バンダイナムコグループの魂を継承しながら、人と組織の成長を通じて未来の価値創造を支えていきたいと考えています。

* 2026年3月期エンゲージメントサーベイにおけるスコア:「組織に貢献するために最善を尽くしたいと思う」ポジティブ回答86%

藤田 訓子 | Noriko Fujita

株式会社バンダイナムコホールディングス
取締役
グループ管理本部長
株式会社バンダイナムコビジネスアーク
代表取締役社長

Comment

グループ全体と個社の両面を見ながら、事業成長を人事の側から支えていくことが私の役割です。グローバル目線での人事基盤、環境構築とグループの強み、想いをつなぎ次世代の人材を育成していけるよう取り組んでいきます。

清水 明日香 | Asuka Shimizu

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

Comment

ファンへ価値を届け続けるために、人と組織の成長を支える。その想いを軸に、人材の成長が新たな価値創造につながる好循環をつくっていきます。国内で培った人事基盤整備の知見を活かし、地域統括会社や各国人事との対話を重ねながら、グローバル経営を支える人事基盤づくりを進めていきます。