

# パーパスの実践に向け、グループの強みと各社の特性を活かした両軸の人材戦略で好循環を創出



ASUKA SHIMIZU

清水 明日香  
株式会社バンダイナムコビジネスアーク  
人事部  
グループ統括チーム  
デピュティゼネラルマネージャー

TAKASHI KANEKO

金子 秀  
株式会社バンダイナムコホールディングス  
執行役員  
グループ管理本部長

KOJI HAMANO

濱野 浩二  
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

## パーパス経営に紐づいたグループ人材戦略

バンダイナムコグループの人材戦略は経営戦略と不可分であり、2022年4月に制定した「パーパス」は、人材戦略でも最上位概念となります。「Fun for All into the Future」に向けて、ユニットや事業の垣根を越え、私たち自身も含めて、ALL BANDAI NAMCOで未来に向かって、笑顔と幸せを追求し続けられる環境を人事として整備しなければならないと考えています。

一方で、バンダイナムコグループでは各社が大きな裁量を持って事業を行っており、このことは人材戦略にも当てはまります。従って、当社グループの人材戦略は、①個々の事業戦略と連動した各事業会社の人材戦略、②それらに横串を通すグループ

共通の人材戦略の2つの軸からなります。バンダイナムコグループの多様性を体現する「同魂異才<sup>\*</sup>」になぞらえると、①は多くの「異才」を育て、②は「異才」が活躍できるグループ全体の風土や環境であり、「パーパス」への共感「同魂」に近いことだと考えています。

例えば今中期計画で掲げた、様々な分野における多様な人材としてのマーケッター人材、クリエイター・エンジニア人材などの育成・確保は、各事業会社を中心にグループ全体でオープンな議論を進めています。これに対し、管理系人材の育成・確保はグループ共通の課題と位置付け、グループ管理本部が中心となって考えなくてはならないテーマです。また、グローバル市場での事業拡大に際しても、日本から人材を派遣するの、現地の自律性を重視するのにより、人材戦略の在り方は大きく異なります。今中期計画では、こうした個社の戦略の

最適化、さらにはグループ業績の最大化に向け、様々な施策を展開していきます。

<sup>\*</sup>魂を同じくする異なる才能や特徴を持った人材の集合体を意味している

## パーパスの浸透とエンゲージメント

2023年3月期の取り組みとしては、グループ横断の新任役員研修／年次別研修／役職研修で、パーパスを題材に取り上げました。若い世代でも多く聞かれた共感の声が、さらに進んでパーパスの「自分事化」につながるよう、今後プログラムの一層の拡充を進めていきます。

また、全世界のグループ従業員に対し、初のグローバル従業員意識調査を実施しました。調査項目の中でも特に、エンゲージメントの指標がベンチマークを大きく上回る結果となりました。バンダイナムコの強さの一端が、従業員が意欲的に働ける環境であり、従業員と会社の関係性が良好であること、またIPやグループに対する従業員の愛着心や思い入れが示された形だと考えています。調査は今後も実施し、エンゲージメントと併せて、従業員満足度を中心にその動向を継続的に把握し、維持向上に努めていきます。

## より実質的なD&I実現へ

私たちは、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、様々な才能、個性、価値観を持つ多様な人材が生き生きと活躍できる環境づくりが、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の王道だと考えています。そして、人員規模の大きい国内グループを中心として課題改善に努めています。2023年4月には国内グループ各社で、同性間の「パートナーシップ制度」を導入しました。また、主要グループ5社<sup>\*</sup>の女性管理職比率は、2023年3月末時点で21.2%となっています。女性従業員の人数割合が多い若い世代の活躍

も目立ってきており、そこから将来的な経営層が生まれてくるような環境を整えていきたいと思っています。そこで2024年3月期から、出産・育児などを経験した女性従業員のキャリア支援セミナーを、グループ横断的に実施していきます。また、長時間労働の是正に加え、復職後も働きやすい環境を整備するために、グループ各社の人事が中心となり、関係部署とともに様々な施策を検討しています。一方で、前述の従業員意識調査において、男性育児休暇取得環境の項目については改善の余地があります。引き続き、グループ全体で取得環境を改善し、推進を強化していきます。

<sup>\*</sup>事業統括会社4社および(株)BANDAI SPIRITS

## グループ全体のさらなる成長に向けて

中期計画2年目の2024年3月期は、準備を進めてきた「グローバル人事データベース」が稼働し、グループ全体の人材の過不足や分布の偏り状況を俯瞰的に把握できるようになってきました。今は定量的かつ最低限の情報収集となっていますが、今後拡充を目指しており、データを活用すれば、より経営視点で最適なグループ人材配置や採用戦略が可能になると期待しています。

またコロナ禍以降、海外従業員の往来を控えて実施してきた「グローバル次期経営者育成研修」を、2024年3月期から海外従業員を交えた本来の形に戻します。この間、海外各エリアでは、合同研修の動きも自主的に広がっており、今後の新たな展開につなげられればと考えています。

当社グループは近年、事業内容や堅調な業績を背景に就職活動時の注目度も高いと認識しています。しかしながら、エンターテインメントは変化の激しい業界でもありますので、グループのさらなる成長を牽引する人材確保に向け、引き続き魅力的な職場になるよう整えていきたいと思っています。エンゲージメントの維持・向上などを推進し、さらなる企業価値向上につなげていきたいと考えています。

## Comment

適切な人材戦略により、事業の安定的拡大に貢献しつつ、私たちグループ社員の笑顔と幸せも実現する好循環をつくり出していきます。

金子 秀

私たちの仕事は地道な土台づくりです。多彩な個性が活躍できる場を整え、何年か後に振り返った時に初めて評価されるような、意義のある仕事をしていきたいと考えています。

濱野 浩二

私たちの手元には、人事に関する膨大なデータがあります。こうした資産を活用し、建設的な提案を行い、未来に向かって笑顔と幸せを追い求め続けられる環境整備の一手が担えたらと思います。

清水 明日香