

## 「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

### 記

#### 1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」にのっとり、当社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、従業員の収入の安定化を目的として令和7年4月より新たな報酬制度を導入し、年収に占める月額給与の比率を高めるとともに、給与水準の引き上げを実施しております。

教育訓練等については、新卒者研修やキャリア採用者研修、グループ内の階層別研修など、成長とスキル向上を支援する研修を計画しており、さらに在宅勤務制度や時短勤務制度、ホームグラウンド制度など、柔軟な働き方を支える制度の整備、育児と仕事の両立に対する不安を軽減するための社内コミュニティの運営など、組織の活性化と職場環境の整備に向けた取り組みを進めております。

また、多様な雇用形態の従業員に対しては、キャリアアップを後押しする制度として「キャリアチャレンジ制度」を導入し、誰もがいきいきと活躍できる環境づくりを通じて、優秀な人材の確保に努めております。

これらすべての従業員に向けた施策を通じて、心身ともに健康に働ける制度の構築と、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境の整備に取り組む、柔軟な働き方を支える基盤づくりを進めてまいります。

#### 2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日  
【2022年（令和）4年8月2日】

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/14992-15-00-tokyo.pdf>】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

### 3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、バンダイナムコグループのサステナビリティ方針として掲げた「笑顔未来へつなぐ」に基づき、事業活動を通じて、持続可能な社会と環境の調和や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。そして、従業員・パートナー・地域・社会とともに、持続可能な社会の実現に向けた当社ならではのサステナブルな活動を推進してまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和7年11月14日

株式会社バンダイナムコアミューズメント

法人名

代表取締役社長 川崎 寛

役職・氏名（代表権を有する者）