



## CONTENTS

01	目次
02	トップコミットメント
03-04	企業理念
05	サステナビリティステートメント
06	4つの重点取り組みテーマ
07-15	重点取り組みテーマへの取り組み2022
07-08	・2030/2023目標に対しての2022進捗
09	・エンターテインメントを通じた社会課題解決
10-12	・ダイバーシティ&インクルージョン
13	・クリエイターとのフェアな取引
14	・環境に配慮した創造



## エンターテインメントでつながる、 共に認め合える健やかな社会を目指して

当社は1966年の創業以来、エンターテインメント作品を通じて、クリエイターとファンをつなぐ役割を務めて参りました。エンターテインメントの形態やファンの方々の楽しみ方が多岐に渡っていく中、COVID-19を機に加速度を増した社会環境の変化に対応するために、2021年に中期経営計画【PC2023】、及び長期経営計画【VISION2030】を策定いたしました。

【VISION2030】では、エンターテインメントを生み出すクリエイター、そしてエンターテインメントを暮らしや心の糧とするファンの方々から選ばれるパートナーであるための、10年後のありたい姿を思い描き、【PC2023】では、その達成に向けて中期的に取り組む戦略を示しています。

当社の企業理念「想像力を越える創造力で、世界中の人とつながります。」を礎にした、多様化するグローバル社会に貢献できるエンターテインメントの視点を重要なポイントとして、この経営計画の実行・実現のために組成した5つのプロジェクトを発信起点に、当社で働くひとりひとりが、自分事として日々の行動に具体化出来るように、全社的に取り組んでおります。

このプロジェクトが担う重点戦略の一つが「SDGs戦略」です。

私たち自身のエンターテインメント事業において、社会が抱える環境やジェンダーなどの様々な課題に対して、どのような解決策を講じていけるのか、どのように持続的な社会活動に寄与できるかを考え、以下の4つの重点テーマに取り組んで参ります。

- ① エンターテインメントを通じた社会課題解決
- ② ダイバーシティ&インクルージョン
- ③ クリエイターとのフェアな取引
- ④ 環境に配慮した創造

デジタル技術の発達、世界中の人たちが一度につながることを可能にしてくれました。テレワークなど働き方が変わってきているように、エンターテインメントの創作や鑑賞の場も変化してきています。この様な価値観、環境の違いといった多様な方法を受け入れ、創作活動を支え、ファンの方々に寄り添うことを、これからも大切にしていきたいと思っています。

音楽を聴いたり、アニメや映画を観たりして、元気が出た、励まされた、癒された、こういったエンターテインメントが持つ力をポニーキャニオンは確信しています。この力を源に、クリエイター、ファン、その他のエンターテインメントに携わるすべての人々、そして私たち自身が健やかであり続け、各々が尊重され、お互いを認め合うことが出来る社会の創造に貢献して参ります。

株式会社ポニーキャニオン  
代表取締役社長 吉村隆

☑ 企業理念

## 想像力を越える創造力で、世界中の人とつながります

ポニーキャニオンが生み出したアーティスト・アニメ・映像コンテンツは時間や国境を越え、人々の運命や世の中さえも変える力があると考えています。世界中の人々とエンタメを繋ぎ、感動と興奮で世の中を満たしていくことが私たちの仕事です。

☑ ミッション

## すべてのクリエイターとエンターテインメントファンにとっての最良のパートナーになる

多くのクリエイターと出会い、その創造性や才能を最大限に引き出し、繋げ、協力し合うことで、エンターテインメントファンのニーズや期待に応えます。

☑ ビジョン

## ポニーキャニオンは、一人ひとりの持つ創造性を大切にし、ダイバーシティを推進することで新たな価値を生み出し続けるオンリーワンカンパニーになる

社内の従業員やクリエイターが持つ個人のアイデアや創造力を重視し、その多様性を尊重します。従業員やクリエイターが自由な発想を持ち、新しいアイデアを提案することを刺激することで、従来のコンテンツやサービスだけではなく新たな価値を提供します。

☑ 行動指針

## CUTEに生きよう

- ・エンタメ愛を追求しよう。
- ・コミュニケーションを楽しもう。
- ・遊び心を大切にしよう。
- ・好奇心を持ち続けよう。
- ・やってみようやり抜こう。

☑ タグライン

# Culture, Future, Adventure

初めてのライブで3人しかいなかったお客さんが、いまはスタジアムを埋め尽くしている。  
この国で生まれたアニメが、地球の裏側でムーブメントを起こしている。  
あの音楽との、映画との出会いがあったから、今の自分がある。

出会い、世に羽ばたかせた可能性が、時間を超え、国境を越え、運命を変える。  
それが私たちの仕事。

世界を変えることもできるし、たった一人を変えることもできる。  
だから今日もまた未知なる可能性と冒険へ出る。

企業理念

想像力を越える創造力で、  
世界中の人とつながります

ミッション

すべてのクリエイターと  
エンターテインメントファンにとっての最良のパートナーになる

ビジョン

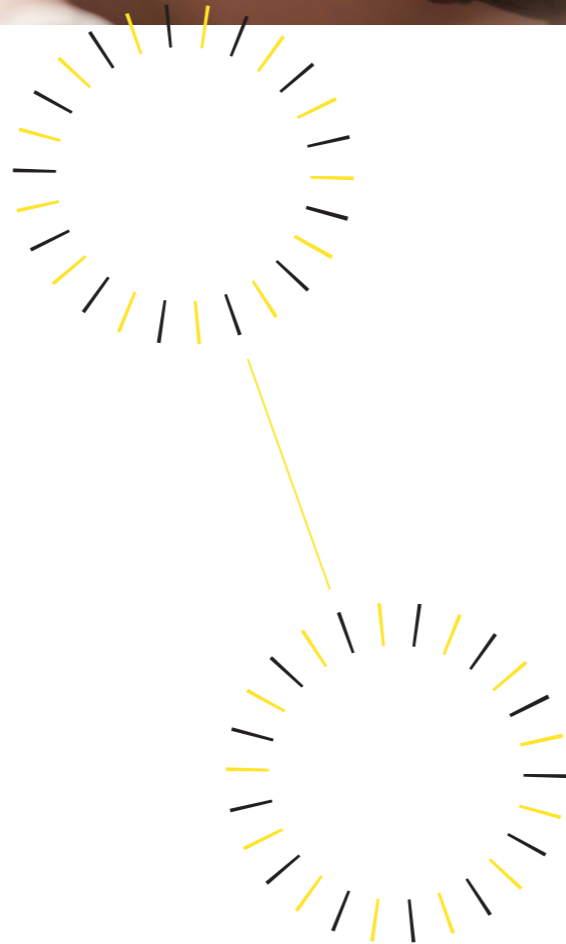
ポニーキャニオンは、一人ひとりの持つ創造性を大切にし、  
ダイバーシティを推進することで新たな価値を生み出し続けるオンリーワンカンパニーになる

行動指針

CUTEに生きよう

Creativeな仕事をUser Firstで行い、Talentを磨き続けることを忘れずに、Enjoyしよう!

サステナビリティステートメント



エンターテインメントの力で、  
クリエイターと社会を繋ぎ、  
心が通い合う未来を創る。

ポニーキャニオンは、オンリーワンの才能を持つクリエイターたちと、  
多様な「好き」を持つ個人の集まりである「社会」とを、  
エンターテインメントで繋ぐことで、感動を分かち合える瞬間を創り続けます。

世界中の人と、遠くの人と、繋がることのできる今だからこそ。  
あなたの好きは誰かの好きで、あなたとの共感を誰かがきくと待っている。  
誰もが自分らしさを尊重され、お互いを認め合える世界にするために、  
エンターテインメントの力で貢献します。

4つの重点取り組みテーマ



エンターテインメントを通じた  
社会課題解決

エンターテインメントが持つ、人を引き付ける力・情報発信力  
を活用し、社会課題解決に貢献します。すでに事業化して  
いる地方創生の取組のほか、SDGs達成に向けた新たな  
事業・コンテンツの創出を目指します。

取り組みテーマ

- ・社会貢献へ向けたコンテンツの活用
- ・SDGs推進を企図したコンテンツ・事業の創造



ダイバーシティ  
&インクルージョン

多様なお客さまの「好き」に応えるコンテンツを届けるに  
は、それを企画するわれわれ社員自身が多様であること  
が大切です。そして新たな価値を生み出すために、社員全  
員が「その人らしく」活躍できる環境の実現を目指します。

取り組みテーマ

- ・アンコンシャス・バイアスの自覚とコントロール
- ・ジェンダー平等な機会及び待遇
- ・障害者が働きやすい社内環境整備と雇用創出



クリエイターとのフェアな取引

持続的なエンターテインメントの発展を目指し、クリエイ  
ターの方々と弊社との関係性をよりフェアで透明性のある  
ものとします。また、クリエイターの方々が抱える諸問題  
の把握と解決、支援の実行を目指します。

取り組みテーマ

- ・フェアな取引ルール
- ・クリエイターの支援



環境に配慮した創造

持続的なエンターテインメントの提供を目指し、環境への  
影響を考え、改善に向けた取り組みを行います。最適な素  
材の選択を行い、プラスチック使用量の削減など環境に  
配慮したクリエイティブを推進します。

取り組みテーマ

- ・自社製品\*におけるプラスチック削減 \*CD、Blu-ray、DVD
- ・販促物等の素材切り替え
- ・備品の素材切り替え

# 2030/2023目標に対しての2022進捗

## エンターテインメントを通じた社会課題解決

優先課題		貢献できる17目標		
<ul style="list-style-type: none"> <li>地方経済の後退・地域格差</li> <li>社会的需要・倫理観の変化</li> <li>持続的な事業展開</li> <li>事業領域の拡大</li> </ul>				
取り組みテーマ	2030年目標	2023年目標	2022年実績	
社会貢献へ向けたコンテンツの活用	SDGs推進に寄与する、多彩なコンテンツ創出・事業創造を行う	社会・地域課題解決に向け、社内共創を促進し、部署横断で社会・地域課題への理解を深める	<ul style="list-style-type: none"> <li>エリアアライアンス部による地域活性化事業</li> <li>コンテンツと地域活性化事業の連携案件を促進する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>アニメ:4作品</li> <li>キャラクターコンテンツ:1作品</li> </ul> </li> <li>地域活性化事業についての勉強会</li> </ul>	
SDGs推進を企図したコンテンツ・事業の創造	SDGsを推進する事業創造	SDGsを推進するコンテンツ創出	全社からアイデアを募るSDGsアイデアコンペの企画・開催	

## クリエイターとのフェアな取引

優先課題		貢献できる17目標		
<ul style="list-style-type: none"> <li>クリエイターとのフェアな関係性が必ずしも築けていない業界としての現状</li> <li>クリエイターを取り巻く劣悪な労働環境</li> </ul>				
取り組みテーマ	2030年目標	2023年目標	2022年実績	
フェアな取引ルール	策定したフェアな取引ルールを100%遵守する	フェアな取引ルールの策定・運用開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パートナーシップ構築宣言」に登録、公表</li> <li>映像制作部門とSDGs戦略PJにリスペクトトレーニング実施</li> </ul>	
クリエイターの支援	クリエイターの抱える課題の解決・支援ができていく状態	クリエイターを支援するプランの立案を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>クリエイターに課題・要望をヒアリング</li> <li>インボイス制度などクリエイターを取り巻く環境変化への対応を検討</li> </ul>	

## ダイバーシティ&インクルージョン

優先課題		貢献できる17目標		
<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な社員の登用・育成</li> <li>多様性を受容する組織風土</li> <li>アンコンシャス・バイアスの自覚とコントロール</li> <li>ジェンダー平等</li> <li>障害者雇用比率向上</li> </ul>				
取り組みテーマ	2030年目標	2023年目標	2022年実績	
全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントリサーチ指数</li> <li>「多様な社員が活躍できる環境が十分にある」と回答した割合:23%</li> <li>「多様な社員が認め合い活かせる風土が十分にある」と回答した割合:20%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントリサーチ指数</li> <li>「多様な社員が活躍できる環境が十分にある」と回答した割合:9%</li> <li>「多様な社員が認め合い活かせる風土が十分にある」と回答した割合:8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントリサーチ指数</li> <li>「多様な社員が活躍できる環境が十分にある」と回答した割合:6.2%</li> <li>「多様な社員が認め合い活かせる風土が十分にある」と回答した割合:5.5%</li> <li>ダイバーシティアンケート実施</li> </ul>	
アンコンシャス・バイアスの自覚とコントロール	アンコンシャスバイアスを自覚しコントロールできるよう定期的にメンテナンスすることで、多様性を包含できる組織風土を作ること ▶e-Learning(1回/1年) ▶ワークショップ(1回/3年)	社員全員が自らのアンコンシャスバイアスを自覚し、コントロールする術を知ること ▶Dグレード以下を対象にアンコンシャスバイアス研修を実施(全社員をカバー)	管理職(Eグレード)以上を対象に、アンコンシャスバイアス研修を実施	
ジェンダー平等な機会及び待遇	ジェンダーギャップを解消し、社員全員が「自分らしく」最大限発揮できる環境の実現。それぞれのライフプランに合ったキャリアを設計するために、以下施策の実施。 ①ライフイベント支援 例)希望する男性社員の育児取得率100% ②キャリア形成支援 例)世代別キャリア研修の定着化	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブディスクリプションの策定(2022年度未完了予定)</li> <li>男性社員の育児取得率向上に向けた意識改革の実施</li> <li>2025年迄にそれぞれのライフプランに寄り添ったキャリア設計ができる施策の構築や意識醸成の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種キャリア研修実施</li> <li>女性のキャリアWS</li> <li>パパ/社員座談会</li> <li>子育て中の社員&amp;上司研修</li> <li>女性専用相談窓口を設置</li> <li>子育て支援制度、男性育児取得支援(計画中)</li> </ul>	
障害者が働きやすい社内環境整備と雇用創出	国が定める障害者法定雇用率の達成(2022年2.3%、段階的に2.7%)	障害者雇用の前提となる ▶適正業務の洗い出し完了 ▶研修を通じた社員の意識改革	パートナーとなる障害者雇用紹介機関を選定し、具体的な採用計画策定	
D&Iを支える健康経営	従業員の心と体の健康の保持増進への具体的な施策や取り組みを積み重ねて、健康経営優良法人(大規模法人部門)ホワイト500を獲得	更なるヘルスリテラシー向上に向けて、女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための研修や、健康への意識付けを目的とした健康月間等の健康施策を推進し、2年連続での健康経営優良法人認定を獲得	各種健康に関する取り組み(健康情報一元化・効率的活用のための新システム導入、メンタルヘルスケアの更なる強化のための研修実施、定期健康診断等受診の推進等)の実施により、健康経営優良法人(大規模法人部門)2023の認定を獲得	

## 環境に配慮した創造

優先課題		貢献できる17目標		
<ul style="list-style-type: none"> <li>プラスチック製造による環境負荷</li> <li>プラスチック廃棄による環境負荷</li> </ul>				
取り組みテーマ	2030年目標	2023年目標	2022年実績	
自社製品*におけるプラスチック削減 *CD、Blu-ray、DVD	<ul style="list-style-type: none"> <li>①プラスチック素材削減 取組タイトルシェア100%</li> <li>②プラスチック素材使用量削減率30%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>紙ジャケット等のプラスチック低減パッケージへの切り替え</li> <li>リサイクルまたは自然由来プラスチックケースへの置き換え</li> <li>新素材ケースへの置き換え</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レンタルDVDケース素材切り替え</li> <li>レンタルDVDバルク納品を推進</li> <li>協力会社へ新素材開発状況をヒアリング、導入働きかけ</li> </ul>	
販促物等の素材切り替え	宣材・販促物をデジタル化へ完全移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣材・販促物を環境に配慮した素材へ切り替え</li> <li>宣材・販促物のデジタル化の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>視聴用サンプルケースをFSC認証の紙製に切り替え</li> <li>販促物ポスターの紙素材をFSC認証紙に切り替え</li> </ul>	
備品の素材切り替え	全ての備品において環境に配慮した素材を採用	紙素材をFSC認証紙へ切り替え	<ul style="list-style-type: none"> <li>クッション封筒を紙製に切り替え</li> <li>封筒をFSC認証紙に切り替え</li> </ul>	
その他	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社からエコアイデア募集</li> <li>オフィスの使用電力をグリーン電力に切り替え</li> </ul>	

## エンターテインメントを通じた社会課題解決

### 1 エンタメコンテンツと地域との連携



当社が関わる商業アニメとリンクする地域との連携を進め、コンテンツが有す話題性や情報発信力を地域の情報発信・魅力創出に活かす取り組みを行いました。

- アニメ・実写映画『君は放課後インソムニア』×石川県七尾市
- アニメ『夢見る男子は現実主義者』×静岡県浜松市
- アニメ『Turkey!』×長野県千曲市
- アニメ『メカウデ』×福岡県北九州市
- 『鉄道むすめ』×長崎県松浦市、長崎県佐々町、佐賀県有田町

### 2 地域活性化事業について勉強会の実施



(一財)地域活性化センターに出向中の自治体職員の方々に、各地域における課題や課題への取組について勉強会を開催し、「エンターテインメントを通じた社会課題解決」に向けた学びを深める場を設けました。

【登壇自治体】山形県、栃木県、富山県、北海道北斗市、秋田県にかほ市、長野県上田市、京都府福知山市  
※エリアアライアンス部より地域活性化センターに1名出向中

### 3 SDGsアイデア・コンペの企画・募集



通常業務から離れ、社内に向けてSDGsとエンターテインメントについて考えてアウトプットする「SDGsアイデア・コンペ」を初めて実施しました。

2022年度はコンペの仕様設計やインプット勉強会を行いました。

【募集期間】2023年3月3日(金)～5月8日(月)

【募集部門】●フリー部門

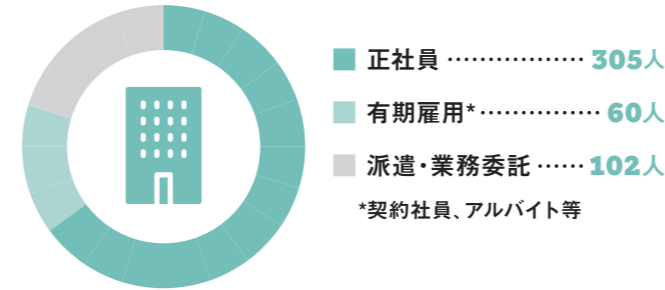
- 課題解決部門：①ダイバーシティ&インクルージョン促進
- ②自治体が保有する遊休資産の活用
- ③メンタルヘルス改善

## ダイバーシティ&インクルージョン

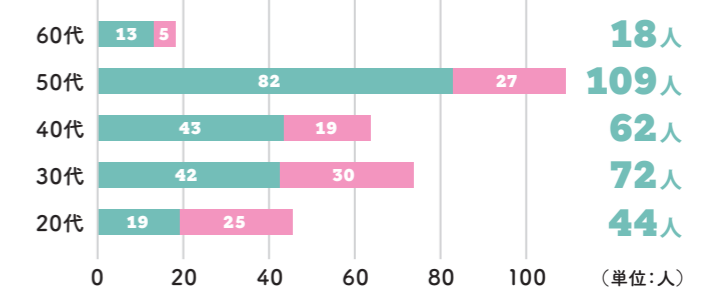
### ▶ ポニーキャニオンの人員構成

本報告の対象は1は全社員(467名)、2以降は正社員(305名)で、2023年3月31日現在の状況です。

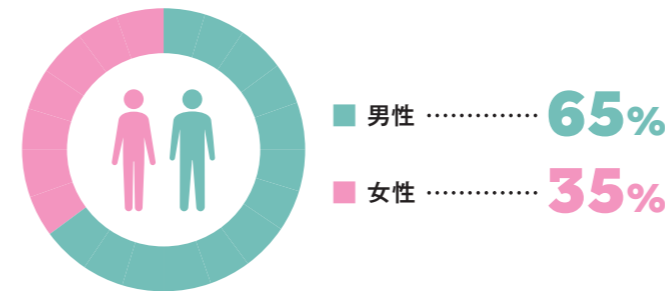
#### 1. 全社員数



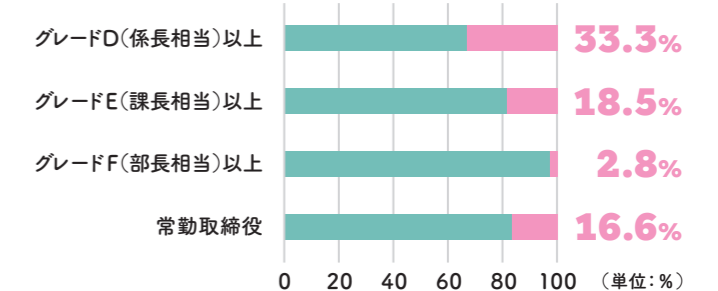
#### 2. 正社員の年代と男女構成



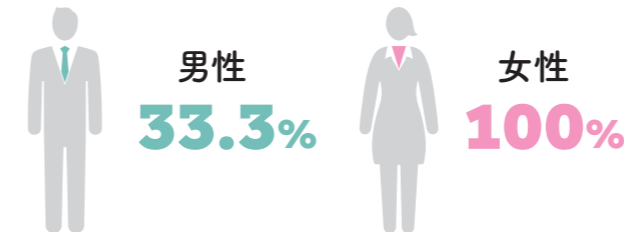
#### 3. 正社員の男女比率



#### 4. 管理職女性比率



#### 5. 育休取得率



#### 6. 男女賃金差異 ※女性の平均賃金÷男性の平均賃金

区分	平均課税支給合計額 ※固定月給+変動費(残業代)+賞与	平均年収 (固定月給+賞与)
全労働者	72.3%	74.2%
正社員	77.6%	79.1%
有期雇用	76.9%	97.1%

当社は2019年から現在に至るまで人事制度を改定し、これまでの年功序列型からパフォーマンスや役割が給与に反映されるミッショングレード制を導入しました。勤務歴や性別を問わず、スキルやミッションによってグレード(等級)が決定し、年俵が決まります。新評価制度では、管理職への昇格は年齢や性別は関係なく、男女問わず多様な働き方が実現できていますが、過去の採用や制度等で生じた男女間の差が、管理職比率や賃金差にあらわれています。

20代以下の正社員の人数は女性の人数が男性を上回っており、今後もこの傾向は続く見込みです。また、男性社員の育休取得率も向上傾向にあり、引き続き男女関わらず育休取得がしやすい環境を整える取り組みをしてまいります。社会における男女差の是正を目指し、職種やグレードごとに男女比率を見ながら多様な構成になるよう取り組んでまいります。

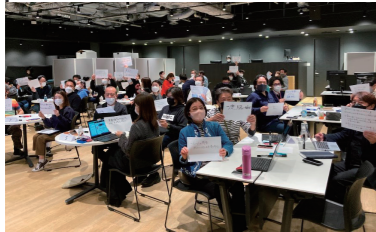
## ダイバーシティ&インクルージョン

### 1 ダイバーシティアンケートの実施



ダイバーシティ&インクルージョンの領域における当社の現状と抱える問題点を把握し、今後重点的に取り組むべき課題を選定することを目的として、2023年3月、当社と直接雇用関係にある従業員を対象に「ダイバーシティアンケート2023」を実施しました。2023年7月には当アンケートについて育児や介護など各テーマ毎に分析し、まとめたものを、オンラインにて全従業員に共有しました。

### 2 管理職（Eグレード）以上対象：アンコンシャスバイアス研修の実施



2022年10月、管理職（Eグレード以上）の社員を対象にアンコンシャス・バイアスに関するインプットのためのe-ラーニングと、社員自身のアンコンシャス・バイアスがどの程度なのかを数値化するアンコンシャス・バイアステストを実施しました。その後、2023年2月9～10日の2日間で、対面形式のワークショップを実施し、アンコンシャス・バイアスに関する講義とグループ毎に意見交換を行いました。

### 3 女性のキャリアワークショップの実施



2022年3月、当社の女性社員が自らの強みや価値観を理解し、ライフステージの変化に対応しながら主体的にキャリア形成する力をつけることを目的として、外部のキャリアコンサルタントによる「女性のキャリアワークショップ」をオンラインにて実施しました。キャリアについての講義と、グループ毎に意見交換を行い、自身のこれまでのキャリアを振り返り今後のビジョンを考える機会を提供しました。

### 4 人事総務&SDGs戦略PJ対象：D&I研修の実施



人事総務本部のメンバーとSDGs戦略プロジェクトのメンバー合同で、ダイバーシティ&インクルージョンに関する知識のインプットと共通認識を持つことを目的とした「D&I研修」を2回に分けて実施しました。2023年3月、Day1をオンラインにて実施しました。Day1終了後は自ら設定した事後課題に取り組み、2023年4月にDay2を対面形式のワークショップとして実施しました。

### 5 パパママ社員サポートの充実



- ① パパ社員座談会  
2022年5月、パパ社員が持つ子育てと仕事の両立における悩み等をシェアする場としてパパ社員座談会を対面形式で実施しました。
- ② 子育て中の社員×上司フォーラム  
2022年8月、企業のDE&I推進支援・人材育成事業に尽力しているスリール株式会社監修のもと、子育て中の社員の回、各部署の上司の回、両者合同の回と3回に渡り、オンラインにてインプットと対話の場を設けました。
- ③ ポニーキャニオンパパママ手帳アップデート  
2021年10月より配布している「ポニーキャニオンパパママ手帳」を、育児・介護休業法改正に伴い2022年10月にアップデートしました。
- ④ 産休前・復職前面談の実施  
産休に入る前と育休から復職する前に、パパママ社員サポート面談を実施しています。

### 6 障害者雇用の整備

#### ポニーキャニオンの障害者雇用



2022/7/13  
人事総務本部

- ① 勉強会  
共に働くをキーワードにポニーキャニオンで働く全ての従業員に対し、障害者雇用の意義と我々が取り組まなければならない課題についての基本学習を2022年9月「障害者雇用月間」に実施しました。
- ② 他社視察  
障害者雇用に取り組むに際し、障害者の方々働く姿を実際に体感することにより理解を深め、より良い環境を整えるために複数の就業支援施設や企業を視察しました。
- ③ パートナー会社選定  
受け入れ側の知識と働く方々への環境を整えていくため、専門機関によるサポートを受けることを決定し、ともに障害者雇用へ向けた取り組みを開始しました。
- ④ 業務の切り出し  
障害者の方々に従事していただく業務について全部署に対してヒアリングを行い、無理が無く生産性の高い働き方が実現できるよう、業務の切り出しを行いました。

### 7 D&Iを支える健康経営の推進



2022年度、従業員の健康維持・増進のための取り組みを以下のとおり実施することにより、健康経営優良法人（大規模法人部門）2023の認定を獲得しました。

- 従業員の健康情報の一元化及び効率的活用のための新システム導入
- メンタルヘルスケアの更なる強化を目的とした研修の実施
- 定期健康診断等受診の推進 等

## クリエイターとのフェアな取引

### 1 パートナシップ構築宣言登録



サプライチェーンの取引先や、価値創造を図るクリエイターの方々との連携、持続可能な共存共栄の関係構築を発注者として宣言する目的で、2022年9月に内閣府、中小企業庁が管掌する「パートナーシップ構築宣言」に登録しました。パートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正のため、価格決定方法、支払い条件、知的財産の取扱い、働き方改革の4項目について振興基準を設けました。

### 2 リスペクト・トレーニング実施



2022年9月にピースマインド社の田中秀憲氏を講師に招いて、リスペクトトレーニングを実施しました。リスペクトトレーニングとは、作品づくりの現場においてスタッフやキャストが安心して働くことができ、クリエイティブに集中できる環境を作ることが大切であるという考えのもと、作品の制作に携わる者が「リスペクト」を共通認識として持つことを目的としています。まずは外部のクリエイターとの接点が多い映像制作の部署と、SDGs戦略を推進するチームのメンバーが受講しました。

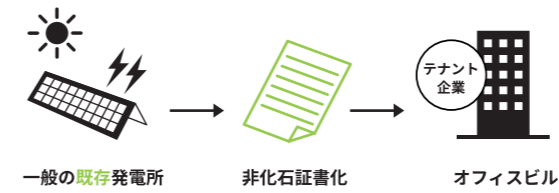
### 3 フェアな取引を遂行するためのシステム整備



クリエイティブに関わるプロジェクトの発注から納品、支払いに至る一連の工程を、従来のアナログ管理からデジタルトランスフォーメーション (DX) によって最適なシステムへと改修しました。この取り組みにより、実行と管理の両面での漏れやミスを効果的に防止し、プロセス全体を効率化したうえに、業務の標準化がなされ、クリエイター、パートナー企業との取引がより円滑なものとなりました。

## 環境に配慮した創造

### 1 本社ビルグリーン電力採用



東京都港区六本木一丁目にある本社ビルの使用電力について、2022年9月より、実質再生可能エネルギー属性を有する「グリーン電力プラン」を環境価値 (CO2を排出しない価値) として調達しています。グリーン電力とは主に太陽光、風力、水力などの「再生可能エネルギー」から作られる電力のことで、現在世界各地でグリーン電力を利用する取り組みが活発化しています。当社もグリーン電力を採用することで、脱炭素の取り組みに貢献しています。

### 2 自社製品\*におけるプラスチック削減 \*CD、Blu-ray、DVD



レンタル商品のパッケージをリサイクル素材のMFケースへ切り替えることで、プラスチック製造数を削減しました。セル商品を梱包するOPP袋を植物由来原料を10%配合したバイオマスCP袋へ切り替えることで、CO2排出を抑制しました。プラスチックに代わる新素材を関係会社の協力のもと探求、開発に取り組んでいます。レンタル商品のバルク納品実施に向け、各所ヒアリングと調整を行いました。

### 3 販促物等の素材切り替え



CD・DVDサンプルを収納するプラスチックケースを、FSC認証紙を使用した紙製のエコアイティパックへ切り替えました。また可能な限り視聴用の映像や音源、店頭販促用のPVは、データでの支給を推進しました。販促用に作成している告知ポスターについて、印刷会社やデザイン会社の協力のもと、FSC認証紙で作成する際のガイドラインを策定し、FSC認証紙を選択できる体制を整えました。

### 4 備品の素材切り替え



社用封筒と手提げ袋を環境に配慮した素材へ切り替えるべく、素材の探求とリサーチを行い、FSC認証紙を使用した素材を採択しました。梱包用のクッション封筒をポリエチレン製の緩衝材から紙製のクッション封筒に切り替えました。役員の名刺素材をFSC認証紙に切り替え、FSC認証マークとSDGsロゴを記載することで、取引会社へ当社の取り組みを発信しています。(社員名刺はFSC認証紙を採択済み)





## PONY CANYON サステナビリティレポート2022

### 編集方針

本レポートはポニーキャニオンが2022年度に行ったサステナビリティ活動を報告するものです。主たる事業であるエンターテインメントを活かして、多岐にわたる活動を行って参りました。本活動に関心を持ってくださる皆さまにご理解いただきやすいよう、まとめてお届けします。

**対象期間** 2022年4月1日～2023年3月31日（一部この期間以外の情報も含んでいます）

**発行日** 2023年9月28日

サステナビリティページでもSDGsに関する情報を開示しています  
<https://www.ponycanyon.co.jp/sustainability/>

問い合わせ先  
ポニーキャニオン SDGs戦略プロジェクト  
✉ [sustainability@ponycanyon.co.jp](mailto:sustainability@ponycanyon.co.jp)

発行：株式会社ポニーキャニオン