

S U S T A I N A B I L I T Y
R E P O R T
2 0 2 5

▶▶ サステナビリティレポート2025



CONTENTS

01-02	目次
03-04	トップコミットメント
05-06	企業理念
07	サステナビリティステートメント
08	4つの重点取り組みテーマ
09-18	重点取り組みテーマへの取り組み2024
09-12	・目標に対しての2024進捗
13-14	・エンターテインメントを通じた社会課題解決
15-18	・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
19	・クリエイターとのフェアな取引
20	・環境に配慮した創造

エンターテインメントを通じて 携わるすべての人々が お互いを認め合うことが出来る 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を取り巻く環境やファンの方々の楽しみ方が多岐に渡っていく中、生活様式が一変したアフターコロナの社会に対応するためにも、2023年10月に前期の中期経営計画で実施してきた重点戦略を担うプロジェクトの一つを正式に組織化し、経営企画部の中に「SDGs推進グループ」を設立いたしました。

更にこの25年10月には組織名を「サステナブル事業推進グループ」へと改称し、当社が長年積極的に取り組んできたエンターテインメント業界唯一の地域活性化事業を担うエリアアライアンス部を統合することにより、より実績と経験を伴った組織へとアップデートしました。

この専任組織が担う「サステナブル・SDGs戦略」は、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おります。

- 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・エクイティ&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

AI技術の革新的な飛躍も含めたデジタル技術の発達は、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ています。

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。このような価値観や環境の違いを受け入れ、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。

ポニーキャニオンはエンターテインメントが持つ力を信じています。この力を源に、4つの重点テーマを通して、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たいと思います。

☑ 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!

Sustainability Statement

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ずっと待っている。

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
- ・ファンアクセシビリティの向上



ダイバーシティ・エクイティ & 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

- ・インクルージョンする組織の下地作り
- ・年齢・性別にとらわれず、社員全員が「自分らしく」最大限発揮できる環境の実現
- ・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

2030/2027目標に対しての2024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"> ● 地方経済の後退、地域格差 ● 社会的な需要・倫理観の変化 ● 持続的な事業展開 ● 事業領域の拡大 			      
取り組みテーマ	2030年度 目標	2027年度 目標	2024年度 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	持続可能な地域社会実現に資する自治体案件受託&次年度予算化	▶コンテンツと地域活性化事業の連携案件の促進:3作品 ・アニメ「メカウデ」×福岡県北九州市 ・アニメ「Turkey!」×長野県千曲市 ・アニメ「うたごえはミルフィューユ」×東京都町田市 当該自治体・アニメ制作サイドとのハブとなり、それぞれの版権をプロモーションツール化、観光やシティプロモーションに活用。 さらにはCV担当の声優を稼働させたイベントコンテンツ等を企画実施し、まちに賑わいを創出する等、社会貢献に資するアクションを行った。
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	・2024年度以降実施事業のまとめ・事業化 ・里山保全事業の横展開	▶SDGs4:クラーク記念国際高等学校のプログラム創出と実践 ▶SDGs11:東京都青梅市、町田市、大阪府高槻市、岐阜県山県市等における事業実施 ▶サステナビリティを推進するアライアンス構築・事業を実施 ・J-WAVE:沼津市・佐賀県・長浜市案件で共創 ・西日本新聞社:北九州市を舞台としたアニメ「メカウデ」を基盤とした地域活性化事業の展開 ・テレビ西日本:出向社員を受け入れ佐賀県、北九州市事業において共創。 ▶「旧白洲邸 武相荘」における里山保全上の課題解決にむけ研修、予算化活動を実施
ファンアクセシビリティの向上	ライブ・イベント、映像コンテンツの全ラインナップ(当社でハンドリングできない領域を除く)において、業界水準として求められるバリアフリー対応が定着している状態	ライブ・イベント、映像コンテンツの主要ラインナップにおいて、業界水準として求められるバリアフリー対応が標準化している状態	障害者差別解消法の2024年4月改正に応じて、ライブ・イベントや映像コンテンツのバリアフリー対応(ガイド字幕・音声ガイド)について、社内ガイドラインを策定し、運用を開始した。

ダイバーシティ・エクイティ&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"> ● 多様な社員の登用・育成 ● 多様性を受容する組織風土 ● 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 ● 障害者雇用比率向上 			      
取り組みテーマ	2030年度 目標	2027年度 目標	2024年度 実績
全体	▶エンゲージメントリサーチ指数 ・「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% ・「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:21%	▶エンゲージメントリサーチ指数 ・「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:15% ・「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:15%	▶エンゲージメントリサーチ指数(2024年10月実施*) ・「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:5.9% ・「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:6.2% *例年1年に2回計測しているところ、2回目(25年4月実施)になったため、今年度は10月分の報告とする
インクルージョンする組織の下地作り	多様な個性と働き方をインクルージョンする組織を作るための組織文化を醸成する ▶全社制度とは別に、事業・機能ごとに適した制度も導入して、最適化する ▶適材適所の人材配置ができており、社員一人ひとりの生産性が向上している状態 ▶インクルージョンスキルが向上し、さまざまな価値観を持った人材確保が出来ている ▶ひとりひとりがアンコンシャス・バイアスを自覚しコントロールできている状態	多様な個性と働き方をインクルージョンする組織を作るための制度、スキルを整える ▶適材適所を可能にするため、ジョブディスクリプションと社員の保有スキルの社内公開を行う ▶ダイバーシティマネジメント研修、インクルーシブリーダーシップ研修を定期的に行う ▶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	▶ジョブディスクリプションの必要性を理解させるために、まずは評価運用において部署ごとに個別最適化したレベリングを段階的に導入開始 ▶ダイバーシティマネジメントやインクルーシブリーダーシップの要素を含んだ、管理職*対象のアンコンシャス・バイアス メンテナンス研修を企画(実施は25年度) *本文脈における管理職とは、組織やプロジェクトのリーダーという意味で、Eグレード以上のマネジメント職・スペシャリスト職を対象とする
年齢・性別にとらわれず、社員全員が「自分らしく」最大限発揮できる環境の実現	年齢・性別にとらわれず、社員全員が「自分らしく」最大限発揮できる環境の実現。 ▶シニア制度で、個人の志向に合わせた働き方の選択が浸透し活躍している状態 ▶年齢・性別問わず、優秀な人材がリーダーシップを発揮できている状態 ▶キャリアの持論をどの世代においても持っている状態	年齢・性別にとらわれず、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。 ▶個人の志向に合わせた選択肢を選べるシニア制度を策定する ▶女性リーダーシップ育成研修を行う ▶誰もがキャリアの持論を持てるように世代別キャリア研修を行う	▶シニア対象施策の一環として、OB・OGを対象にしたシニアバンク(アルバイト型の役務提供)を始動。マッチング実績:1名 ▶25年度での報告を目指して、当社内における女性活躍推進における課題を分析 ▶入社3年目/34歳・35歳/45歳/54歳と4つの世代に分けて、第2回目の世代別キャリア研修を実施
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と、適材適所を前提とした雇用の定着	国が定める障害者法定雇用率の達成(2026年に2.7%) 障害者雇用の定着と、活躍ができる社内環境整備と雇用創出	障害者雇用における雇用定着に向けた就業環境の社内整備を継続
DE&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	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)の連続認定 健康経営度調査においての達成項目の維持と向上	▶以下の取り組みを実施することにより、3年連続での健康経営優良法人認定獲得 ・全社員向け「睡眠力の鍛え方」オンラインセミナー開催 ・全社員の健康への意識付けに繋げる「ぼにきゃん健康フェス」開催 ・健康を意識した食生活のための「オフィスで野菜」テスト導入 ・女性の健康課題に性別問わず向き合う「更年期症状」オンラインセミナー開催








2030/2027目標に対しての2024進捗

👉 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"> ● 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 ● クリエイターを取り巻く劣悪な労働環境 			   
取り組みテーマ	2030年度 目標	2027年度 目標	2024年度 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	制作進行スケジュール遵守率* ・フィジカル80%以上達成 ・音楽デジタル80%以上達成 (映像デジタル目標値検討中)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 発注書交付に関する課題調査の実施 社内外環境・ビジネスモデルの変化に応じるため、発注書交付に関する課題調査を実施 ▶ 制作進行スケジュール締め切り最新化 外部・内部分析を経て最新の締め切りスケジュールを定義・明文化 2024年度制作進行スケジュール遵守率は下記の通り* ・フィジカル69.8% ・音楽デジタル72.2%
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企画・実行を行う	事業の方向性が変更になったことに伴い、引き続き改めてプランを再考中。 2025年度中に具体的なアクションプランを計画する。

*制作進行スケジュール遵守率は、作品の音楽デジタルリリース・フィジカルリリースを協力会社の通常業務範囲で実現できる納品締め切りを守れた割合。

👉 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"> ● プラスチック製造による環境負荷 ● プラスチック廃棄による環境負荷 			      
取り組みテーマ	2030年度 目標	2027年度 目標	2024年度 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"> ①プラスチック素材削減 取組タイトルシェア**100% ②プラスチック素材使用量 削減率***30% <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ 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 ▶ 新素材ケースへの置き換え 	<ul style="list-style-type: none"> ①プラスチック素材削減 取組タイトルシェア30% ②プラスチック素材使用量 削減率18% <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ 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 ▶ 協力会社への新素材開発、導入働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ①プラスチック素材削減 取組タイトルシェア0.32% ②プラスチック素材使用量 削減率20.52% <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2030年度目標達成にかかるコストを可視化し、取り組み時期を調整 ▶ 協力会社への新素材開発、導入働きかけ
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"> ▶ 宣材・販促物を環境に配慮した素材へ切り替え ▶ 宣材・販促物のデジタル化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 宣材のデジタル納品推進 音源約92%、映像約92%、紙資料約72%をデータ納品へ切替 取引先の事情や使用環境に合わせて、最適なラインでの切替を推進 ▶ ポスター・チラシのFSC認証紙への切り替えを再徹底。管掌部門の役割や運用ルールを再定義・周知徹底するなど改善を加えた
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	自社制作の備品全てにおいて環境に配慮した素材を採用	社内提供用飲料水ペットボトルの紙素材への切り替え検討
その他	-	-	港区で使用する電力の再生可能エネルギー割合100%を目指す再エネ普及促進プロジェクト「MINATO再エネ100」の利用事業者として、 2024年度の再エネ電力使用実績は下記の通り 2024年度実績:888,166kWh

**「プラスチック素材削減 取組」とは、環境に配慮した素材、プラスチック代替素材、プラスチック使用量削減素材をさす。「年度にプラスチック素材削減に取り組んだ品番数」を「年度に発売した品番数」で除して算出する。

***削減率を比較する基準値は、年によるボラティリティ回避のため「2020~22年の3カ年平均実績」とする（2023年のレポートでは「2021年度実績」を基準としていたところを変更）。

エンターテインメントを通じた社会課題解決

1 アライアンス構築



社会的に大きな影響力を有する政令指定都市に本社を有するメディア（J-WAVE～首都圏、西日本新聞社～北部九州、テレビ西日本～北部九州）と業務提携を締結しました。
FMラジオ、WEB、地上波それぞれの強みを活かし、自治体との協業を推進（静岡県沼津市、滋賀県長浜市、佐賀県、福岡県北九州市等）しました。またそれらの実践値をベースとした2025年度事業の予算化も行っています。

2 教育コンテンツの企画実践



SDGs4「質の高い教育をみんなに」に質する事業に注力しました。
2019年に業務提携し関係を深化させてきたクラーク記念国際高等学校の教育プログラム開発やコンテンツ制作をサポート。また奈良県大和郡山市における歴史資源を基盤とした教育コンテンツ（教育副読本）の2025年度予算化等を行いました。後者においては同市と教育機関（立教大学）との共創にも成功し、本格的な官学連携サポートにも着手しています。

3 エンターテインメント・コンテンツを通じた地域連携・活性化



©TriF / [メカウデ]製作委員会

アニメ作品「メカウデ」（舞台：福岡県北九州市）、「Turkey!」（舞台：長野県千曲市）、「うたごえはミルフィーユ」（舞台：東京都町田市）等において当該自治体・制作サイドとのハブとなり版權をプロモーションツール化、観光やシティプロモーションに活用しました。
またCV担当声優稼働のイベント等を企画制作、まちに賑わいを創出する等、持続可能な地域社会実現への一助に資するアクションを行いました。

4 旧白洲邸 武相荘の運営



東京都町田市指定史跡である旧白洲邸武相荘。
当社は、同所の植生保全を進めるため町田市への予算化等のサポートを行いました。さらに、課題となっている竹林資源の活用に向け、研修等を通じて知見を深めた一年でした。加えて、来場者増を目的として東京観光財団と連携し映像を制作、プロモーションを展開しました。
また、当社新入社員への研修の場として同所を活用した点も特筆事項です。

5 出向社員受け入れ



地域活性化事業に注力するテレビ西日本より、社員出向を受け入れました。
出向者に対して当社が有している地域課題に対するソリューション組成のノウハウやネットワーク共有を行い、同社の北九州エリア（福岡県、佐賀県、大分県）における地域課題アクションをサポート。
当社とは北九州市を舞台としたアニメ「メカウデ」を基軸としたシティプロモーション、佐賀県では「第四回名護屋城大茶会」の観光プロモーションで共創しました。

6 法改正に応じたアクセシビリティガイドライン策定・運用開始

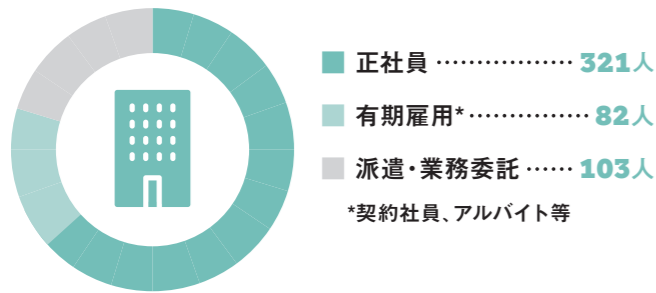


障害者差別解消法の2024年4月改正に応じて、当社ではライブ・イベント会場でのバリアフリー対応や、映像コンテンツにおけるガイド字幕・音声ガイド対応について社内ガイドラインを策定し、運用を開始しました。
本方針は対応部門に限らず全社員が共通理解を持つことを目的としており、法改正による変更ポイントとあわせて、ガイドラインとして明文化することで社内周知を徹底しています。

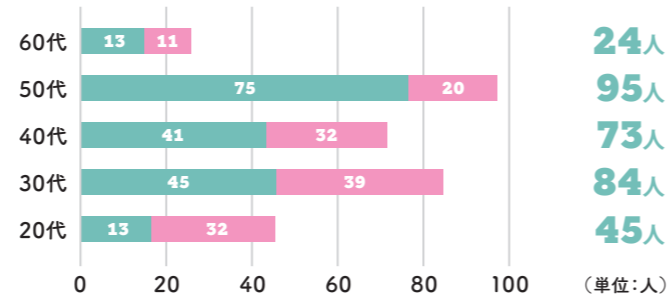
▶ ポニーキャニオンの人員構成

本報告の対象は1は全社員(506名)、2以降は正社員(321名)で、2025年3月31日現在の状況です。

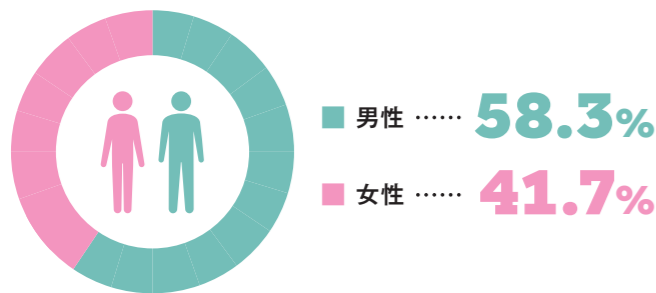
1. 全社員数



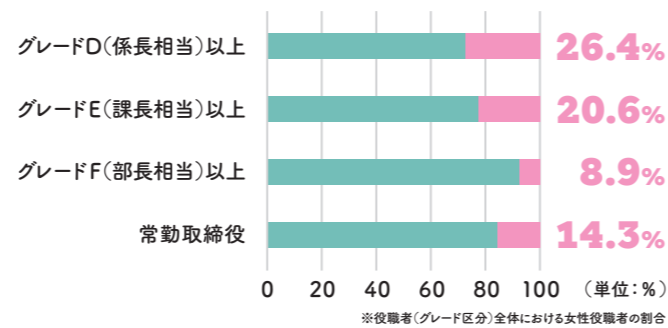
2. 正社員の年代と男女構成



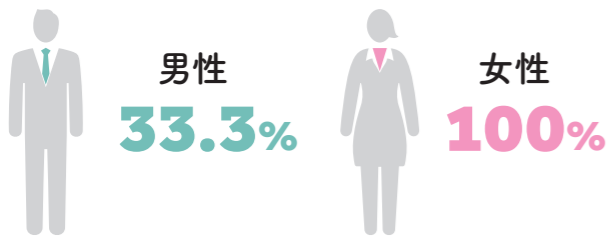
3. 正社員の男女比率



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(残業代等)+賞与	平均年収 (固定月給+賞与)
全労働者	74.8%	74.1%
正社員	78.7%	77.0%
有期雇用	81.8%	88.5%

当社は2019年以降、人事制度を改定し、年功序列型からパフォーマンスや役割を重視するミッショングレード制を導入しました。勤務歴や性別にかかわらず、スキルやミッションに基づいてグレード(等級)と年俸が決まる仕組みです。新評価制度により、年齢や性別にとられない昇格の機会が広がりました。一方で、過去の採用や制度の影響により、管理職比率や賃金において男女間の差が残存しています。今後は職種やグレードごとの男女比を踏まえ、より多様で公正な組織づくりに取り組んでまいります。

1 アンコンシャス・バイアス メンテナンス研修企画



管理職にアンコンシャス・バイアスをコントロールする機会を定期的に持ってもらい、機会提供と評価・登用において適切な意思決定を行えるようにすることを目的として企画しました(実施は25年度)。自組織のバイアス傾向・課題を把握し、多様性を組織の強みに活かすための方法論(ダイバーシティマネジメントやインクルーシブリーダーシップ)を学び、改善に向けたアクションを宣言し振り返ることで行動変容へ繋げる研修です。

2 シニア対象施策「シニアバンク」始動



雇用延長以外にも、慣れた環境で体力的に無理のないペースで働きたいOB・OGのニーズに応え、「シニアバンク」を始動しました。時間に応じ成果が明確な業務をアルバイト型で担っていただく仕組みです。退職後もご協力いただけるアクティブシニアの希望と、可能な限り豊富な知見を持つ方に業務を担っていただきたい当社の期待が合致するWIN-WINな施策で、2024年度は1名がマッチングしました。

3 世代別キャリア研修実施(2回目)



2024年11月から翌年1月にかけて、キャリア自律を目的とした対面研修を、入社3年目/34・35歳/45歳/54歳の4世代別に実施しました。普段の業務では接点の少ない仲間と交流し、同世代の異業種メンバーとキャリアをテーマに語り合うことで、自身を客観的に振り返る機会となりました。さらに相互理解や人的ネットワークの形成が進み、今後の行動目標を具体化するきっかけにもなりました。

4 育児・介護休業法改正に伴う各種規程改定



2025年4月の育児・介護休業法改正に伴い、正社員就業規則、契約社員等就業規則、育児・介護休業等細則を改定しました。子の看護休暇を子の看護等休暇に改正し小3終了まで拡大、予防接種や学校行事も取得事由に追加。所定外労働の制限対象も就学始期まで広がります。当社独自制度としては、勤続5年以上で有休を半分以上消化した従業員を対象に、介護・私傷病以外にも柔軟に積立休暇を年10日上限で取り崩せるよう変更しました。

クリエイターとのフェアな取引

1 発注書交付率に関する現状調査・課題抽出・解決策の提案



「クリエイターとのフェアな取引ルール」で策定しました発注書交付の遵守徹底のため、日々変化する社内外環境やビジネスモデルに対応するべく、発注書交付に対する全社の課題調査をヒアリング形式で実施しました。そしてヒアリング調査した結果から抽出された課題に対して、今後は具体的な解決策を都度解決していくための社内体制を構築し、随時課題解決を推進していきます。

2 制作進行スケジュール締め切り最新化



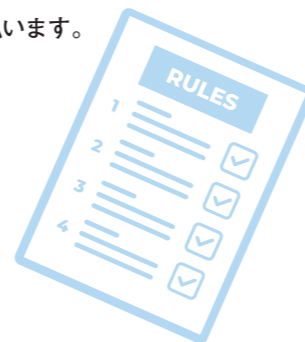
昨今のデジタル・フィジカル、それぞれの商材における最新の情報を社内関連部署からヒアリングし、更に外部印刷会社、外部プレス会社からも最新の制作進行に対する情報を取得しました。その上で、現状における課題を解決するべく、最新の締め切りスケジュールを明確化し、社内に周知する仕組みを構築しました。そして現在は最新のルールにおける遵守率を随時モニタリングしております。

クリエイターとのフェアな取引ルール

ポニーキャニオンは、クリエイターとの取引において相互がフェアなパートナーであることを大前提としています

- 1 当社起点のサプライチェーンが、取引先に負荷の発生しない正当なスケジュール管理の中で実行されるために、具体的な社内標準スケジュールを定めその遵守に努めます。また、スケジュール遵守率を部門ごとに見える化し、会社全体として相互チェックを行います。
- 2 取引の際には、予め明確かつ正当な業務内容、工程、納期、対価設定を協議、合意します。また、合意内容を反映した発注書を交付し、対価は期日通りに銀行振り込みにて現金で支払います。
- 3 パンデミック、自然災害など不測の事態が発生した場合は、相互の状況を確認、理解し可能な限りパートナーシップの維持に努めます。
- 4 公的制度などの変更に合わせて、不当な要求や取引の停止などは行いません。

以上を守ることで、パートナーの豊かなクリエイティブ活動をサポートします。



環境に配慮した創造

1 目標達成に対するコスト可視化



自社製品におけるプラスチック削減について、2030年度までの目標としている①プラスチック素材削減取組タイトルシェア100%、②プラスチック素材使用量削減率30%を、達成するために必要なコストをそれぞれ具体的に明確化しました。その上で、それぞれの目標に対して、今後の取り組むべき年度や企画数、それに対するコストなどを明確化しました。

2 ポスター・チラシのFSC認証紙への切り替え再度徹底



2022年度に切替を実施した販促ポスター・チラシに対するFSC認証紙の利用を、切替から時間が経過していたため改めて調査した結果、停滞していましたので、現状の調査を実施し課題を抽出しました。調査の結果、課題としてルールの管轄セクションが曖昧なため停滞していた事が判明したため、再度現状における管轄セクションを設定し、ルールの改定とその周知を関連部署に対して行いました。

3 環境配慮型ディスクトレイ採用商品のリリース



©タカヒロ・竹村洋平 / 集英社・魔防隊第2広報部

引き続きCD,DVD,Blu-rayのプラスチック利用量を減らす手段の1つとして、ソニーが開発した紙素材「オリジナルブレンドマテリアル」を使用した環境配慮型ディスクトレイを、「魔都精兵のスレイブ」Original Soundtrack Music by KOHTA YAMAMOTOにおいて採用し、2024年4月17日にリリースしました。

環境配慮型ディスクトレイ 概要

<https://www.sonymusicalsolutions.co.jp/s/disctray>



PONY CANYON サステナビリティレポート2025

編集方針

本レポートはポニーキャニオンが2024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 2024年4月1日～2025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 2025年10月31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.biz/sustainability/index.html>

問い合わせ先
ポニーキャニオン サステナブル事業推進グループ
✉ sustainability@ponycanyon.co.jp

発行：株式会社ポニーキャニオン