



DYJH

環境、社會、管治報告2024/2025



DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.

(於日本註冊成立的有限公司)
股份代號：06889

指引比較表

二零二四／二零二五年環境、社會及管治(「ESG」)報告載有香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)證券上市規則(「上市規則」)規定的資料。有關資料披露內容，請參閱表格所列頁次。

上市規則附錄C2

《環境、社會及管治報告守則》

主要項目	一般披露／指標	發佈頁面		
A. 環境				
A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、產生有害及無害廢棄物的政策	3, 10, 14	
	一般披露	遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	3, 14	
	指標	A1.1	排放物種類及相關排放數據	18
		A1.2	能源直接(範圍1)及間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附註2 18
		A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附註3
		A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附註3
		A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到該等目標所採取的步驟	15 ~ 20
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到該等目標所採取的步驟	15 ~ 20		
A2：使用資源	一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策	17, 19	
	指標	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、煤氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	16
		A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	18
		A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	15 ~ 20
		A2.4	描述求取適用水源上的任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	17, 18
A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)參考每生產單位估量	附註3		
A3：環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	3, 15, 17, 19, 20	
	指標	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	15, 16, 18
A4：氣候變化	一般披露	識別及減輕已經影響及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	3, 15, 17, 19, 20	
	指標	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動	附註2 15 ~ 20
B. 社會				
B1：僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策	3, 10, 27, 28, 29, 30	
	一般披露	遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	3, 24	
	指標	B1.1	按性別、僱傭類別(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數	31, 32
B1.2		按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失率	附註2	
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保護僱員避免職業危害的政策	33	
	一般披露	遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	33	
	指標	B2.1	過去三年(包括報告年度)各年與工作相關的死亡個案數量及比率	33, 34
		B2.2	因工傷損失的工作日數	34
B2.3		描述採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	33, 34	

主要項目	一般披露／指標		發佈頁面	
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	3, 10, 27, 28, 29, 30	
	指標	B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比	31, 32
		B3.2	按性別及僱員類別劃分的每名僱員完成受訓平均時數	31, 32
B4：勞工準則	一般披露	有關防止童工及強制勞工的政策	24	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	24	
	指標	B4.1	描述審閱招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	34
		B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	47, 48
B5：供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	3, 36, 38	
	指標	B5.1	按地區劃分的供應商數目	附註2
		B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及相關執行及監察方法	36
		B5.3	描述用於識別供應鏈的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	36, 38
		B5.4	描述在選擇供應商時推動多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	36
B6：產品責任	一般披露	有關所提供產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策	24	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	24	
	指標	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全及健康理由而須回收的百分比	附註2
		B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	24
		B6.3	描述與遵守及保護知識產權有關的慣例	附註2
		B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	附註2
		B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	24
B7：反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策	48	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	48	
	指標	B7.1	於報告期內對發行人或其僱員提出並已結案的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	48
		B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	47, 48
		B7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓	23
B8：社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要及確保其業務活動會考慮社區利益的政策	35, 36, 37, 38	
	指標	B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需要、健康、文化、體育)	25, 26, 35, 36, 37, 38
		B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)	36, 37, 38

附註：

- DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd (「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」或「我們」)充分意識到各種社會要求，包括防止以強制勞工及童工形式違反人權、污染全球環境等，以及國際規範和倡議，並遵守其經營所在國家及地區適用的相關法律及社會規範。本集團及日本業務夥伴並無違反企業道德的情況。
- 截至二零二五年三月三十一日止財政年度，A1.2及A4.1指標適用於本公司，作為上市規則附錄C2的C部分：「不遵守就解釋」條文，並將自截至二零二六年三月三十一日止財政年度起應用於D部分：氣候相關披露。
- 我們將考慮根據各種情況，並考慮對社會及環境的風險以及對業務活動的影響程度，擴大資訊及統計數據的披露範圍。

本集團齊心協力 繼續迎接未來的新挑戰

於二零一二年，Dynam Japan Holdings Co., Ltd. (下文統稱「DYJH」) 於香港聯交所上市，現時作為企業實體於多方面營運本集團業務。DYJH的核心業務日式彈珠機業務方面，截至二零二五年三月，我們於全日本經營427間日式彈珠機遊戲館。全部日式彈珠機遊戲館均採用環保設計，致力節省能源及有效使用資源。例如，本集團選擇設立多間木造日式彈珠機遊戲館，此乃我們的特色之一，亦有助減少二氧化碳排放及清拆日式彈珠機遊戲館所產生工業廢棄物。業務營運方面，DYJH與多名持份者建立良好關係，包括於各個日式彈珠機遊戲館服務顧客的員工、支持日式彈珠機營運的夥伴公司、以及日式彈珠機遊戲館所在的當地社區成員。Dynam集團將該等持份者稱為受信任的夥伴。我們與持份者已建立深厚的信任，並已成為業務營運的基礎。此外，與受信任夥伴共同作出的努力不僅反映Dynam集團的視野：「將日式彈珠機改革成人人均可輕易享受的日常娛樂」，同時為本集團的整體增長提供支持。

除營運日式彈珠機業務外，本集團包括多家聯屬公司，提供各類有關業務營運的支援服務、一家特殊附屬公司推廣聘用殘疾人士、其他公司從事飛機租賃業務以及海外業務相關營運。該等集團公司將繼續齊心協力繼續迎接未來的新挑戰，於未來百載建立信任及成就夢想。



指引比較表	›	01
緒言	›	03
編輯政策	›	04
有關 DYJH集團	›	05 集團公司介紹 07 價值創造模式 09 ESG推行體制 11 與受信任夥伴的連繫
於環保方面 的努力	›	13 措施及目標(KPI) 15 實現循環社會的措施 17 應對氣候變化的措施／於業務營運的能源消耗 19 綠色資訊科技所作努力
於社會方面 的努力	›	21 措施及目標(KPI) 23 為顧客付出的努力／建立作為獨立個體生活所需整體能力 25 為顧客付出的努力／創造遊戲環境 27 為僱員付出的努力／人力資源發展系統 31 為僱員付出的努力／善用多元人力資源 33 為僱員付出的努力／工作環境／身心健康 35 社會貢獻活動／栃木縣岩舟町遊戲館的倡議 37 為當地社區付出的努力／作為社區基建一部分的活動 39 為股東及投資者付出的努力
企業管治	›	43 管治架構 45 風險管理 47 合規事宜

編輯的話

本集團每年根據香港聯交所環境、社會及管治報告指引刊發報告。我們在三方面向各個受信任夥伴報告：(1)應對環境風險的措施，如日式彈珠機遊戲館營運業務及其他業務所在地的氣候變動；(2)作為城市及社會基建一部分的日式彈珠機遊戲館之間的關係；及(3)經營業務的整個集團的企業管治。目的為使各個受信任夥伴理解我們的報告及策略。

對二零二五年報告進行編輯時，我們已全面考慮香港聯交所已於二零二三年四月根據環境、社會及管治規則就加強氣候變化的披露刊發諮詢文件，其後調整強制披露的時限並密切監察報告內容。

我們致力促進與受信任夥伴之間的理解，透過具透明度的披露資料進一步建立互信，並繼續透過反映彼等對本集團於管治方面的意見及反饋，持續提升企業價值。

Dynam Japan Holdings Co., Ltd.

本集團包括控股公司Dynam Japan Holdings Co., Ltd.、三家營運日式彈珠機遊戲館的公司(包括Dynam Co., Ltd.)及五家關連公司。按照價值相同的企業理念及五大管理政策，該等公司致力透過利用彼等的專業知識及協同效應為集團的整體發展作出貢獻。

控股公司
Dynam Japan Holdings Co., Ltd.

總辦事處	東京都荒川區西日暮里2-25-1-702 郵編：116-0013 電話：81-3-5615-1222
註冊成立日期	二零一一年九月二十日
資本	150億日圓
行政總裁	保坂明
網站	https://www.dyjh.co.jp/english.html

Dynam Co., Ltd.



其為營運日式彈珠機遊戲館的公司，為本集團的主要部分。該公司於全日本營運392間日式彈珠機遊戲館。除經營日式彈珠機遊戲館讓客戶主要享受傳統日式彈珠機/角子機外，該公司亦設有另一類迎合客戶需要的遊戲館，客戶可於該處以較便宜的彈珠享受日式彈珠機

Dynam Business Support Co., Ltd.



Dynam Business Support負責集團公司的人力資源相關程序。該公司亦管理集團日式彈珠機遊戲館的合約及地主事宜。

Nihon Humap Co., Ltd.



Humap從事與日式彈珠機遊戲館密切相關的業務，例如於日式彈珠機遊戲館提供咖啡及清潔集團的日式彈珠機遊戲館，並經營毗連Dynam的日式彈珠機遊戲館的餐廳。該公司亦經營日式拉麵店等餐廳。

Cabin Plaza Co., Ltd.



Cabin Plaza於福島、山梨及三重縣以有別於Dynam的名稱合共營運5間日式彈珠機遊戲館。基於Dynam「將日式彈珠機改革成日常娛樂」的相同理念，該公司旨在於各個地區建立營運基地，改善日式彈珠機遊戲館從而成為顧客喜好。

Dynam Japan Holdings 集團公司理念

一家公司要屹立不倒，必須時刻切實履行對其僱員、股東、財務機構、業務夥伴及其他權益持有人應盡的責任，同時要為客戶及當地社群提供支援及作出貢獻。這種企業理念代表一種不斷挑戰建立信任圈的精神，讓人們及機構匯聚力量，實現持久增長，成就夢想。我們在其企業理念中所用「百載」一詞含有長遠悠久之意，亦指未來。本集團謹此聲明，我們未來將繼續建立信任，成就夢想。

五大管理方針及三大行動綱領

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 顧客至上原則 ● 資料披露 ● 連鎖店管理 ● 人力資源培訓 ● 社會貢獻 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 我們守法合規，待人以誠。 2. 我們行動果斷，重視團隊工作。 3. 我們確定現場實際情況，並以數值呈示。 |
|---|---|



Yume Corporation Co., Ltd.



Yume Corporation於二零一五年十一月成為DYJH的日式彈珠機遊戲館附屬公司並於全日本營運30間遊戲館，特別是「夢屋」(Yumeya)遊戲館。該公司自成立以來一直管理連鎖店，旨在使日式彈珠機遊戲館受當地社區愛戴。

Business Partners Co., Ltd.



Business Partners為DYJH的 特殊附屬公司，為直接聘用殘疾人士而成立。該公司為辦公大樓提供清潔服務，銷售自有品牌的手袋。其目的為透過為殘疾人士提供積極參與的機會實現人人和諧共存的社會。

大樂門香港有限公司



大樂門香港為於香港成立的聯屬公司，用作投資、管理及發展DYJH集團以亞洲為中心的海外業務。該公司在顯著增長的亞洲市場發掘建立新業務的可能性並致力推廣新業務。

Dynam Aviation Ireland Limited



Dynam Aviation Ireland以愛爾蘭為基地，從事具有良好增長潛力的飛機租賃業務。該公司主要提供於市場上較普及的窄體飛機的經營租賃。

企業行為憲章

公司存在的主要理由是作為一間更強大及更大型的公司，可持續發展及為社會作出貢獻，符合其股東、經理、僱員、業務夥伴、金融機構及客戶對更美好未來的期望。我們認為該等持份者是信任聯繫人，通過我們的業務活動及夢想遠大建立牢固的信任關係，致力實現更美好未來。然而，信任亦很脆弱，稍不留神便會毀於一旦。為確保我們在不損害這份信任下繼續進行業務，本集團在內部監控中採用業務改進機制，並時刻找出及消除不當行為及違法違規等不利因素。全體僱員(包括外勤工人)應了解此目的，努力改進，並一直如此行事。通過該等行動，我們將能夠取得更佳業績，為社會作出更多貢獻。

作為區域基礎設施，我們將繼續提升公司價值，以滿足信任聯繫人的期望。

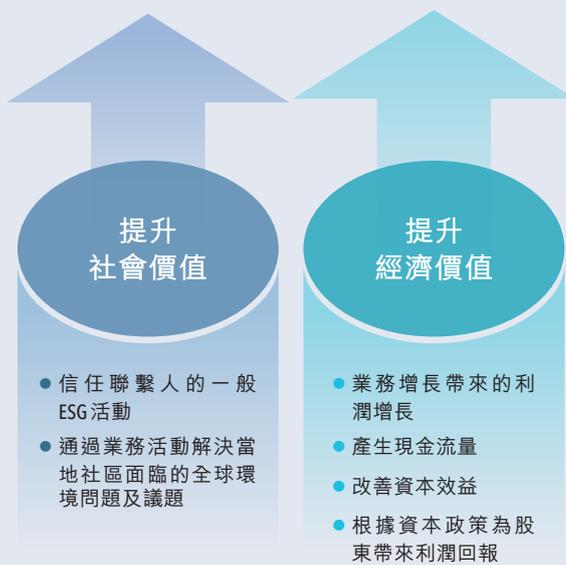
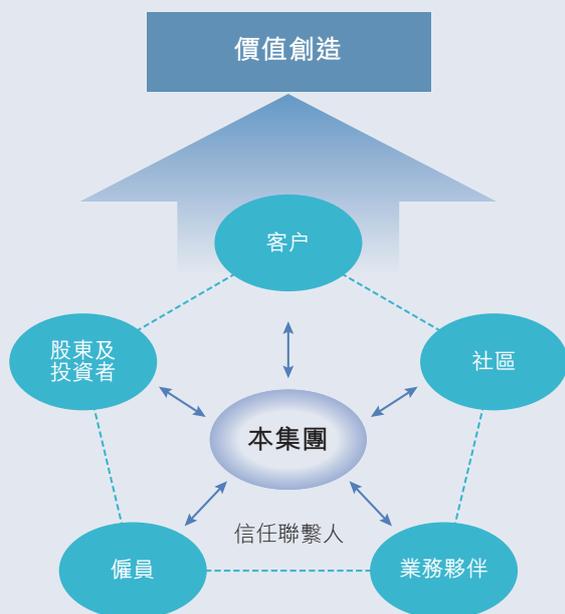
本集團旨在不斷提升其對所有信任聯繫人的價值，並成為該地區不可或缺的一部分。我們相信，這應該是我們作為地區基礎設施(主要是日式彈珠機遊戲館業務)的角色，我們將繼續提升企業價值。

為所有信任聯繫人創造價值

本集團每日與其權益相關人士(稱為信任聯繫人)聯繫，並根據企業行為守則從事活動。此外，我們相信，滿足信任聯繫人的期望及解決當地社區的問題將令業務價值增加。為此，本集團全體員工將攜手合作，實現公司在環境(E)、社會(S)及管治(G)方面的可持續增長。

透過 ESG 提升社會及經濟價值

本集團旨在透過改善其社會及經濟價值以達致持續發展。

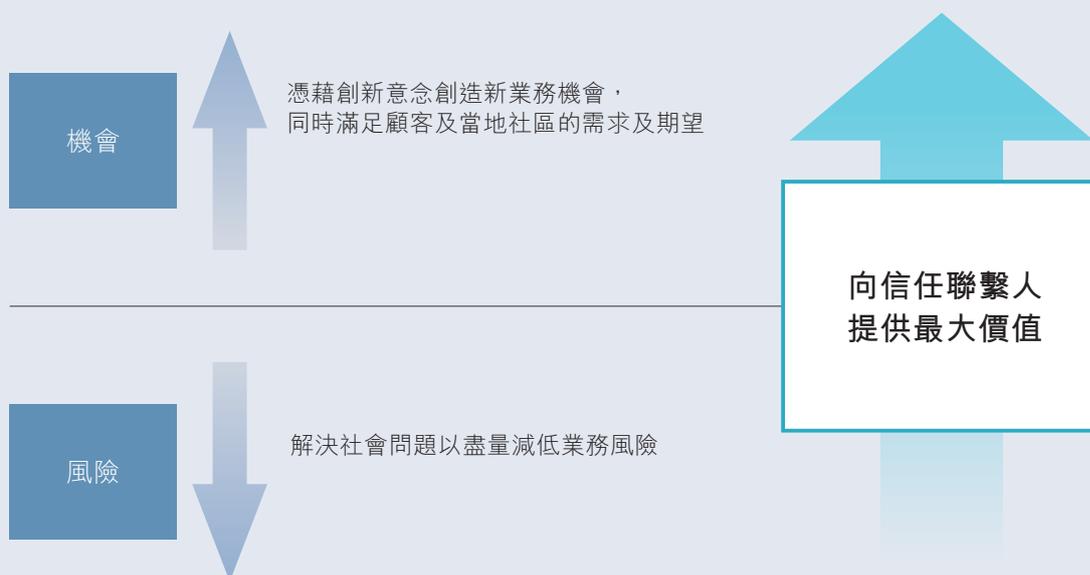


▶ 成為社區不可或缺的一分子

在經營日式彈珠機遊戲館時，我們不僅依賴到訪遊戲館的顧客，亦依賴所有信任聯繫人（如當地居民、業務夥伴及僱員）的支持。沒有當地社區的發展，本集團無法發展。因此，本集團旨在成為社區中不可或缺的一分子，並致力發展其業務及改善其企業價值，同時發展當地社區。

▶ 風險與機遇管理

為應對人口老化及其他社會問題，本集團提出多項措施，專注於日式彈珠機的健康裨益，並以具有通用設計的日式彈珠機遊戲館迎合廣泛顧客。此外，就「成癮問題」而言，我們已制定「零成癮」目標，並作為行業領先者採取積極行動。我們正在識別該等風險及機遇，並適當管理該等風險及機遇。



我們將從環境(E)、社會(S)及管理(G)的角度制定明確政策，持續開展對可信賴持份者具有價值且能為未來作出貢獻的企業活動。

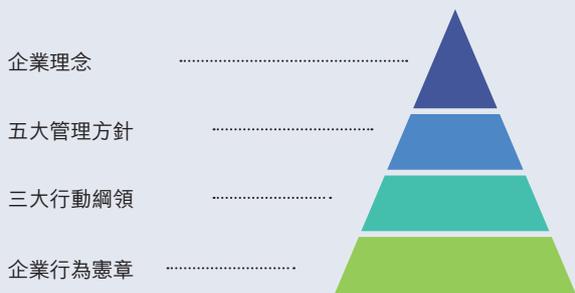
ESG 行政人員致辭

考量物價上漲與企業加薪之間的平衡，日本經濟預計將在未來實現溫和增長。然而，儘管有預測認為實際工資將回升且家庭儲蓄傾向將降低，從而帶動個人消費，惟現實民眾卻未感受到這種變化。縱觀全球局勢，各國對第二屆特朗普政府提出的各項政策反應喜憂參半，日本需要密切關注這些趨勢並作出相應調整。

在此背景下，本集團積極提升企業價值，始終秉持ESG理念，特別是在日式彈珠機業務領域。就環境層面而言，全球暖化導致的氣候變化問題日益嚴峻，日本也出現前所未有的強降雪及異常乾燥引發的森林火災。我們深知氣候變化的重要性，正採取多項措施減少全國各營業據點的二氧化碳排放，盡可能降低環境影響。同時，我們

本集團理念及 ESG 方法

本集團將以「致力建立互信，成就夢想，百載不衰」為企業理念，推動 ESG 實現可持續發展。我們相信，推動 ESG 等於實現我們的企業理念。我們致力推動 ESG 活動，讓全體僱員齊心協力實現我們的企業理念，高度關注五大管理方針及三大行動綱領以及企業行為憲章。



本集團 ESG 推行架構

根據 ESG 基本政策，所有僱員均須在董事會（最高管理層決策者）的領導下，於本集團內推廣 ESG 活動。此外，為與我們的信任聯繫人*攜手為社會可持續發展作出貢獻，我們在一個以 ESG 部門為中心的會議機構討論及評估 ESG 活動。



* 在本 ESG 報告中，我們主要向客戶、當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者（作為我們的信任聯繫人）披露資料。然而，信任聯繫人的範圍不限於該等範圍。我們認為這是一個包括涉及公司理念及企業行為準則（財務機構等）的廣泛概念，我們打算包括所有相關人士。

持續強化與所有持份者的互動，以履行我們對社會的承諾，特別是在促進女性積極參與方面已取得顯著進展。本集團在持續強化作為地區基礎設施之傳統價值的同時，亦積極投入環境與社會領域的各項行動。此外，我們建立了符合業務特性的管理架構，以實現穩健可持續的中長期成長並提升企業價值，本公司董事會（「董事會」）已明確闡述其管理政策。透過這些ESG舉措，本集團將致力讓日式彈珠機成為日常娛樂，並為實現可持續社會作出貢獻。

行政人員 大部清司



ESG 基本政策

1. 環境

我們深知環境問題是人類共同面臨的挑戰，旨在通過積極解決環境問題和關注氣候變化，與當地社會共存。此外，我們遵守環境相關法律及法規，並繼續實踐環境管理。

2. 為顧客

我們一直以顧客的角度提供產品及服務，事事以顧客為先。

3. 社區

我們旨在通過業務活動與社區合作共事。作為行業領先企業，我們的目標是通過與當地社區合作，成為有價值的企業，為地區社會發展作出貢獻。

4. 公平的業務常規

我們旨在與業務夥伴共同發展，建立就法律、社會及道德角度而言屬健全的關係。為實現此目標，我們訂立基本協議，持續改善供應鏈管理。

5. 人權

在僱用及對待員工方面，我們尊重基本人權及差異，並不會因國籍、性別、信仰、意識形態、身體外觀及其他事宜而有任何歧視。我們根據各僱員的能力、動力、品格、合規意識及對績效的貢獻等整體評核進行人事評估。

6. 勞工守則

我們優先考慮僱員發展，以運用僱員的集體力量。為擴大企業活動，我們遵守日本及海外有關僱傭及工時的法律及法規，務求令僱員可在安全健康的環境下工作。

7. 組織治理

我們盡力收集及記錄準確資料、披露有關資料及實行透明公平的管理。

我們致力透過披露資料及進行對話， 進一步改善與信任聯繫人的信賴關係。

本集團聽取信任聯繫人的意見，並通過適當信息披露及對話，核實業務活動是否符合需求及期望，並於業務活動中反饋該等信息。我們相信，這種雙向溝通方式對整個集團的持續發展至關重要。

本集團

*本集團將右圖所示的持份者指定為信任聯繫人。我們於年內為各信任聯繫人實施圖中所示的措施。

*本集團以經營日式彈珠機遊戲館的Dynam Co., Ltd. (「Dynam」) 為中心，該公司亦由支援周邊業務的服務公司及其他公司組成。

*本報告披露截至二零二五年三月三十一日止財政年度(二零二四年四月一日至二零二五年三月三十一日)有關措施的資料。然而，其亦包括早期及較近期的資料。



主要措施

- 根據以人為本的業務政策，我們內部分享與顧客面對面交流及透過諮詢櫃台獲得的顧客要求及意見。有關資料在我們如何創建日式彈珠機遊戲館時得以反映。

(更多資料請參閱第 23 至 26 頁)

- 當地居民邀請我們參與振興該區的活動時，我們作為當地社會的一分子進行合作、參與及交流。
- 我們繼續於受天災破壞的地區參與賑災活動。
- 我們透過贊助壁球錦標賽及其他活動支持體育推廣。

(更多資料請參閱第 35 至 38 頁)

- 我們將透過共同開發遊戲機及普通獎品，加強與業務夥伴之關係。我們的目標是透過提升日式彈珠機遊戲館作為娛樂空間的價值，加強與業務夥伴的價值鏈。

(更多資料請參閱第 16、38 頁)

- 為改善工作環境，我們透過調查及勞資雙方舉行會議，細心考慮僱員提供的意見，尋求改善工作環境的最佳方法。
- 我們採取實際行動，將體制提升至高於法律所規定的標準，並集中支援育兒及提升女性的職場地位。

(更多資料請參閱第 27 至 34 頁)

- 我們於業績簡報會及個別投資者關係會議中詳細解釋本集團的管理政策及策略。與會者如有任何提問，我們亦會盡力給予令人滿意的答覆。
- 在營運前線員工方面，我們透過到不同日式彈珠機遊戲館實習及舉辦體驗會，協助進一步瞭解我們的實力與競爭優勢。

(更多資料請參閱第 39 至 40 頁)

參與方式

- 於日式彈珠機遊戲館與顧客面對面交流
- 顧客諮詢櫃台

- 參與社區活動
- 僱員義工活動(自然保育/兒童扶助)
- 支援災區
- 支持體育活動
- 防災協議

- 就各業務方案舉行會議
- 就共同開發(遊戲機及普通獎品)舉行會議
- 定期舉行會議交流信息
- 為業務夥伴舉辦簡介會

- 企業內網絡及內部通訊
- 為僱員舉辦培訓及簡介會
- 個人面談及自我評估

- 管理層與僱員(工會)舉行會議
- 企業道德諮詢
- 工作場地會議
- 僱員調查

- 舉行股東週年大會
- 舉行業績簡報會
- 舉行投資者關係會議
- 到不同日式彈珠機遊戲館實習及舉辦體驗會
- 進行調查



環境

環境

本集團將全球環境問題導致的氣候變化、資源再利用及減少自然資源消耗視為人類共同面臨的問題，旨在通過業務活動減少對環境的影響。

具體而言，考慮到遊戲館的耗電至關重要，我們將披露耗電總量，並繼續努力減少用水及廢物產生。我們深知履行環境的企業責任對本集團的持續發展至關重要，我們將遵守環境相關法律及法規，並致力改善環境管理。

本集團環境活動的措施及目標 (KPI)

▶ 減少溫室氣體排放

本集團在日本的427個遊戲館均會繼續以將個別遊戲館的耗電量控制於上一年度的水平為目標經營。

▶ 廢物產生量 減少及處置

各遊戲館並無亦不會處理受政府法規規限的有害廢棄物。此外，各遊戲館將繼續致力根據3R原則進一步減少一般廢棄物的產生量。

▶ 節約用水措施

我們致力確保各遊戲館設施及營運所需的水量不超過上一年度的水平。

實現循環社會的措施	P15
應對氣候變化的措施 於業務營運的能源消耗	P17
綠色資訊科技所作努力	P19

我們致力減少二氧化碳排放，並透過建設專注於與周遭環境共存的木製日式彈珠機遊戲館，藉此營運與地勢和諧共存的日式彈珠機遊戲館

自第一代木製遊戲館於一九九四年建成以來，本集團營運日式彈珠機遊戲館的特色-木製日式彈珠機遊戲館已經演變成為現時第九代遊戲館。我們繼續採取考慮當地地勢和諧共存的遊戲館設計，以及在環保方面吸引注意的木製結構。

木製遊戲館多店營運

本集團進行連鎖店管理。我們已標準化木製遊戲館的設計及建造，實現低成本建造，透過營運多間木製日式彈珠機遊戲館發揮規模經濟的優勢。截至二零二五年三月三十一日，我們有363間日式彈珠機遊戲館，本集團全部日式彈珠機遊戲館的85.0%包含木製建築。



根據三間營運日式彈珠機遊戲館的附屬公司的數據計算得出 (截至二零二五年三月底)

Dynam 營運的木製日式彈珠機遊戲館

日式彈珠機遊戲館配置閃亮燈飾使其外觀更耀目。然而，我們的日式彈珠機遊戲館位於郊外較大地區，其特色為考慮周遭環境及地勢提供舒適設計。我們向當地住戶表示，我們維持最低限度的街燈作停車位照明。由於我們已向當地社區地主租用土地一段時間，與當地社區和諧共處為我們的首要考慮。

配置溫暖木材的環保日式彈珠機遊戲館

過往的觀點為樹木一旦被砍伐後便不再吸收二氧化碳。然而，時至今日一般相信二氧化碳會儲存於木製建築內。本集團訂有政策積極使用木材興建日式彈珠機遊戲館以應付氣候變化。林野廳 (Forestry Agency) 推廣於一般房屋以外的非房屋類別 (如倉庫及店舖) 使用木材。

	木製房屋	鋼筋活動板房	鋼筋混凝土房屋
碳儲存量	22t-CO ₂	5.5t-CO ₂	5.9t-CO ₂

*t-CO₂指噸二氧化碳

資料來源：大熊幹章(2003) Conservation of Global Environment and Wood Utilization，全林協：54，岡崎泰男・大熊幹章(1998)，木材工業Vol. 53-No. 4: 161-163。

專注於地點及質量選擇木材

大分縣日田市遊戲館位於大分縣日田市，乃一個林業興盛的城市，遊戲館利用日田市的本地木材建築，並在同一九州地區的鹿兒島一家公司將其加工成層壓木材。此外，愛媛縣四國中尾遊戲館使用日本農林規格 (JAS) 的結構構件建設。



大分縣日田市遊戲館



愛媛縣四國中尾遊戲館

使用木材數量：98立方米
碳儲存量：79t-CO₂
相當於0.2公頃雪松種植園、7.9個網球場或155棵雪松樹儲存的二氧化碳量

木材專用的內部設計

我們透過提供高天花板提供舒適空間，使空間感闊落及開揚，創造暢通無阻的環境，令所有人均可平靜地光臨遊戲館，並清除過多的裝飾及設施。



開發低嘈音遊戲環境

我們正致力透過優化遊戲館聲量及減低聲音外漏從而改善遊戲館環境。已引入吸音物料及隔音牆，並已於全部遊戲館升級設備以將聲音控制於若干水平。我們關注遊戲館附近居民的生活環境，對空調壓縮機組和排氣系統進行隔音處理。

妥善管理使用過的日式彈珠機／角子機

使用過的日式彈珠機／角子機作為工業廢料處理，我們有責任按日本法指定的程序管理該等機器。本集團訂有內部規則按法例管理廢棄物，並透過遊技機回收協會以及日本遊技機工業組合遊技機回收管理中心將可循環再用物料用作部件、物料或原材料。



於集團日式彈珠機遊戲館之間重用日式彈珠機／角子機

本集團於全日本設有16間物流配送中心，各負責20至30間遊戲館。透過物流中心分享使用並重用該等機器藉以減少工業廢料。



我們正通過開發創新的私人品牌(PB)遊戲機，為創建可持續發展社會作出貢獻。

自二零零六年以來，我們始終致力於培育遊戲機的原創性，至今已開發約90,000台私人品牌遊戲機。二零一八年推出的Goraku品牌，更專注研發能夠應對行業各種挑戰的日式彈珠機機型。



店內私人品牌機台陣容

全新私人品牌遊戲機：ZGO系列 – 以社會可持續性為設計理念

全新採用的機櫃配備25.2吋大型顯示器，業界首屈一指的尺寸呈現極致動態視覺體驗。此外，新遊戲內容的呈現更加流暢直觀，猶如已更換軟件。此設計能有效減少工業廢棄物，因只需更新內容而無需更換整個機櫃。



私人品牌遊戲機 – eA Natsuiro Nikki GO

全新私人品牌機台ZGO系列特點

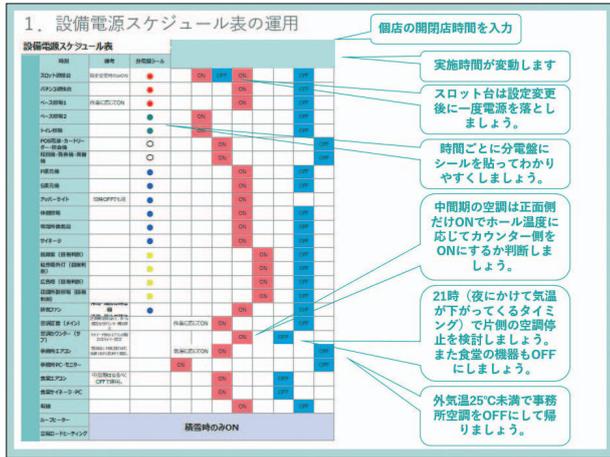
- (1) 應對日式彈珠機機台價格上漲問題**
透過以全螢幕顯示器取代機械動件，可有效降低零組件成本及單台機價。經持續研發改良，我們預期能將日式彈珠機機台價格降至現行機種的一半。
- (2) 降低機台更換作業負荷**
現行日式彈珠機單台重量約40公斤，部分甚至超過60公斤，為設置及安裝帶來挑戰。本機型採用僅需更換機櫃主板及面板的創新設計，使更換作業負荷顯著降低。
- (3) 環保設計理念**
ZGO機櫃採用持久化顯示屏設計，舊零件將可循環再利用。透過延長機櫃使用週期，我們將為產業可持續發展奠定堅實基礎。



全新私人品牌機發表會

各遊戲館的適當能源管理

管理遊戲館設施的專門部門已制定最新的節電指引，以設定用電目標及全面管理進度。此外，我們利用能源管理系統的自動控制功能，實現高效用電管理。此外，本公司的僱員辦公室一直提高對室內照明及空調設備節能措施的意識，設定空調溫度及於不使用時關閉電子設備。



適當廢料處理

在本集團的日式彈珠機遊戲館中，遊戲館（包括顧客使用遊戲機的空間）不會產生或處置有害廢棄物。此外，將無害一般及工業廢料循環再用及回收後，我們根據法律及法規委託合資格承辦商處理。本集團與專門承包商合作計算每間遊戲館產生的廢物總量。

一般廢棄物	遊戲館	5,365噸
	其他業務場所	111噸
其他不可分解廢棄物等		774噸
		總計 6,251噸



安裝於停車位的資源回收箱

於全日本的日式彈珠機遊戲館、總辦事處及所有基地均實施節能措施

我們在日本各地的日式彈珠機遊戲館營業時段均開啟空調，讓顧客可舒適地享受日式彈珠機。由於空調所用電力能源被視為二氧化碳排放的主要來源之一，故本集團已於幾乎所有日式彈珠機遊戲館安裝節能空調系統。

設有空調控制設備的遊戲館比例



根據三間營運日式彈珠機遊戲館的附屬公司所得數據計算（截至二零二五年三月底）

本集團透過減少用電量應對氣候變化所採取措施

我們明白，我們的核心業務—經營日式彈珠機遊戲館使用電力所產生的二氧化碳排放正影響全球環境，而我們透過推廣節能空調及照明系統，致力減少用電產生的間接溫室氣體排放（範圍2）。此外，本集團業務中並無天然氣或石油的直接能源消耗。



總耗電量趨勢



用水僅供顧客飲用及日常使用

每間日式彈珠機遊戲館的用水僅限於顧客日常使用的飲用水及廁所水。我們努力通過安裝節水設備，減輕對環境的影響並妥善管理用水。此外，我們業務的用水採購並無任何問題。

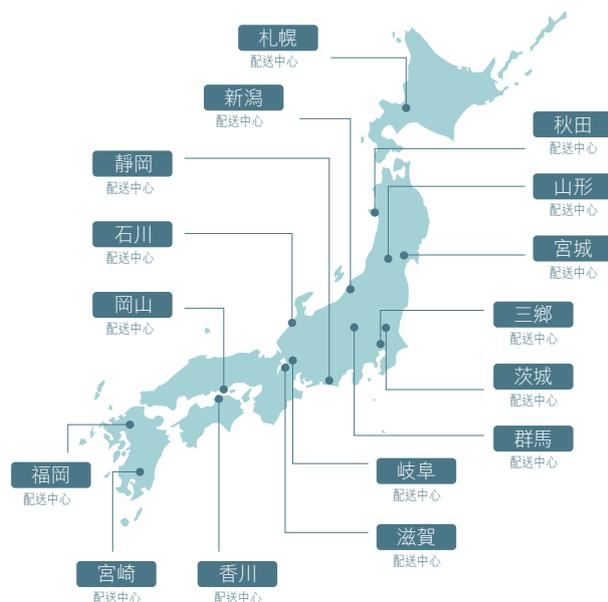
我們的目標是透過管理營運效率及節約能源，在我們的總公司及日式彈珠機遊戲館推廣綠色資訊科技，實現低碳社會。

本集團正透過減少總公司及其所有日式彈珠機遊戲館僱員使用資訊及通訊設備的電力消耗，以減少其對全球環境的影響。此外，隨著遙距工作與工作方式改革的推進，以及作為減緩 COVID-19 傳播的方式，本集團積極融入雲計算服務，以推廣綠色資訊科技。



綠色資訊科技措施

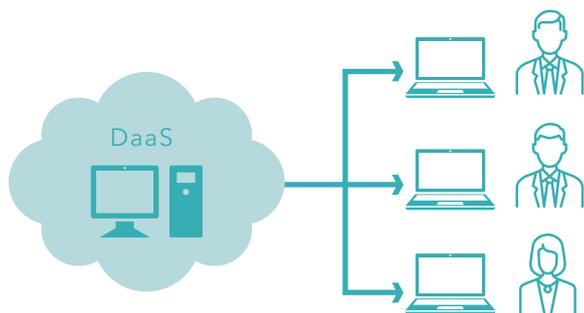
我們透過使用雲計算及其他方式，致力節約能源資訊科技設備。我們亦於辦公室及遊戲館引入節能照明及空調，並使用傳感器技術確保妥善管理電子設備。此外，我們正積極推廣綠色資訊科技，透過環保駕駛及引進燃油節約車，提高公司車輛的燃油效率；透過在全國範圍內使用16間配送中心，提高遊戲機的配送效率；以及將資訊科技應用於我們的遙距辦公、網絡會議、內部付款的電子審批及培訓計劃內部系統。



由16間配送中心組成的網絡遍佈日本

減少使用公司伺服器

我們使用雲端桌面即服務(DaaS)進一步支持我們的減少電力消耗工作。DaaS提供從雲計算到虛擬桌面的獨立桌面環境，所需軟件可在整個網絡中使用。藉此，我們可減少伺服器上的負荷並減少電力消耗。



虛擬環境服務供應商

加速文件數碼化

本集團營運中使用的大部分文件已數碼化，我們旨在透過無紙化系統提高工作效率及降低成本。無紙化不僅有助檢索文件及資料，亦確保資料資產安全。同時，無紙化降低紙張、印刷及印刷設備維護成本以及相關環境影響。

推廣使用網上會議系統

當我們於不同地區工作的僱員舉行會議時，我們提倡使用網上會議系統。藉此，我們可以消除不同地區的信息不均衡傳播。此外，我們亦預期使用網上會議系統，可減少僱員使用公共交通工具以減少二氧化碳等溫室氣體排放。





社會

社會

為追求日式彈珠機遊戲館業務的理想營運，本集團推廣多項以人為本的活動。

此乃我們努力提升企業價值的一部分，不單只為我們一直放於首位的顧客著想，亦是從所有持份者的角度出發。

我們一直致力透過精心設計的僱員培訓，提供全系列遊戲機並提供最高水平的客戶服務，以及實現舒適的遊戲館，並提升我們的「日常娛樂」概念，讓人們享受更歡愉的時光。

本集團在社會領域的努力關鍵績效指標

有關一般僱傭條件的努力

我們將進一步加強招聘及晉升、工作時數、平等就業機會、多元化及反歧視方面的努力，以增加僱員留任及減少流失率。

確保僱員健康及安全

我們將加強預防各遊戲館的職業意外，維持過去三年的零工傷死亡人數。

員工教育及培訓

隨著我們進入新人力資源發展計劃的實施階段，我們將進一步加強我們的培訓課程，以確保每名僱員能夠促進其職業發展。

遵守勞動相關法律法規

我們將繼續遵守法律及法規，確保本集團並無童工或強制勞工。我們亦會加強內部舉報制度，確保舉報人得到保護。

供應鏈管理

我們計劃優先考慮積極推行環保措施的供應商。

投訴回應

除回應各遊戲館客戶查詢外，我們將透過客戶服務櫃檯及其他方式進一步加強真誠回應，致力提升客戶滿意度。

反貪污培訓

我們每年為董事及全體僱員提供反貪污網上培訓。培訓乃基於本集團的企業行為憲章，並包括一般貪污行為，建立穩固的合規體制。

對當地社區的貢獻

透過善用我們的全國遊戲館網絡，我們將增加切合各地區特色的活動，同時繼續舉辦現有活動，促進當地社區的發展。

為顧客付出的努力／建立作為獨立個體生活 所需整體能力	P23
為顧客付出的努力／創造遊戲環境	P25
為僱員付出的努力／人力資源 發展系統	P27
為僱員付出的努力／善用 多元人力資源	P31

為僱員付出的努力／工作環境／ 身心健康	P33
社會貢獻活動／栃木縣岩舟町遊戲館 的倡議	P35
為當地社區付出的努力／ 作為社區基建一部分的活動	P37
為股東及投資者付出的努力	P39

我們旨在進一步提升客戶服務及銷售，
以提高顧客滿意度及重複率，並創造
舒適、安全及安心的娛樂場所。

我們旨在建立舒適的日式彈珠機遊戲館，配備受過良好教育的僱員，
為客戶提供服務。基於讓客戶享受遊戲時間的理念，日式彈珠機成
為日常娛樂的一種形式。我們正實施專注於人、僱員教育、改善及
提升遊戲區的CS活動，並創造一個讓客戶安全及安心享受的環境。

■ 店內顧客服務人員的聲音

Dynam 的指導原則是「顧客至上」。
我透過工作坊及在職培訓(OJT)學習了顧客服務的細節。

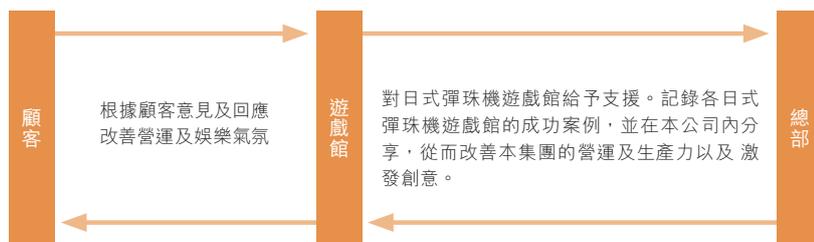
透過我在Dynam工作的經驗，我學習了顧客至上的服務理念。在Dynam，在完成
培訓期後將被分配到遊戲館。儘管我相信我從資深員工舉辦的研討會中學到了顧
客服務的要點，但在實際互動中我卻感到困惑，因為每位客戶都有獨特的個性。
然而，我相信透過將集團培訓與OJT相結合，我能比最初預期更快地掌握要領。

■ 對價值、質素及舒適的承諾，將客戶置於所有行動的首位

基於我們於工作中獲得的意識及理念，每一位員工均時刻思考「價格、質量及舒適」，不忘客戶至上的原則，並將其應用於客戶服務。各遊戲館詳細組織改善項目。

■ 銷售現場與總部之間協作努力

以成為市場區域第一的銷售努力，不能僅僅在現場實現；它們還需要總部推動有效支持措施支援。例如，我們正積極與現場銷售合作，分享成功案例，組織比賽、研討會、營銷活動及其他活動，同時利用我們的內部網絡。



▶ 遵守相關法律及法規

本集團支持及尊重國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言所載的工作基本權利。我們的招聘程序及工作時數符合日本及海外勞工相關法律及法規。本集團並無童工或強制勞工。我們亦遵守日本有關我們所提供服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱保護的相關法律及法規。

▶ 提升顧客滿意度 (CS)

本集團已積累提升顧客滿意度所需的知識。擁有一個讓很多僱員分享及實施此等知識的系統乃本集團獨特的優勢及核心能力。該系統一直是我們的增長來源，其積累為「人=僱員」創造的價值，其後加入日式彈珠機本身的內在價值。

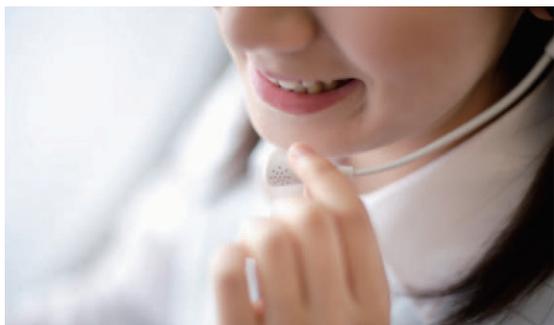
■ 顧客服務櫃檯

由於我們致力改善我們的客戶服務，故客戶評價至關重要。除於每個地區直接聆聽客戶的意見外，我們亦設立了顧客服務台，透過電話、信函、電子郵件等方式聽取客戶的意見及訴求，以提升顧客滿意度。截至二零二五年三月三十一日止財政年度，我們合共回覆 1,171 項電話及電子郵件。當中 69% 為投訴，20% 為意見或要求，其餘 11% 為問題及表揚。所有

通訊的內容均已記錄在案，並與所有相關部門共享資料，以實施必要的改進及改革。本集團為所有僱員提供適當保護顧客資料及遵守私隱政策的培訓。該培訓對所有僱員而言屬強制性。

■ 舉辦比賽以提升表現

我們於日本各地舉辦日式彈珠機遊戲館公開比賽，以提升顧客服務及業務增長，並表揚表現優秀的遊戲館。有關受表揚遊戲館所採取的行動的資料會即時分享，並橫向拓展。



我們一直嘗試改善我們遊戲館的安全及舒適度，讓客戶可舒適地享受日式彈珠機作為日常娛樂的一種方式。Dynam亦致力防止日式彈珠機及日式角子機成癮。

本集團旨在改革日式彈珠機及日式角子機遊戲，成為每個人都可以安心享受的日常娛樂方式。為此，我們相信解決成癮的問題至關重要，而成癮問題乃社會的不穩定元素。

達致「日式彈珠機零成癮」

作為旨在透過其業務與當地居民共存的區域基礎設施，本集團視「預防日式彈珠機成癮」為重要議題。為此，我們將進一步推廣日常娛樂的理念，旨在實現「零成癮」。我們相信此乃我們作為行業領先企業的使命，及我們將繼續推廣各種提高意識的活動。

其中一個具體例子為我們與協助有日式彈珠機遊戲成癮問題人士之指定非牟利機構Recovery Support Network (「RSN」) 設立的「日式彈珠機依賴問題電話諮詢服務」合作。

RSN的經專業培訓顧問提供免費電話諮詢及康復協助服務，以防止成癮問題惡化。日式彈珠機行業，包括All-Japan Federation of Amusement Industry Cooperative Associations已一直加強對RSN的支援系統作為其打擊賭博及其他形式成癮措施的一部分。本集團的三間日式彈珠機遊戲館公司向使命為尋找解決問題解決方案及支持活動的RSN提供支援及合作，以實現「日式彈珠機零成癮」。



■ 拓展於遍佈整個行業工作的活動

整個日式彈珠機行業均有責任解決成癮問題。因此，我們正進行遍佈整個行業的活動，透過適當的信息傳播方式，增進社會的了解及合作。日式彈珠機遊戲館營運商聯合舉行有關成癮問題的研討會，以提高僱員的知識，適當回應客戶。

■ 解決成癮問題的內部系統

為了解日式彈珠機遊戲館的成癮問題及相關對策，我們已舉行由本集團管理層及相關部門參與的成癮問題對策研究小組。此外，我們已收到RSN(作為顧問)的專家意見。

■ 教育系統及提高意識的活動

我們定期舉辦講座及研討會，邀請外部專家進行內部教育，讓所有僱員均能正確地了解成癮的問題及其迫切性，並採取適當的措施。

■ 根據指引接觸客戶

我們正根據Pachinko and Pachislot Industry 21st Century Association頒佈的指南，在我們的公司內部及外部實施活動及傳播信息，以提醒客戶防止成癮。

- ① 透過廣告及傳單提高意識。展示常用的標語：「適度享受日式彈珠機及日式角子機。不讓自己成癮。」
- ② 在我們的遊戲館的海報及貼紙上張貼Recovery Support Network的聯絡資料。
- ③ 引進自我評估計劃。
- ④ 提供值得信賴的日式彈珠機及日式角子機顧問。



提高意識的海報

▶ 致力改善及提升遊戲區

我們旨在將我們的日式彈珠機遊戲館的價值提升為娛樂空間，改善其軟件及硬件方面的價值，讓客戶可於我們的日式彈珠機遊戲館舒適地享受遊戲。

■ 主要實施的例子

- 統一遊戲館設計
我們所有的遊戲館均設有無障礙洗手間及可移動座椅，以致我們的機器可用供乘坐輪椅的人士使用。
- 營造舒適的環境
使用隔音物料降低嘈音。安裝防風罩板及扶手。
- 提供休息空間
安裝休息空間。安裝漫畫角及區域資訊通告角。
- 豐富獎品
安排多種獎品。提供季度獎品。發展服務以供得獎者從目錄中挑選獎品。
- 營造清潔的遊戲環境
安裝空氣淨化系統令客戶可享受清新空氣。

▶ 建立客戶安全系統

■ 防止獨留孩童於車輛的措施

截至二零二五年三月三十一日止財政年度，獨留孩童於車輛的事件數目繼續為零，此乃由於徹底巡邏停車場、張貼警示海報及橫幅，並透過店內的公告進行呼籲。



▶ 推廣低投注額機器

推廣低成本遊戲機乃我們日常娛樂工作的支柱之一。低成本遊戲機旨在透過將彈珠使用費設定為1日圓及將獎牌使用費設定為10日圓以減少用戶的遊戲貨幣金額，使用戶毋須支付巨額成本即可享受遊戲。本集團一直先於其他公司推廣此項措施。



與Dynam人力資源發展部的討論報告



Dynam人力資源發展部
總經理

神林 信也

*截至二零二五年三月三十一日為附屬關係

人力資源發展部總經理及負責個人發展的負責人就促進女性積極參與及各種主題的制度改革的Nadeshiko Project進行了討論。



Dynam人力資源發展部
技能發展代表

下沢 和子

*截至二零二五年三月三十一日為附屬關係

我們正在努力提升第九屆 Dynam Nadeshiko Project的 活動，並探索新的活動。

■ 達成第九屆項目，回顧過去

神林 曾經有一段時間，由於COVID疫情的影響而無法舉辦活動，但這個項目現在已經進入第九年。我作為銷售人員一直從外部觀察活動，但我對望月總監的觀點一直很感興趣。現在，我因為調動而負責了這個項目，感受到延續它的壓力。

下沢 我自第七期開始參與管理，但在第三期時我作為Nadeshiko的成員參與，實際上參加了活動。

神林 原來如此。所以作為早期團隊的一員，我想你知道啟動一個項目的困難。你怎麼看？我想這個項目在走上正軌之前一定經歷了一些波折。

下沢 當時，我們的立場是自由地做我們想做的事情，所有的工作都委託給各個團隊。例如，有許多計劃，包括在附近的遊戲館為女性僱員進行培訓、舉辦聯誼活動、提出解決問題的系統，以及與總部合作提出改善建議。



第八屆Nadeshiko Project成果發表會

根據Dynam Nadeshiko Project中提出的建議實施和引入的人事系統

二零一四年	第一組成員	女性僱員圓桌會議／派發履歷
二零一五年	第二組成員	導師制度(支持女性僱員留任)
二零一六年	第三組成員	在家工作制度(為因護理／育兒而面對困難的人員而設)、制定人事程序公告
二零一七年	第四組成員	與Maruhan的聯合研究小組回歸制度(為員工而設)
二零一八年	第五組成員	經營日式彈珠機遊戲館的公司聯合研究小組 LGBTQ研究小組 致力在Pride Index(評估LGBT相關工作的指數)中贏得高評級
受COVID-19疫情影響 該項目於二零一九年至二零二一年暫停。		
二零二二年	第七組成員	關於無意識偏見的培訓
二零二三年	第八組成員	女性健康研討會
二零二四年	第九組成員	輪班限制制度、回歸制度(回到原點)

有很多系統由Nadeshiko提出並由Dynam實施。於二零二四年四月，引入了兩個與育兒相關的新系統。有一個系統，允許因育兒原因被調動到工作組的僱員，在育兒責任穩定後，他們可以恢復正式僱員的原職位，而無需接受晉升考試或重新任命考試。另一個系統允許育有子女的僱員根據幼兒園的接送時間自行設定工作時間和每週的工作日。

神林 我聽說後者的系統不僅收到了女性僱員的申請，也有男性僱員申請。看來他們採取了一種工作方式，使他們能夠調整工時以支持配偶的工作，從而有效利用該系統。

■ 成員選擇、主題選擇及活動主題

神林 Nadeshiko Project成員選拔是依據總部提名及自我提名。有些人表示，他們剛畢業就加入時，已表達最終希望從事這項工作。

人事系統

障礙	法規	內部系統
①工時	短工時(最多2小時，直至3歲)	短工時(最多四小時，適用於小學六年級以下)
②工作天數		短日(每月最多十日，適用於小學六年級以下)
③深夜班	深夜限制(晚上十時至翌日早上五時，學前班)	深夜限制(晚上十時至翌日早上五時，學前班)
④工時窗口		輪班制度(因接送等限制，適用於小學三年級以下)
⑤工作日		輪班制度(因兒童教育設施關閉而受限，適用於小學三年級以下)
⑥位置及轉讓		課程B。
⑦產假及育兒假	分娩前六星期，分娩後八星期至兩歲。	懷孕前六星期，分娩後八星期直至三歲。
⑧育兒	護理假(每年五天，學前班)	護理假(每年五天，適用於小學六年級以下)

新

下沢 成員都是女性副經理級或以上，但除了剛畢業就加入公司的員工外，還有許多從兼職員工晉升為全職員工的人士。許多人已經當過成員。

神林 從數字來看，女性正式員工的比例正在上升。與Nadeshiko Project開始時相比，女性比例已增至約9%。女性招聘率的平均為5%，因此9%的數字顯示出高留任率。

下沢 這個項目發展多年以來，始終將提升女性留任率納入主題。該項目的三大支柱為「定居支援、晉升支援及系統完善」。我認為這項倡議中，四百名女性僱員中約九十名已成為資深成員，反映整個公司對它大力支持。

神林 過去幾年，當女性正職員工的比例上升，我確實感受到我們活動的價值。有鑒於此，我們意識到僅有1%的店經理為女性，這是一項需要應對的新挑戰。我們必須認真看待這個現實，採取專注於晉升志願的進一步措施。

下沢 確實，雖然女性副經理的比例接近10%，但女性店經理面臨的障礙卻急劇上升。



更年期休假研討會

神林 我們探討了各種假設，深入討論為何會出現這些障礙。「此人未被指示工作職責」、「沒有任何人訓練員工」、「此人厭惡這份工作」、「此人不擅長這份工作」及其他原因。最終，我們得出結論，這些員工根本沒有接受過培訓。

下沢 然後，您相信根據該政策，透過向個人傳授必要的銷售技能和知識，可以獲得不同的結果，並且進行了大約六個月的銷售培訓。

神林 沒錯。與典型的銷售培訓不同，這是一個完全原創的銷售培訓版本，深入探討個人能夠理解的內容。此外，在培訓過程中引導個人防止中途退出亦至關重要。這次有六名參加者，因此出現了兩位女性店經理。

■ 未來活動，包括新人才招聘的視角

神林 當我看到Nadeshiko Project的活動時，我能感受到成員們的熱情。觀察女性僱員根據她們所參與的項目相關系統及規則，努力改善工作環境，讓我感受到提供盡可能多的支持非常重要。或許女性的榜樣比男性更加多元。

下沢 我相信，個人面對各種掙扎、擔憂和環境時，必須透過專案活動成長。這將導致女性店經理的數量增加，建立一個循環結構可能是理想的，其中增加的店經理數量可以支援初級員工。這些影響也將延伸至招聘活動。

神林 Nadeshiko Project下次將舉行第十屆活動。為了迎接這個里程碑，我預期出現可以預測時代趨勢的活動主題。作為一個部門，我們希望進一步改善有助於女性成功的項目活動環境。



我們在二零二四年優秀職業公司獎 (Good Career Company Awards 2024) 獲得創新獎，以表彰我們支持僱員 自主職業發展的活動。



Dynam 人力資源發展部
人力資源發展支援代表

澁谷 修

*截至二零二五年三月三十一日為附屬關係

申請目標及理由

厚生勞動省專注於支持僱員的自主職業發展，並評估實施相關活動的公司。我們長期參與各種活動，如「人生大學」、「自我職業檢查」及「職業諮詢服務」，並推出多項計劃以幫助員工了解自己的職業及自我，我們申請這個獎項是由於認為這與我們的宗旨相符。因此，我們很想知道我們的活動將如何被評價。

獲得創新獎

在頒獎典禮的總結發言中，強調我們是一家起到表率作用的公司，我們的活動已經產生了成果。特別是，創新獎是頒發給為其他企業樹立良好榜樣、亦「有望在未來取得更多成果」的公司。我們現在有了明確目標，下一步是爭取大獎。

來自主辦方的聲明：

創新獎頒發給在其公司內部努力支持員工自主職業發展的企業，旨在解決其自身面臨的重要問題，特別強調目標受眾及所採用的方法，並期望未來能進一步發展職業發展支援，推動起表率作用的倡議，促進人力資源發展及在企業管理中取得實質成果，並因其成就而受到認可。



Dynam 總監望月晴子(左)

公司在什麼方面的努力 受到特別讚揚？

我會說最受讚揚的是「人生大學」計劃，它自一九九七年以來已經舉辦了近三十年，至今仍然持續，作為業務營運及員工職業發展的基礎。「自我職業檢查」及「職業諮詢服務」計劃亦獲得高度評價。將培訓和輔導結合的價值，並建立一個讓普通民眾也能接受諮詢的系統已經得到廣泛認可。此模式與厚生勞動省推薦的模式一致。



得獎證書及獎牌

旨在提升所有僱員的職業自主權及參與度的措施

1. 人生大學

這是一個為期四日三夜的團體培訓計劃，適用於所有僱員，包括管理人員，旨在提升參與度。這是透過我們的企業理念增強公司與僱員之間的團結感的機會，同時主動重新思考自己的生活和職涯。



人生大學參加者(2024)

2. 自我職業檢查

結合職業培訓及職業訪談，促進職業自主權，開放予年齡為25歲、35歲、45歲及55歲的僱員。討論主題包括職業、生活、健康和金錢。

3. 職業諮詢服務

公司內部職業顧問隨時可供諮詢。

我們以重視多元化的理念為基礎，創造一個人力資源多元化的環境，以展示其獨特的人才。

我們相信優質的人力資源為公司持續發展的最大資本及其競爭優勢的資源，因此，我們致力透過我們僱員的成長以改善我們的人力資源，並透過以人為本來創造價值。我們亦致力維持及改善合適的工作環境，使僱員能夠在健康的環境下工作。

平等就業機會及公平待遇

我們尊重人權並接受多元化的人力資源，不存在就業歧視，符合本公司行為守則所載的僱傭政策。截至二零二五年三月三十一日，本集團有12,446名僱員，包括各種人力資源，而不論國籍、性別、年齡、殘疾等。本集團已引進人事制度，該制度給予每位僱員公平機會，僅根據彼等設定的目標及實現的程度，攀上職業階梯。

關於支持僱員獲取資格

本集團提供各種培訓課程，如統計及營銷考試，以支持僱員的技能發展。各級僱員（從兼職僱員到遊戲館經理級別）均參加課程。

	已出席培訓課程次數(總計)	參與率	平均參與時數
男性	2,572次	69.6%	14.7小時
女性	439次	118.3%	12.6小時

	已出席培訓課程次數(總計)	參與率	平均參與時數
經理	92次	93.9%	12.7小時
基層員工	2,919次	73.5%	14.5小時

促進殘疾人士就業

不論有否出現任何缺陷，本集團的目標為實現一個讓殘疾人士與非殘疾人士一起生活並分享快樂與困難的社會。我們主要在我們特別的附屬公司Business Partners Co., Ltd. (「Business Partners」)聘用殘疾人士。例如我們協助清潔辦公室大樓以及製造及銷售Tampopo no Oka品牌的手工包裝。部分所得款項捐贈予Special Olympics Nippon (SON)。

殘疾僱員數目*1



223 名僱員

*1 根據本集團於日本的數據計算 截至二零二五年三月三十一日

經營為殘疾人士提供就業支援的機構「Asahi」

於二零一六年四月起，Business Partners一直營運「Asahi」(一間為殘疾人士提供就業支援的機構)根據殘疾人士的人生階段持續為其提供就業支援。



促進女性參與

我們認為，促進女性在職場的參與為提升我們競爭力及企業價值的推動力。我們已設定目標，將我們聘用的女性應屆畢業生比例提高至約40%。為實現該目標，我們正改革我們的企業架構及僱員工作方式，以擴大女性積極參與職場的機會。

■ 加強支援制度

我們已為女性僱員建立了師徒制度，該制度由資深女性僱員(導師)為大學畢業生僱員(學徒)提供心理及其他形式的支援。導師透過內部社交媒體系統、電子郵件及於不同地點舉行的社交活動，與學徒一起思考難以與其上級討論的問題並提供支持。此外，我們為須育兒的僱員推動較短的工作時間，鼓勵男女僱員放育兒假，並限制加班及深夜工作。

截至二零二五年三月三十一日，本集團共有12,446名僱員，當中有5,991名(48.1%)為男性而6,455名(51.9%)為女性。按僱傭類型劃分而言，正式員工有4,313人，而臨時員工有8,133人。按地區劃分而言，位於日本的僱員有12,332名，而位於其他地區的僱員有114名。

■ 發展女性行政人員及管理人員

每間集團公司均正制定計劃，利用女性僱員的獨特優勢，協助女性僱員建立其事業。計劃不僅加強了女性僱員之間的聯繫，亦透過發揮其專業領域來推動女性僱員拓展其職業機會。

■ 厚生勞動省認證的正面行動聲明

根據厚生勞動省推動婦女活動計劃的正面行動，Dynam及Yume Corporation已宣佈，彼等將改善工作環境、增加招聘女性、支持女性持續就業及增加女性管理職位的數目，並將積極採取措施解決男女之間的重大就業差距。

女性僱員比例(數目)



51.9%
(6,455名僱員)

截至二零二五年三月三十一日

■ 遵守「促進女性積極參與專業生活法案」及訂立目標

本集團已根據「促進女性積極參與專業生活法案」(以下簡稱「促進女性活動法」)制定並實施跟進行動計劃。

促進女性活動法行動方案

(計劃期間：二零二二年四月一日至二零二六年三月三十一日)

- (1)目標：人力資源人員將至少每半年到訪集團遊戲館一次，以檢查及改善工作環境。
- (2)目標：取用育兒假的女性僱員比例超過90%，男性僱員比例超過50%，僅取用一天育兒假的男性僱員比例為40%或以下。

■ 促進性別平等的公司認證及獎項

日本各地方政府已設立制度，確認在培訓制度、福利制度、工作與生活取得平衡及符合法律及法規方面擁有鼓勵男女僱員共同成長的工作環境的公司。Dynam已獲五個地方政府頒發獎項，並已獲13個地方政府認證。我們將繼續努力，發揮僱員的能力，並不論性別地拓展彼等的機遇。



認識及支持LGBTQ

Dynam自二零二零年八月一日起引入同性伴侶制度。根據該制度，同性伴侶與合法婚姻制度一視同仁。此外，專家亦提供諮詢服務。

■ 連續第五年榮獲「PRIDE Index 2024」最高級別金獎

Dynam連續第五年榮獲「PRIDE Index 2024」最高級別金獎，「PRIDE Index 2024」為自願組織「Working with Pride」所設立就公司及組織為達致LG BTQ+所進行工作的評估指數。



我們的目標是創造一個 關注身心健康的工作環境， 確保每位僱員都能舒適地 工作。

本集團支持及尊重國際勞工組織工作基本原則與權利宣言所載的工作基本權利。在此基礎上，我們遵守日本的勞工相關法律及法規，並已設立有關制度，以確保我們的企業組織參與其中以及每位僱員均可盡展所長。我們認為提升僱員滿意度及保持其身心健康為至關重要，致力營造舒適的工作環境。

Dynam 健康管理宣言

Dynam 以「致力建立互信，鼓勵實現夢想，百載不衰」為企業理念，持續挑戰自我，打造一個理想的循環，以信任連繫人員與組織，發揮正能量、實現夢想及持續成長。

僱員是公司的動力，為本公司的重要資產，我們希望每一位僱員能提高健康意識，成就豐盛人生。我們明白到，創造一個讓僱員能夠取得工作與生活平衡，在保持身心健康的狀態下舒適地生活及工作的環境，不僅是本公司持續成長及發展的必要條件，亦是僱員及其家庭的需求。我們將透過不同措施促進身心健康及改善工作環境，以支持僱員及其家庭，以實現多彩多姿的100年人生。

此外，我們透過多項業務活動將日式彈珠機改造為可隨意享受的日常娛樂形式，作為當地基礎設施的一部分，我們將繼續向社會作出貢獻，使社區成員可享受健康豐富的休閒時間。

工作與生活平衡及優化工作模式

本集團旨在成為一間讓僱員（不論性別）可在工作與婚姻、分娩、育兒及護理之間取得平衡的公司，從而實現工作與生活平衡。

■ 根據次世代育成支援對策推進法制定及實施行動計劃

- (1) 目標： 鼓勵僱員於分娩時使用育兒假，並創造有利於僱員重回工作崗位的環境。
- (2) 目標： 為僱員在懷孕、分娩及育兒期間營造舒適的工作環境。
- (3) 目標： 創造鼓勵女性僱員擔任管理職位的環境。

取得厚生勞動省的Platinum Kurumin標誌，獲認可為支持育兒公司。

Dynam於早前取得Kurumin標誌後，取得最高標準的Platinum Kurumin標誌。



■ 提升工作與家庭生活平衡支援制度

除鼓勵僱員取得六天休假及紀念休假等外，本公司亦設有法律規定以外的工作與家庭生活平衡制度，適用於育有小學三年級以下子女的僱員，並設有護理休假制度，直至僱員子女完成小學六年級，以靈活使用縮短工時制度。

■ 管理工時以提高生產力

我們正透過檢討工作方式及實施初步方案，提高營運效率及減少工時，務求在指定時間內取得成果。透過監控僱員的工時及鼓勵彼等改善工作，我們致力提高生產力、減少超時工作及避免無償超時工作。

■ 減少僱員工作量

為了減少僱員人手維修設備的數量，大部分店內設備均為免維修，讓僱員專注於高生產力的工作。

■ Dynam總部僱員工作方式改革

我們一直實行遠程工作系統，主要為在Dynam總部工作的僱員而設。我們正在實行不受工作地點或工作時間限制的新工作方式。

促進健康管理

Dynam已發表Dynam健康管理宣言，於三個範疇促進健康管理：肥胖控制、控煙及提升健康知識。

■ 全體僱員的健康管理

僱員須定期進行健康檢查。截至二零二五年三月三十一日止財政年度，健康檢查比例達96.0%，而我們的目標為達致100%的健康檢查比例。倘僱員的結果超出參考數值，將獲駐診職業健康人員提供生活方式改善指引。此外，我們正在實行一項活動以降低僱員的吸煙率。

■ 身心健康諮詢服務

我們設有Dynam集團諮詢辦公室，駐診醫護人員與外部專業機構合作提供健康諮詢，而EAP諮詢辦公室則專注於心理健康。此外，我們定期進行壓力測試。

與僱員溝通

自日式彈珠機行業首個工會Dynam工會成立以來，我們持續與員工及管理層溝通。

■ 自我評估制度

正式僱員及指定工作地點的僱員每年進行自我評估，以確認其工作狀況及個人事宜。該制度為僱員提供思考職業發展規劃的機會，使本公司瞭解僱員的個人狀況，以適當分配人力資源及培養人才。

■ 以僱員與管理層溝通為基礎，營造健康的工作環境

工會充當本公司與僱員之間對話的平台，以發展健康的工作環境，並定期舉行理事會會議。此外，本集團已成立工作環境改善委員會等小組委員會，以研究設立法律規定以外的制度、減少超時工作及促進使用有薪假期。

適當管理工時及發佈平均每月加班時間

Dynam致力透過管理至分鐘的工時及其他方式，妥善管理加班。我們亦發佈平均每月加班時間，鼓勵僱員減少加班。截至二零二五年三月三十一日止財政年度，全體Dynam僱員的平均每月加班時數為2.9小時。

適當管理工時

- 按分鐘管理工時
- 允許僱員在工作日結束前5分鐘下班
- 檢查加班與關閉電腦或僱員離開工作場所的時間之間的差異

防止長工時的措施

- 運用不同工時制度
- 透過重新安排工作檢討輪班
- 每週向部門經理發送提示
- 通過現場面談分析阻礙因素並實施改善措施

安全工作環境

為改善整個集團的工作環境安全，我們已制定本公司自身的安全及健康管理規定，並致力預防及減少職業事故。截至二零二五年三月三十一日止財政年度，概無因工作關係而死亡的事務。本財政年度，本集團的主要附屬公司Dynam共有105宗意外，當中78宗為工作相關，而27宗為交通意外。職業事故的休假日數為610日，而因交通意外的休假日數為160日，總數為770日。

■ 防止工作場所事故及工作過量的措施

僱員須提交工傷狀況報告，使我們能夠確認工傷事故狀況、分析成因與影響的關係，並將結果應用於未來預防措施。此外，為防止工時過長導致身心健康受損，我們監控工時及採取措施防止工作過量。



於聘用時，準僱員須提交可用於確認個人年齡及其他資料的正式證明，以及最新的教育機構畢業證書。為避免強制勞工，本公司設有舉報制度，讓受影響的僱員以及任何證人在公司內部報告事件。當收到舉報者報告時，我們會透過外聘專家（包括律師及人事部員工）進行調查，面談以確認事實。倘確認舉報的真實性，包括本公司董事在內的紀律委員會將決定將如何採取紀律處分。

本集團希望與當地社區保持緊密聯繫，致力於逐店進行實際活動，旨在為社會作出貢獻。

作為當地社區的一分子，本集團非常重視與社會及居民的關係。本集團的433間遊戲館秉持與當地社區共存的精神，參與強調與當地居民互動的活動，包括清理周邊地區及保護自然。

我們問了一些店經理有關他們的社會貢獻活動。

01 介紹栃木縣岩舟町遊戲館

栃木縣岩舟町遊戲館距離JR小山站約20分鐘車程，該地區有多間汽車製造商及其相關配送中心。鄰近有國道，因此許多顧客從相對較遠的地方駕車來參觀遊戲館，而且由於該地區有許多公司，下班回家的人們也會在這裡停留。遊戲館於二零零三年成立，在所有Dynam遊戲館中相對較為老舊，深受當地居民喜愛。



栃木縣岩舟町遊戲館

02 對當地社會做出貢獻的清理活動

目前該地區有四間公司共同進行清理活動。本公司的栃木地區共存代表最初與三間公司共同發起了這項工作。第四間公司稍後加入，四間公司現在每月進行一次30分鐘的清理工作，開始時間約為上午九時。我們目前在栃木縣擁有12間遊戲館，每間遊戲館在各自的區域內進行類似的活動。



聯合清理活動



收集後分揀垃圾

03 參與成員的反饋

我們合作的一間公司已經獨自進行清理活動一段時間，但當我們邀請他們加入時，他們同意了，參與的圈子也隨之擴大。隨著四間公司開始共同舉辦活動，參加者之間的團結感逐漸開始浮現。我們聽到許多員工表示他們很高興能夠參與其中。我們現在共有約15名來自四間公司的參與者。



Dynam 栃木縣岩舟町遊戲館店經理
上田 友弘

*截至二零二五年三月三十一日為附屬關係

作為當地社區的一員，我們參與在遊戲館附近進行的活動，例如清理和保護自然環境，並非常重視與當地居民的互動。



04 鄰居的聲音

我們在清理活動中發現了各式各樣的物品散落四處。膠袋、空罐頭和塑膠瓶是最常見的物品，但我們有時甚至會撿到輪胎罩。這次清理的獨特之處在於附近有一條汽車流量大的國道。我們也開始收到到訪遊戲館的顧客的感謝評語。

05 義務參與自然保護活動

除了清理活動外，我們還參與位於栃木縣南端的渡良瀨遊水地清除外來入侵物種活動。這是日本最大的防洪池，跨越四個縣（栃木、群馬、埼玉和茨城），總面積達33平方公里。近年來，由於外來生物和植物增加，生態系統崩潰。由於必須手動移除它們，我們已開始參與保護活動。



清除渡良瀨遊水地的外來入侵物種

06 向兒童餐廳捐贈

栃木縣每個城市設有一間兒童餐廳（由義工經營，為兒童提供免費或低價餐點），我們經常捐贈食品，以貢獻當地社區並與居民互動。近幾個月，為了應對二零二四年一月一日的能登半島地震，我們購買了在能登地區生產的甜點，並將其捐贈給該縣每個城市的兒童餐廳，以此方式支持受影響地區。



向兒童餐廳捐贈來自能登地區的糖果

我們經常主動為這些活動提出想法。目標是與當地居民合作進行所有這些有意義的活動。



企業規劃部
區域共存代表

蘆川 伸一

*截至二零二五年三月三十一日為附屬關係

栃木縣岩舟町遊戲館的社會貢獻活動（二零二五財政年度）

2024.4.30	清理活動	栃木縣DYNAM活動
2024.5.11	義工活動	渡良瀨遊水地入侵植物清除
2024.7.16	清理活動	聯合企業活動
2024.7.20	捐贈活動	向兒童餐廳捐贈來自能登地區的糖果
2024.9.7	義工活動	渡良瀨遊水地入侵植物清除
2024.9.11	清理活動	聯合企業活動
2024.11.3	義工活動	「我們的關懷，全心全意」福利節
2024.12.1	義工活動	義工中心設立及運作培訓
2024.12.21	義工活動	「靜和Wagamaru Café」
2025.1.14	清理活動	聯合企業活動
2025.2.13	清理活動	聯合企業活動

促進地區就業

我們相信，透過於日本多個地區開設新遊戲館創造就業機會，以及為當地居民的穩定生活作出貢獻，是本集團所擔當的重要角色。

■ 有限工作地點的僱員

本集團已制定計劃，以招聘遊戲館僱員為有限工作地點的僱員。此系統允許在遊戲館所在地區聘用的僱員無需搬遷便可出勤。

■ 延長長者就業

於二零一六年八月，員工的僱傭年齡由65歲延長至70歲，而工作延長計劃的最高年齡則延長至75歲，務求透過社會參與創建一個長者能夠滿足地生活的社區。員工擔任不同職位，包括遊戲館員工、停車場管理人員及文書工作。

■ 安裝電動車充電器

於二零二三年六月，我們開始在日式彈珠機遊戲館的停車位安裝電動車充電器，作為電動車的充電基礎設施。截至二零二五年三月，日本全國331間遊戲館已安裝電動車充電器。我們讓到訪遊戲館的顧客以外的人士使用電動車充電器，同時支持環保電動車的廣泛使用，預期電動車總有一天在日本各地普及。



我們務求成為放鬆及互助的場所，同時作為社區基礎設施的一部分，緊貼城鎮及居民

本集團提倡日式彈珠機遊戲館與周邊環境共存的理念。我們相信，本集團的發展離不開周邊社區的發展。為此，我們一直將日式彈珠機轉型為當地基礎設施，使日式彈珠機成為人人可以安心享受的日常娛樂，而我們一直致力為城鎮提供放鬆及互助的場所。我們將繼續作為社區基礎設施的一部分，力求與社區中的所有居民和諧共存。

成為社區所需的日常娛樂

透過經營我們的核心業務日式彈珠機遊戲館，本集團提供日常娛樂的社會價值。在日本娛樂行業，設施傾向集中於大城市地區，因此鄉郊地區的日式彈珠機遊戲館擔當重要角色。本集團已採納鄉郊策略作為其連鎖店管理的一部分，使其能夠在日本開設新遊戲館，而不會側重於日本任何特定地區。

■ 長者自主支援措施

作為日式彈珠機遊戲館營運商，我們已開始從長者福利的角度應對當地社區的需求，原因是日本大部分地區的人口老化。本集團致力透過日式彈珠機支持長者的身心健康。

於護理設施舉辦日式彈珠機體驗活動

作為社會貢獻活動的一部分，Dynam一直推廣長者使用Torepachi!。Torepachi!是由豐丸產業株式會社開發的專用遊戲機。近日，日式彈珠機已獲證實可有效預防及治療腦退化，在玩樂的同時可進行訓練。由於該機器深受用家及員工歡迎，我們將繼續透過日式彈珠機提供娛樂，並於周邊地區的護理設施舉行體驗活動，作為我們對當地社區的貢獻。



作為當地基礎設施

作為當地基礎設施不可或缺的一部分，我們將繼續進行業務活動，透過提供人力及財務支援，使本集團於日本各地的日式彈珠機遊戲館始終為當地社區作出貢獻。

■ 災害對策及支持受影響地區重建

日本各地區正面臨提前備災及災後快速恢復的挑戰。本集團在日本多個地區經營遊戲館，作為其社區活動的一部分，我們必須支持受災害影響地區重建。根據過往的自然災害經驗，我們迅速提供協助，集中物資支援、義工活動及捐款，並長期參與該等活動。

透過向社區捐贈及貢獻提供經濟支援

本集團以捐贈及財務貢獻形式向其日式彈珠機遊戲館營運所在地區的當地政府及慈善組織提供經濟援助以及贊助體育活動。



■ DYNAM 的捐贈及貢獻

我們在日本各地進行多項義工支援活動及捐款，以促進當地社區的發展。透過企業形式的故鄉納稅計劃(旨在支持地區振興的稅務計劃)，我們向宮崎縣推廣的「讓宮崎變得更美」倡議捐款，並於二零二五年一月向五個都道府縣(包括北海道)及八個城市捐款。

■ 支援「二零二四年能登半島地震」受影響地區

除了在本集團的日式彈珠機遊戲館透過金屬球和獎牌收集捐款外，我們還透過向全國兒童餐廳捐贈來自石川縣能登町的著名糖果，以及提供當地特產作為獎品等活動，為當地社區的發展作出貢獻，旨在進一步促進與當地社區共存。

■ 與地方政府訂立「防災協議」

為確保當地居民的安全，我們一直努力訂立防災協議，以便在發生災害時，我們的部分停車場可用作社區疏散場所。截至二零二五年三月，279間遊戲館已與日本各市訂立該等協議。我們將調配遊戲館作為疏散中心及提供飲品、食物、毛毯等物資，並於有需要時提供電力。此外，我們的若干遊戲館的樓宇及物業可臨時用作義工中心或消防員及自衛隊等等的災害應變基地，其停車位可供用作臨時直升機場等用途。我們旨在透過該等工作與當地社區共存，確信我們所作貢獻可協助當地社區可持續發展。



各遊戲館的供應品儲備

■ 體育推廣活動

本集團支持體育文化的傳播，作為對社會貢獻的一部分。二零二四年五月，我們贊助了由職業壁球協會認證的「DYNAM CUP PSA SQ-CUBE OPEN 2024」，並於同年十一月贊助了由日本壁球協會主辦的「文部科學省第53屆全日本壁球錦標賽」。壁球為世界帶來夢想與啟發，我們打算繼續努力支持這項運動的普及與發展。



私人品牌(PB)獎品介紹

作為提供日常娛樂努力的一部分，我們專注於提升一般獎品。我們致力提供讓顧客滿意的服務，透過融入符合季節性活動的獎品和所有人熱議的產品。



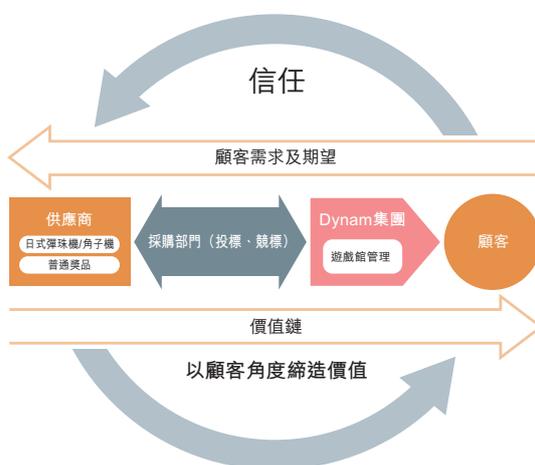
■ PB 獎品

我們透過將在店鋪收集的顧客需求資訊與業務夥伴的規劃能力順利連結，開發並提供各種PB獎品。

■ 供應鏈管理措施

本集團向業務夥伴採購經營日式彈珠機遊戲館及其他業務所需的各類物品。為確保業務活動的穩定性，我們通過定期對業務夥伴進行調查以及與多個業務夥伴進行商業磋商，從而進行公平交易並建立符合法律及法規的夥伴關係，進一步發展超過一千名業務夥伴的強大價值鏈。

供應鏈管理概念圖



我們致力與股東及投資者誠實透明地進行溝通，透過股東回報滿足其期望。

為了與股東及投資者建立互信關係，本集團根據管理政策及企業行為守則所載的信息披露原則，透過積極的投資者關係活動，致力確保準確了解整個集團的活動。我們亦相信，透過股東回報滿足股東期望至關重要，而我們的基本政策為維持穩定的股息分派。

良好的信譽與穩定的財務基礎

我們是首家獲得投資級別評級的日式彈珠機遊戲館營運商，擁有多間金融機構向我們提供承諾信貸額度（銀行貸款額度）及銀團貸款。此外，我們已與主要金融機構建立長期互信關係。因此，倘發生重大災難或其他不可預見的情況，本公司能夠獲得穩定的營運資金。此外，我們致力創造一個讓玩家能夠輕鬆安全地享受日式彈珠機的娛樂環境，並建立穩定的財務基礎，努力推動日式彈珠機行業的發展，例如預計警察廳（日式彈珠機的監管機構）的意向，推廣低成本的遊戲機以減弱遊戲的賭博性質，並致力實現日式彈珠機零成癮的目標。



積極的投資者關係活動 高級管理層進行說明

本公司每年於香港及東京為財經分析員及機構投資者舉行兩次業績簡報會。我們亦隨時接受跟進面談及小型會議的要求，同時亦會邀請外國投資者到日本參與說明會議及參觀設施。此外，我們繼續通過參與由日本證券公司贊助舉行的個人投資者會議，與投資者進行直接溝通。

除上述者外，於主要及中期賬目會計期結束時，我們每年為高級管理層提供兩次直接說明業務策略的機會。在小型會議中，高級管理層（由各部門主管組成）及行政人員向證券分析師及媒體說明本集團的業務，以加深其對本公司的認識。

★部分活動因 COVID-19 疫情而並未進行。

已舉行主要投資者關係簡報會（截至二零二五年三月三十一日止財政年度）

已舉行主要投資者關係簡報會	
財務業績簡報會（香港）	全年業績及中期業績（兩次） 混合模式（面對面及網上）
海外投資者會議	以混合模式舉行（面對面及網上）

與股東及投資者溝通

在積極傳遞資訊的同時，我們著重及時公平地披露資料。為了從公平披露的角度及時公開地披露資料，我們已於我們的網站內開設投資者關係專欄，以英文、日文及中文登載全年及中期盈利業績、財務數據及其他資料。

透過為股東帶來回報符合股東期望

本集團相信，以本集團業務活動產生的部分溢利回饋股東非常重要。我們希望透過為股東提供可靠的現金回報，滿足彼等的期望並建立互信關係。

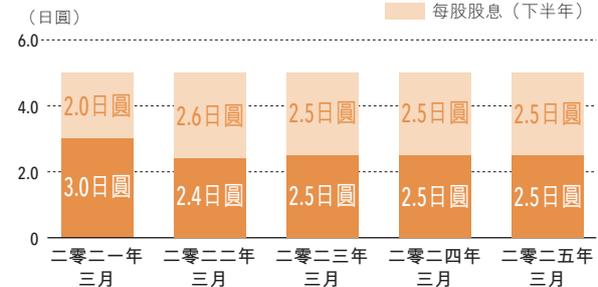
■ 持續穩定派付股息

本公司以持續穩定派付股息作為其向股東分派利潤的基本政策。截至二零二五年三月三十一日止財政年度，我們決定派發年末股息每股 2.5 日圓，以維持穩定股息政策。加上中期股息每股 2.5 日圓，全年股息總額為每股 5.0 日圓。

■ 股息政策

本公司的政策為每年派付不少於綜合收入淨額 35%（根據國際財務報告準則計算）的股息。股息乃根據適用法律及法規釐定及派付，包括公司法及本公司組織章程細則。董事會將不時檢討及更新股息政策。

每股股息





管治

企業管治

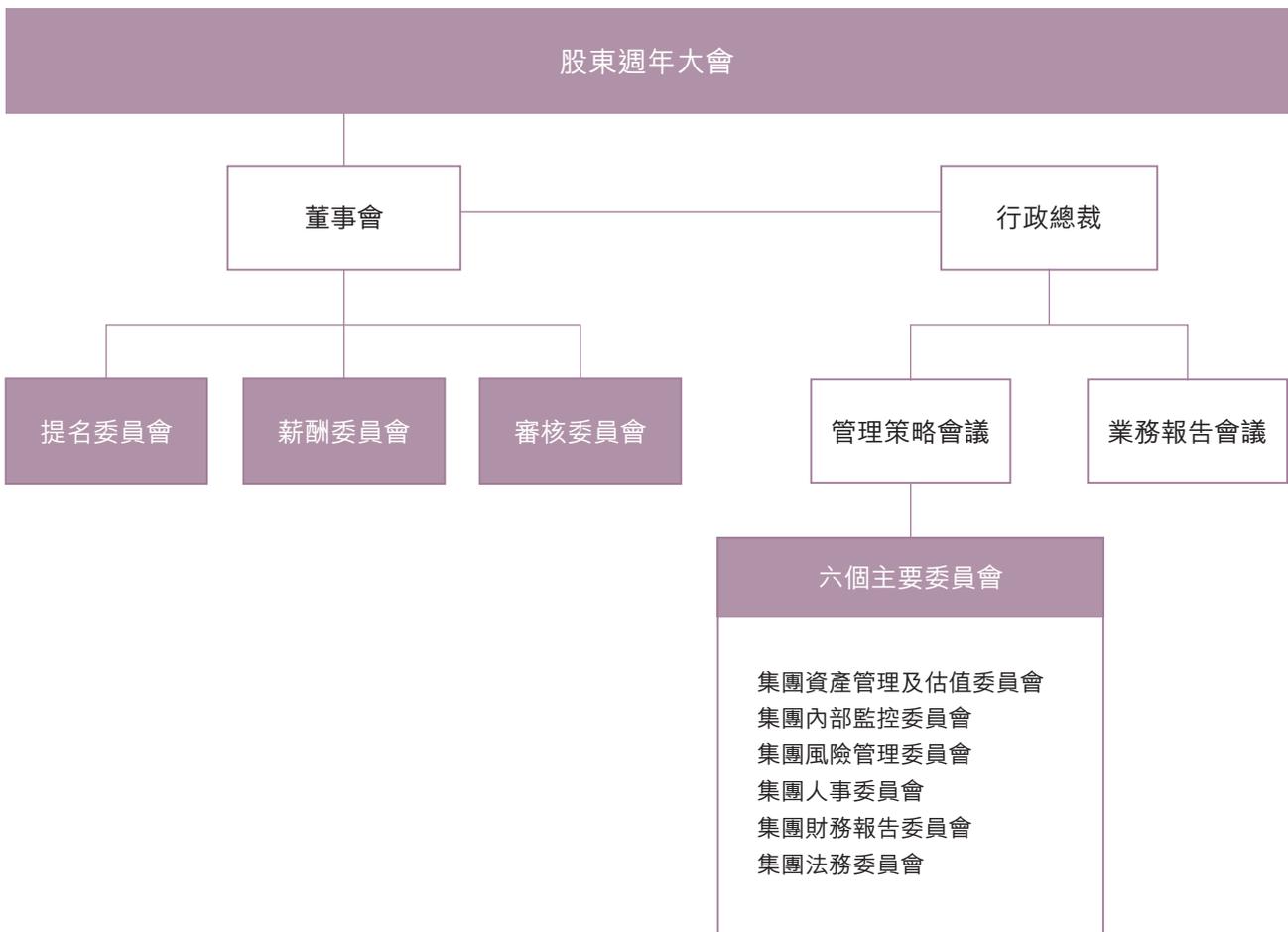
本集團已設立企業管治制度，以妥善管理其決策及業務執行情序。我們旨在建立及維持最佳的企業管治制度，以提高管理的健全程度、透明度及效率。董事會監察及管理各環境、社會及管治範疇目標的達成進度，並作出適當決策以符合所有持份者的期望，繼而全面提升企業價值。

管治架構	P43
風險管理	P45
合規事宜	P47

我們已建立企業管治架構，
以支持業務的持續發展。

本集團已設立企業管治制度，秉持其企業理念、
五項管理政策、三項行為守則及企業行為憲章以及
該等政策所載的事項，確保可持續增長及提升
企業價值。

本集團的企業管治架構



制度設計

在制度設計方面，本集團決定成為一間設有委員會的公司，並已成立三個委員會：提名委員會、薪酬委員會及審核委員會。本集團亦已採納執行人員制度，以釐定決策及監督職能及履行職務職能。董事會及身為董事會成員的個別董事履行決策及監督職能，執行人員則負責履行職務。在集團公司履行職務及討論事項於業務報告會議進行報告及討論。本集團已設立制度，於管理策略會議及其六個主要小組委員會報告及討論各具體職能的工作進展及有待處理的事項。有關本集團企業管治的詳情，請參閱隨附的二零二四／二零二五年年報中的企業管治報告。



本集團各公司管理其自身的風險管理，並在各公司成立集團風險管理委員會，以解決風險相關問題。

本集團已明確列明其風險管理政策，以避免、消除或減少信任本集團的各方所面對的不同風險。此外，本集團將危機歸類於其風險管理工作中。透過有關工作，我們務求實現本公司業務的持續性及穩定發展。

整體風險管理制度

本集團各公司在業務執行層面涵蓋其自身的風險管理，我們亦已在所有集團公司成立集團風險管理委員會，以在整個集團範圍內解決風險相關問題。

整體風險管理(概念圖)



成立集團危機管理委員會及危機管理

集團風險管理委員會負責加強整個集團的風險管理，分析及評估整個集團在合規、資訊安全、大規模災難及其他重要事宜方面的風險，以加強應對風險的措施。集團危機管理委員會已設立危機管理制度，以於危機出現時迅速作出決定、發佈資訊以及採取具體及適當措施。在該制度下，顧客及信任本集團的其他各方之安全及保障為首要考慮，並會採取措施防止危機再次出現及保存相關記錄。

發展及實踐業務持續計劃就緊急事故作出對策

為應對日本部分地區的頻繁天災(如地震及暴雨)，本集團已制定業務持續計劃(「業務持續計劃」)，以於危機出現時盡量減低對其業務資產的損害，並確保其核心業務持續經營及盡快恢復營業。當務之急是設立制度以應對緊急事故，而集團危機管理委員會主動制定指引及進行定期演習，為緊急事故做好準備。

■ 成立緊急事故工作小組，迅速收集資訊及作出適當回應

截至二零二五年三月三十一日止財政年度，集團風險管理委員會向處於颱風路徑的日式彈珠機遊戲館發出提示，避免受到損壞。

■ 遷移至雲端平台

作為作為業務持續計劃措施的一部分，我們已將數據轉移至雲端平台，這不僅確保了強大的安全性，還在緊急情況下維持網絡作為後備系統，並取代了傳統的數據中心。



■ 總部功能的替代設施

為預防可能在總部發生的災難，我們已編製應急指引及進行緊急總部演習，倘總部發生災難，另一地區的辦事處可作為緊急總部的替代設施及功能。

■ 全體僱員的緊急通訊網絡

此系統旨在通過「災害聯絡系統」自動檢查在日本地震強度6級以下地區工作的僱員安全。我們採用此系統，每年進行兩次安全通知演習，為緊急事故做好準備。

■ 信息安全措施

為應對外部伺服器攻擊，我們已成立資訊安全團隊。該團隊討論預防措施、應急措施以及永久對策，並致力保持系統在最佳狀態。

■ 使用智能手機

取代店內員工之間對話使用的無線對講機，我們通過有效利用智能手機的通訊及條碼掃描功能來管理產品和遊戲機，致力於提高工作效率及簡化操作流程。

加強風險融資

倘出現危機及風險，本集團認為進行風險融資作為應對虧損所需的財務儲備實屬重要。

■ 為數150億日圓的承諾信貸作為對地震的對策

Dynam與銀團訂立有關發生地震的承諾信貸協議。根據一般承諾信貸，是否能夠獲得資金仍存在一定隱憂，原因是金融機構可以引用重大自然災害的除外條款。我們透過取得特別就地震後使用的承諾信貸，可以在地震或其他自然災害發生後迅速在協議框架內籌得資金。此項承諾信貸為上限150億日圓的循環信貸融資。

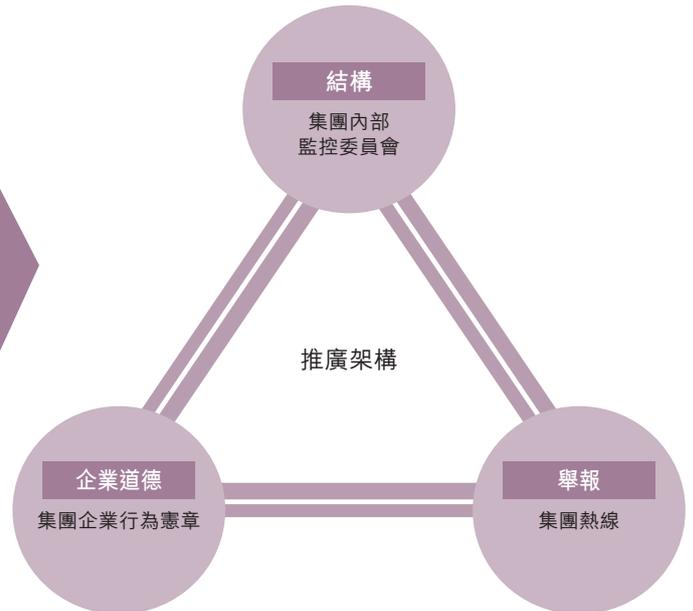


我們採取措施發展可優先處理合規事宜的組織及企業文化，確保符合客戶及社會的期望以及履行企業社會責任。

本集團已制定集團企業行為憲章。我們相信，透過確保所有員工遵守各項法律法規及社會規範，並以一流的道德及道德標準贏得尊貴客戶及社會的信任，從而履行企業社會責任。鑑於隨著社會日趨成熟，合規日趨嚴格，我們將加強本集團的系統以符合預期。

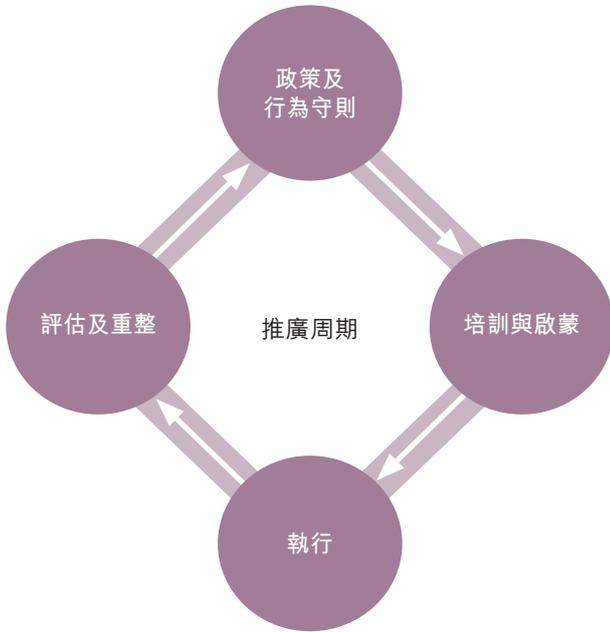
集團企業行為憲章概述我們的行動及思維

公司旨在達致與股東、經理、僱員、夥伴、財務機構及客戶等持份者期望一致的持續增長，並達致一定的規模及可靠水平貢獻社會。本集團全體僱員共同秉承是項原則。為確保在不損害信任的情況下持續進行其業務，本集團已採納新內部監控制度加強其營運。該等制度亦不斷釐清及消除可能導致不當行為或違反法例及法規的因素。



合規推廣架構及推廣周期

我們已成立集團內部監控委員會，作為在整個集團推廣合規事宜的制度。該委員會審查有關本集團合規管理的政策及內部監控的實施計劃，並監察合規推廣及內部監控系統的情況。



設立熱線系統及保護舉報人

倘僱員知悉任何違反企業行為憲章的行為，須向上司報告及諮詢。此外，已於外部律師事務所設立集團熱線，作為整個集團的共享聯絡點。本集團僱員、臨時僱員、合約員工及僱員親屬(包括臨時僱員)均可使用該系統，而進行調查時會妥善保障私隱。倘發現任何問題，我們會提出糾正措施建議，並將調查結果向審核委員會報告，其確認已糾正問題，且已全面實施措施以防止有關問題再次發生。

根據本公司的規例，禁止在熱線中對舉報人進行任何導致其處於不利狀況的處理，且本集團已制定內部報告規例，以確保就保護舉報人作出全面規管。

全面實施公平商業活動

本集團遵守所有法律及法規，包括《關於娛樂業務其他業務的控制及改進的法律》(Law Concerning Control and Improvement of Amusement and Entertainment Businesses and Other Businesses) (「娛樂業務法」)。除修訂及管理營運指引以應對法例修訂及營商環境的變動外，本集團設有網站，並就銷售推廣方式及廣告規例提供指引，以確保其所有全國分店遵守法律及法規。此外，本集團已在其內聯網刊載《關於遵守反壟斷法律的規定》(Regulations Concerning Compliance with Anti-trust Laws)、《關於防止不正當競爭的規定》(Regulations for Prevention of Unfair Competition Concerning Trade Secrets)及《關於防止內幕交易的規定》(Regulations for Prevention of Insider Trading)等法規，以提高僱員的合規意識及提供有關資訊。此外，我們已建立反洗黑錢措施的營運指引及定期評估措施，以確保其成效。於報告期內，概無發生任何涉及本公司或其僱員而可能導致訴訟的欺詐行為。

禁止進行賄賂及其他活動以確保商業活動的透明度

本集團於其企業行為憲章內確定，其將在法律、社會及道德上與業務夥伴發展健全、合理及平等的關係，確保與其業務夥伴共同促成經濟上的增長，並符合防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法例及法規。此外，本集團禁止其僱員接受機構、公司、個人或任何其他人士的款待或禮物，或向上述者提供款待或禮物，確保僱員遵守法例及法規，並與有關人士保持健全及具透明度的關係。



關於封面照片

●靜岡縣掛川市可睡齋雛祭

靜岡縣袋井市可睡齋的瑞龍閣大廳內，陳列著1,200具日本雛人形。依照日本習俗，從二月起擺放雛人形直至三月三日女兒節，寓意人偶守護女孩成長。這些人偶在完成節日使命後特別展出，繼續為人們帶來喜悅。每尊人偶神情各異，呈現一場視覺盛宴。

攝影：繩手英樹

一九六五年出生於新潟縣。繩手曾長期拍攝澳洲與歐洲各地的自然風光及城市景觀，其後被日本風景與故鄉代代相傳的文化所吸引，持續以鏡頭記錄這些珍貴畫面。



DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.