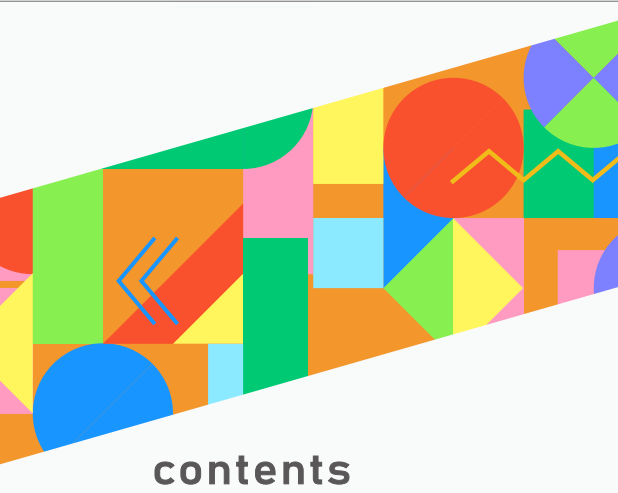


SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティレポート

朝日放送グループホールディングス株式会社



contents

会社概要 02

トップメッセージ 03

01 特集

- 特集1 マテリアリティの目標設定 05
- 特集2 人的資本に関する取り組み 07
- 特集3 人権方針の制定 09
- 特集4 ABCグループ防災プロジェクト始動 10

02 朝日放送グループのサステナビリティ

- 朝日放送グループサステナビリティ方針 11
- サステナビリティ推進体制 12
- 朝日放送グループのマテリアリティ 14

03 環境 Environments

- 環境方針 19
- 環境推進体制 20
- 環境負荷低減の取り組み
 - 気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示) 21
 - 温室効果ガス排出削減 23
 - 太陽光発電による脱炭素貢献 24
 - 廃棄物排出削減 25
- 環境課題への取り組み
 - ライフスタイル事業各社の環境課題への取り組み 26

04 社会 Social

- 人権について 27
- 人的資本に関する取り組みの方針 28
- 人的資本に関する推進体制 29
- 多様な人材と多様な働き方
 - 人材育成 30
 - 「人材交差点構想」と取り組み 31
 - 多様性実現の取り組み、女性活躍推進の取り組み 32
- 多様な働き方を支える制度と職場環境
 - 子育て支援の取り組み 34
 - 男性育休の推進 35
 - 職場環境改善の取り組み 36
- 雇用・採用・労働安全衛生 39
- コミュニティへの貢献
 - 情報発信を通じた社会課題への取り組み 40
 - インクルーシブな社会への貢献 43
 - 命と暮らしを守る情報発信と取り組み 45
 - 地球環境を守る地域貢献 47
 - 社会課題に取り組む企業への投資 48
 - 子どもたちの健やかな成長の支援 49
 - 教育や文化の支援 50
- 地域創生
 - 輝く地域づくりに貢献する 51
- テクノロジーの活用で未来を照らす 53
- 品質 54

05 ガバナンス Governance

- コーポレートガバナンス 56
- コンプライアンス
 - コンプライアンス推進体制 58
 - コンプライアンス研修 59
- 情報セキュリティ 60
- 歴史と源流 61
- 非財務データ集 63

SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティレポート

編集方針

「サステナビリティレポート 2024」は、朝日放送グループのサステナビリティに関するビジョンを示し、関連するグループ事業の取り組みをできる限りわかりやすくお伝えするものです。

環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の一部など、非財務の関連情報を開示しています。

当社グループは、2016年からCSRについての報告書を発行し、ステークホルダーの皆さまへの情報開示を進めてまいりました。2018年4月のグループホールディングス体制移行を経て、2021年8月、「サステナビリティ推進委員会」の設置を機に、中長期的な持続可能性(サステナビリティ)への対応をグループ全体で戦略的に推進していくためのESG経営を行い、その内容とともに具体的な事業や取り組みについて、多くの皆さまへの情報開示を進めています。

※当社グループの事業戦略や財務情報などについては統合報告書をあわせてご覧ください。

情報開示体系

<https://corp.asahi.co.jp/ja/>

財務情報	非財務情報
<ul style="list-style-type: none"> ● 株主通信(事業のご報告) ● 中期経営戦略説明会資料 ● 決算説明会資料 ● 決算関連資料 <ul style="list-style-type: none"> ・有価証券報告書 ・決算短信 ・決算参考資料 ● 招集通知 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレートガバナンス報告書 ● サステナビリティレポート
<p>https://corp.asahi.co.jp/ja/company/report.html</p>	<p>https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/report.html</p>

対象期間 2023年4月～2024年3月。一部必要と判断した情報については、この期間以外のものについても掲載しています。

対象会社 朝日放送グループの全社(グループ各社についてはP.02のグループ会社一覧を参照)

発行年月 2024年12月

発行媒体 環境への配慮などを考慮し、PDFでWEBサイトのみの報告にしています。

会社概要

(2024年10月1日現在)

名称	朝日放送グループホールディングス株式会社
英文社名	Asahi Broadcasting Group Holdings Corporation
代表者	代表取締役 山本晋也
創立	1951年3月15日
資本金	52億9,980万円
上場証券取引所	東証プライム(証券コード9405)
事業内容	認定放送持株会社
本社	〒553-8503 大阪市福島区福島1丁目1番30号 06-6458-5321(代表)
東京支社	〒105-0013 東京都港区浜松町2丁目3番1号 日本生命浜松町クレアタワー18階
〈主な事業〉	
放送事業	朝日放送テレビ、朝日放送ラジオ、スカイA
コンテンツ事業	朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビ、朝日放送ラジオ、スカイA、エー・ビー・シーリブラ、ABCアニメーション、デジアサ、アイネックス、マッシュ、プロセスタジオ、ベスト、ABCアーク、ABCフロンティア、SILVER LINK.、ゼロジーアクト、CGCGスタジオ、トイジウム、ディー・エル・イー
ライフスタイル事業	エー・ビー・シー開発、ABCゴルフ倶楽部、ABCファンライフ、ONE DAY DESIGN、Eim
グループ会社	28社
従業員数	1,722名(グループ連結)2024年3月31日現在

グループ会社一覧 (2024年10月1日現在)



朝日放送テレビ(株)

テレビ放送事業



(株)ABCアーク

出版/SNS/WEB等メディア運営
歴史を起点にした地域創生事業/企画/催物/マーケティング



(株)ABCフロンティア

ライセンス事業、音楽出版事業、国際事業、事業開発



ABC&SET(株)

演劇等の企画/制作/請負/興業、各種イベントの企画/制作



朝日放送ラジオ(株)

ラジオ放送事業



(株)スカイA

CS放送事業



(株)エー・ビー・シーリブラ

主にTV番組企画/制作、映像の保存/管理



(株)ABCアニメーション

アニメコンテンツの企画/製作、海外販売、物販など



(株)SILVER LINK.

アニメーション作品の企画/製作・制作



ゼロジーアクト(株)

キャラクター、アニメ雑貨の企画・デザイン・製造・開発
玩具、ホビー商品の設計開発・OEM生産



CGCGスタジオ(株)

3DCG制作、VRゲーム/コンテンツ開発、モーションキャプ
チャー撮影/データ補正



(株)トイジウム

家庭用ゲーム機/PC(Steam)/スマートフォン向けゲームの企
画・開発・運営およびiOS/Android/Webブラウザ向けアプリの
企画・開発など



(株)デジアサ

デジタルコンテンツ制作、字幕制作



(株)アイネックス

総合技術プロダクション



(株)マッシュ

イベント企画/制作、プロモーション



プロセスタジオ(株)

ポスト・プロダクション、音響制作



(株)ベスト

スポーツコンテンツの企画/制作/コンサルティング



(株)ディー・エル・イー

ファスト・エンタテインメント事業



ちゅらっぷす(株)

ゲーム・アプリ企画/開発/運営



エー・ビー・シー開発(株)

住宅展示場およびハウジング・デザイン・センターの企画/
運営、広告代理業、不動産事業、保険代理業、WEBメディア事業



ハウジングサポート(株)

エー・ビー・シー開発が主催する住宅展示場等の会場運営
管理、労働者派遣事業、職業紹介事業



(株)ABCゴルフ倶楽部

ゴルフ場運営



(株)ABCファンライフ

通信販売事業、代理店事業



(株)Eim

通信販売事業、代理店事業



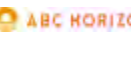
(株)ONE DAY DESIGN

通信販売事業、地域創生事業、スタートアップ企業の
グロース支援、ブランドプロデュース事業



ABCドリームベンチャーズ(株)

コーポレートベンチャーキャピタルの運営



ABC HORIZON PTE. LTD.

日本企業・自治体の海外事業支援と、
東南アジアスタートアップの日本市場進出サポート



(株)エー・ビー・シー興産

ABC本社屋等にかかわる
施設警備・受付・サポートカウンター業務など

トップメッセージ



私たちの生み出すコンテンツの力を信じ、
次世代に豊かな明日をつなぐ取り組みを
進めてまいります

朝日放送グループホールディングス株式会社
社長執行役員

西出将之

朝日放送グループは、変化に対応しながら進化を続け、
強力な創造集団として、社会の発展に寄与する。

当社グループの経営理念は、持続可能な社会の実現に向けた私たちの決意を表明したものです。気候変動や生物多様性の喪失、格差や人権問題といった、今日私たちが直面する課題に対し、メディアグループとして真摯に向き合い、取り組む責任があります。また、私たちが生み出すコンテンツには、人々の心を動かし、行動を促す力があると信じています。この力を最大限に活かし、持続可能な社会の実現に向けて貢献してまいります。

マテリアリティの目標を設定し、課題解決を推進

2023年12月に朝日放送グループは、8つのマテリアリティを特定し、2024年度には、具体的な取り組みや目標/KPIを設定しました（詳細はP.14をご覧ください）。これらのマテリアリティは、当社グループの成長戦略に密接に関連し、当社グループのサステナビリティ戦略の柱となるものです。

トップメッセージ 私たちの生み出すコンテンツの力を信じ、次世代に豊かな明日をつなぐ取り組みを進めてまいります

朝日放送グループのマテリアリティ

- 未来を創る人財を育てる
- コンテンツの力で豊かな明日を創造する
- 地球の健康を取り戻し次世代へつなぐ
- 信頼されるメディアグループであり続ける
- 人権を尊重しすべての人々が幸福に生きる社会をめざす
- ガバナンスを強化し持続的な成長を実現する
- テクノロジーの活用で未来を照らす
- 輝く地域づくりに貢献する

これらの実現には、グループ各社と連携し、設定した目標に向けて取り組みを着実に実行することが重要です。これにより、企業価値の向上と持続可能な社会への貢献を進めてまいります。

特に人財育成については、当社グループの最重要課題と位置付けています。人財は企業価値創造の源泉であり、多様な人財がそれぞれのライフスタイルに合わせて生き生きと活躍できる環境の整備や、研修・リスキリング制度の充実を図り、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援していきます。

また、2024年4月に「朝日放送グループ人権方針」を制定し、人権デューデリジェンスの体制構築を進めています。企業の社会的責任を果たし人権が尊重される社会づくりに寄与してまいります。

信頼されるメディアグループとして

正確で信頼性の高い情報とコンテンツを提供し、公正、公平性を堅持することはメディアグループの社会的使命であり事業の根幹です。今年度、放送広告市場には回復の兆しが見られています。その理由

の一つにテレビメディアの信頼性が再認識されていることがあると思われま。TVコマーシャル効果の再評価に加え、フェイクニュースやエコチェンバー※1といったインターネット・SNS等のメディアとしてのネガティブ面を回避した動きとも考えられています。私たちは情報伝達の多様化や健全な情報社会の実現に寄与する取り組みを進め、良質なコンテンツを発信し続けることで、皆さまから信頼される企業であり続けてまいります。

環境分野においても、ABCグリーン宣言で掲げた2025年までのCO₂フリー電力化を着実に進め、企業としての環境負荷の軽減に努めています。

また、当社では命と暮らしを守る防災減災の情報を積極的に発信しています。阪神淡路大震災の貴重な取材映像には、災害時の困難と教訓が多数含まれており、これらを多くの方に共有し後世につなげることは当社が果たすべき重要な役割の一つと考えています。2025年は阪神淡路大震災から30年を迎える節目の年であり、防災減災をテーマにした情報発信をより一層強化していきます。

コンテンツの力で豊かな明日を創造する

日々の番組や「アスミライブプロジェクト」※2を通じて、子どもたちの健やかな成長やインクルーシブな社会の実現、環境課題等をテーマとした情報発信を行っています。

2025年4月には「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げた大阪・関西万博が開幕します。「人類の進歩と調和」を掲げた前回の大阪万博から55年の時を経て、どんな未来社会が描かれるのか、ワクワクする気持ちを胸に、私たちも地元メディア企業として、万博会場で当社グループならではの未来に希望をつなぐコンテンツを世界に発信します。

2021年に開催されたドバイ万博を視察した際、私は「万博」が未来へのビジョンを共有する場であると感じました。たとえば、再生可能エネルギーの活用や循環経済の促進といったサステナビリティに関連した展示を行うパビリオンがあり、豊かな明日を想像させる工夫が施されていました。特に、次世代を担う子どもたちにサステナビリティに対する関心と意欲を促す展示が数多く見られたことが印象に残っています。万博は人々に社会課題をわかりやすく伝え、人々が未来を想像し、行動するきっかけを与えています。これはメディアが果たすべき役割とも通じるものです。時代は変わっても、次の世代によりよい未来を引き継ぐという私たちの使命は変わりません。

これからも、70年の歴史で培ったコンテンツ創造力と信頼を強みに、今日より素晴らしい明日を目指した取り組みを力強く進めてまいります。

※1 ソーシャルメディアを利用する際、自分と似た興味関心をもつユーザーをフォローする結果、意見をSNSで発信すると自分と似た意見が返ってくるという状況を、閉じた小部屋で音が反響する物理現象にたとえたもの（総務省「情報通信白書」令和元年）
※2 「今日より良いアスのために、ミライのために、できることを続けていく。」をテーマとした、社会課題解決に向けた当社グループの取り組み



01 特集

1 マテリアリティの 目標設定



マテリアリティの目標設定

昨年、当社は事業活動を通じて優先して取り組むべき重要課題「マテリアリティ」を特定しました。そして2024年12月、特定した8つの重要課題に対して、主な取り組みや目標を設定し、公開しました。

今後、目標達成に向けた様々な取り組みをグループ各社とともに着実に実行してまいります。そして、課題解決を推進することで、ステークホルダーの皆さまからの信頼に応え、持続的な企業価値の向上および持続可能な社会の実現により一層尽力してまいります。

各マテリアリティの「めざす姿」から 「主な取り組み」「KPI/達成目標」を設定

昨年特定したマテリアリティに対して、今年度「主な取り組み」や「KPI/達成目標」を設定しました。

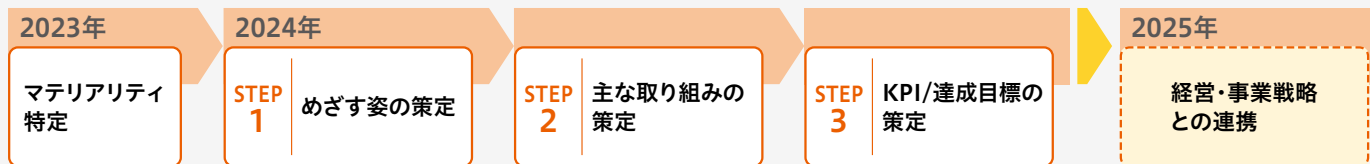
設定に当たっては、まず各マテリアリティの「めざす姿」を定めました。これは課題解決後の理想的な状態やめざすべき明確な方向性となるものであり、例えば、「未来を創る人財を育てる」に関しては、「多様な人財がグループ内に存在し、活発な交流やチャレンジがグループの価値創造に大きく貢献している」「従業員一人ひとりが自身のキャリアを考え、自律的なキャリア形成の意識が根付いている」という状態を「めざす姿」と設定しました。

そしてこの「めざす姿」に向けた具体的な取り組みとして「主な取り組み」を、「めざす姿」への到達度合いを測る指標として「KPI/達成目標」を設定しました。

各項目の策定にあたっては、主な関連部局へのヒアリングを元に事務局案を作成し、グループ各社社長および当社・朝日放送テレビの局室長との意見交換を実施しました。その後、サステナビリティ推進委員会、執行役員会や担当役員による審議を行い、取締役会での最終承認を経て設定しました。

今回設定した取り組みや目標は、経営・事業戦略と連携させ、グループ各社とともに着実に実行してまいります。

マテリアリティ目標設定のプロセス



マテリアリティ特定の詳細はこちら

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/materiality.html>

01 特集 特集1:マテリアリティの目標設定

設定されたマテリアリティの「主な取り組み」と「KPI/達成目標」

マテリアリティの「めざす姿」などについて詳しくは、P.14-18を参照

マテリアリティ	主な取り組み	KPI/達成目標 ※()は取り組みの対象組織	
<p>未来を創る人財を育てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進による組織活性化 適応力とチャレンジ精神を生む企業風土の醸成 人も組織も成長できる職場環境や制度の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人財が活躍できる環境の整備 チャレンジとその成果が適切に評価される人事評価制度、昇進制度の整備 従業員の自律的なキャリア形成を支援する研修制度の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントのスコア向上(HD社、TV社)
<p>コンテンツの力で豊かな明日を創造する</p>	<ul style="list-style-type: none"> 世界に感動を届けるコンテンツや体験の提供 希望あふれるインクルーシブな社会への貢献 子どもたちの健やかな成長の支援 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客理解に基づく多様なコンテンツ、サービスの開発およびマルチ展開 グループ連携や国内外のパートナー企業との協業による創り手の多様性確保 子どもたちに様々な体験や学びを提供する各種コンテンツの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 海外コンテンツマーケットへの出品数 アスマイラ[※]企画の定期的な実施 <p>※アスマイラ：「今日より良いアスのために、ミライのために、できることを続けていく。」をテーマとした、社会課題解決に向けた当社グループの取り組み</p>
<p>地球の健康を取り戻し次世代へつなぐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境や生物多様性を守る情報発信 命と暮らしを守る防災・減災報道の強化 カーボンニュートラルの実現など環境に配慮した事業活動の促進 	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境や生物多様性をテーマにした各種コンテンツの継続的発信 防災・減災をテーマにした各種コンテンツの継続的発信 大規模災害発生時に放送と事業が継続できる体制や設備の強靱化 当社グループの温室効果ガス排出量把握と削減への取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループのCO₂フリー電力率:2025年までに100% 当社グループの温室効果ガス排出量:2050年までに実質ゼロ
<p>信頼されるメディアグループであり続ける</p>	<ul style="list-style-type: none"> メディアとしての公正、公平性の堅持 テクノロジーやライフスタイルの変化に対応した情報伝達 健全な情報社会の育成と、情報格差の解消 	<ul style="list-style-type: none"> 番組基準の遵守、番組審議会や放送番組検討会議の定期的な開催 多様化する情報アクセス方法や楽しみ方についての分析と対応 フェイク情報への対応や情報リテラシーの向上に寄与する取り組みの実施 安定放送の維持 	<ul style="list-style-type: none"> 放送分野における情報アクセシビリティの拡充(TV社) <ul style="list-style-type: none"> 字幕 対象の放送番組の全てに字幕付与 解説放送 2027年度までに対象の放送番組の15%以上に解説付与 手話放送 2027年度までに1週間当たり平均15分以上に手話付与
<p>人権を尊重しすべての人々が幸福に生きる社会をめざす</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人権への理解向上と人権侵害の防止 サプライチェーンに関わる人々の健康と安全への配慮 厳正な情報管理によるプライバシーの保護 	<ul style="list-style-type: none"> グループ全社およびサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施 人権研修の実施 安全対策ガイドラインの作成と徹底 プライバシー保護規定の遵守と個人情報保護の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの体制構築に取り組み、2025年度までにグループ全社の人権に関するリスク評価を実施
<p>ガバナンスを強化し持続的な成長を実現する</p>	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスの高度化 コンプライアンス、情報セキュリティの強化 ステークホルダーとの対話や情報開示の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の機能強化を目指した実効性評価と、そのフィードバックによる改善 グループ全体でのコンプライアンス研修や情報セキュリティ研修の実施 IR投資家ミーティング等のステークホルダーエンゲージメントの拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価の実施(毎年) 経営トップによるアナリスト・投資家向け決算説明会の継続(年2回) 情報セキュリティ研修グループ全社受講率:100% コンプライアンス研修グループ全社受講率:100%
<p>テクノロジーの活用で未来を照らす</p>	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術活用によるビジネス機会の創出 事業におけるDXの推進 DXリテラシーの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 技術部門と事業部門とが連携する事業開発の推進 CDP等の活用によるグループのデータ利活用促進 DX研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術活用による、業務効率化件数およびコンテンツ制作ワークフロー改善件数
<p>輝く地域づくりに貢献する</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域の魅力や課題の発信 地域の文化、経済の活性化への寄与 	<ul style="list-style-type: none"> グループ連携強化による地域の魅力や課題をテーマにした各種コンテンツの継続的発信 地域の文化、芸術、スポーツの振興や、経済活性化につながる取り組みの推進 	

01 特集

2 人的資本に関する
取り組み

朝日放送グループが目指す姿

昨年公表しました8つのマテリアリティでは、「未来を創る人財を育てる」というテーマを掲げました。8つのマテリアリティそれぞれが当社グループにとって重要であるので、その順位は本来ないわけなのですが、ただ、どのマテリアリティを実現するにしても、それを動かすのは、結局は人であるという原点に立ち戻り、これを中心に据えています。

朝日放送グループホールディングスの人事局では、このマテリアリティのもと、グループ全体としては、「多様な人材が個社を超えて、活発な交流や環境変化への対応を通じて朝日放送グループの企業価値の向上に寄与していただけること」、そして個々人に対しては、「新人からシニアまで社員の一人ひとりが自身のキャリアの価値を考え、自律的なキャリア形成をなしとげてもらうこと」、そういう姿が実現されていることを目指して、施策を実施していきたいと考えています。

活発な交流で互いを高める
「人材交差点構想」

当社は、ホールディングス化した2018年以降、当社グループは放送事業の枠を超えて、総合コンテンツ事業グループとして成長することを目指してきました。その過程でグループ会社の数も増え、その事業領域やサービスも多岐にわたるようになってきました。当然に、そこで求められる能力も多様化しています。こうして広がる事業領域やグループ会社のサポートや協業のために、朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビ含めてキャリア採用も増加し、各



執行役員
人事、D&I・WLB、人材開発、
サステナビリティ推進 担当
胡摩ヶ野 洋

グループ会社から朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビへの出向やグループ会社間の人事交流も増えてきました。また、そうして集った連結ベースでの人材が、お互いの知識や経験を共有し合う場として実施してきたのが、2023年5月に中期経営戦略「NEW HOPE」2nd STAGE の中の重点施策として位置付けた「人材交差点構想」です。これは、「社内外の様々なバックグラウンドや、スキルを持った人材が行き交い、その交流を通じて互いを高める」そんな場でありたいという想いのもとその場を設置し、活発に実施してまいりました。

01 特集 特集2：人的資本に関する取り組み



様々な「学び」と「交流」の場

ABCカレッジの3本柱



尊重し合い、高め合える職場環境の形成

言うまでもないことですが、当社グループの最大の資産は人です。そのため、朝日放送グループホールディングスと朝日放送テレビのみならず、グループ会社全体で社員一人ひとりのキャリア形成につながる支援が重要だと考えています。ハード面でもグループ会社の社員も参加できる目的別、階層別研修や生成AIの活用やコンプライアンスの必修研修、新たな環境変化に適応していくためのリスクリングの展開なども取り入れてグループ全体での人材力、組織力の強化に取り組んでいます。そこで大切にしていきたいのは、これからの時代に必要な知識や技術の習得もさることながら、そこから生まれる上司と部下、同僚などの仲間との対話やアイデアの共有を通じて社員同士が尊重し合い、お互いを高め合える職場環境を維持し形成していくことだと考えています。

もちろん、そうした職場環境をつくるうえで欠かせないのは、社員一人ひとりのライフステージに応じた働き方を支援する制度の継続の実施です。個々人がウェルビーイングを実感しながら、仕事に向き合っていける環境づくりに会社が責任を持つこと。これについては、一昨年から実施したABC@Colorful宣言をベースにして展開している働き方の多様性施策の着実な実施とグループ人事連絡会などの場を通じた各社への浸透・展開を図っています。



「人在」から「人財」への育成

最後に、グループ経営を担っていくために必要な、「経営人材」の育成について触れたいと思います。これは、先述のような研究機会の提供や働く環境基盤のもとで、仲間と感動を分かち合える成功体験と、次につながる質の高い失敗体験を、どれだけ数多く経験できるか、換言すれば会社が社員に対して、そうしたフィールドを提供できるかということに大いにかかっていると考えています。当社グループの多くの社員は、マテリアリティの一つである「コンテンツの力で豊かな明日を創造する」ということに共鳴して、集った仲間だと思っています。そして、そこに在する一人ひとりの「人在」が、成長できる環境に身を置くことで「人材」となり、お互いが切磋琢磨して「人材」に転じ、やがて「人財」に育っていく、そういうイメージを会社がしっかり社員に伝えながら、社員個々人の能力を可視化していくことにコミットすることが大切だと考えています。



01 | 特集

3 人権方針の制定

すべてのステークホルダーの「幸福」を目指して、朝日放送グループ人権方針を制定

当社グループは、2024年4月に「朝日放送グループ 人権方針」を制定しました。人権尊重の意義を改めて確認し、総合コンテンツ事業グループとして社会的責任を果たすための具体的な取り組みを進めることで、企業としての信頼性を高め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

当社グループは従来から「朝日放送グループコンプライアンス憲章」において基本的人権を尊重し、人間としての尊厳を重んじた社会の形成に尽力することを表明してきました。しかし、2023年に大手芸能事務所の元代表者による人権侵害行為が社会的に大きな問題となり、私たち的人権に対する意識や取り組みが必ずしも十分ではなかったことを痛感させられました。その反省が方針策定のきっかけとなりました。

今後の取り組みについて

方針は制定して終わりというものではなく、ここからが私たちの本当のスタートです。

具体的には、方針に盛り込んでいますが、各事業活動やサプライチェーンにおける人権リスクを特定・評価する「人権デュー・ディリジェンス」の実施、グループ内に限らず広く利用していただける苦情処理・相談窓口の設置、視聴者、リスナー、取引先などステークホルダーの皆さまとの対話を通じた信頼関係の構築、役員・従業員の教育・研修、などを予定しています。

やるべきことは山積していますが、一つひとつの取り組みを着実に進め、人権方針を実のあるものにしていきたいと思っております。

そして何よりも大切なのは、私たちの足元で万一、人権上の大きな問題が起きた時に、過去の教訓を踏まえて的確に対応し、ステークホルダーの皆さまの信頼に応えることができるかどうか、です。人

権侵害に対して毅然とした姿勢を支える「背骨」のようなものに、この人権方針をしたいと思います。

方針では「人権尊重の取り組みを通じて、役員・従業員のワーク・エンゲージメントを向上させるとともに、すべてのステークホルダーの『幸福』を目指す」ことをうたっています。そして、持続可能な社会の実現に貢献し、企業としての信頼性と価値を高めることを目指します。



取締役執行役員
コンプライアンス担当
中村 博信

🔗 人権方針について詳しくは、P.27を参照

01 特集

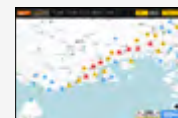
4 ABCグループ 防災プロジェクト始動



来たる大災害の時に備えて…… 「ABCグループ防災プロジェクト」の始動

2024年1月1日に発災した能登半島大地震は、私たちの暮らしを襲う大規模な地震が今後も当たり前のようにやってくることを、改めて知らしめました。同時に、地域を問わず防災減災への取り組みの強化が急務であることを教えました。地震のみならず、大雨、台風、酷暑……、近年頻発するあらゆる自然災害に対するレジリエンスを強化することは、社会の重要課題です。

2023年12月に発表した「朝日放送グループのマテリアリティ」で、当社は、「地球の健康を取り戻し次世代につなぐ」ことを約束し、「命と暮らしを守る防災・減災報道の強化」を重要な課題解決の項目としています。当社グループは、これまでもメディアの果たすべき使命と責任として、さらに、1995年の阪神淡路大震災を経験した放送局として得た災害の教訓を未来へ引き継ぐために、テレビ、ラジオなどでの災害報道、そして災害データ放送、震災アーカイブの社会還元な



2020年～
「震災アーカイブ
一般公開」

2024年～
「ABCグループ
防災プロジェクト」

2025年
大阪・関西万博で
「防災」を世界に発信

南海トラフ地震など
想定されるあらゆる災害への
備えを、社会とともに

ど放送リソースをメインに防災に取り組んできました。

そして、2024年4月、当社グループは、防災減災取り組みの再始動ともいえる「ABCグループ防災プロジェクト」をスタートさせました。これは、従来のメディア活動にとどまらず、そのギアをさらに上げてグループ各社が結束して多様な防災減災情報や各種取り組みを発信し、自治体、企業、教育機関、コミュニティなどにより緊密に連携を図ることであらゆる社会と日常生活に「当たり前の防災」を備えることを目指しています。

「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」の防災教育への活用事例や、都市型災害への備えを啓発するイベントなどの詳細は、P.45を参照

プロジェクトの概要 (主に 2024 年度の取り組み)

- **防災・減災テーマのコンテンツ発信**
体験型防災イベント開催、アスミライ防災week、防災授業およびワークショップ実施など
- **震災アーカイブ活動**
ドキュメンタリー「激震の記録」英語字幕版の制作、アーカイブサイトに「視聴者提供映像」を追加公開
- **グループとしての災害への備え強化**
災害発生時の放送・事業継続体制や設備の見直しなど



02

朝日放送グループの
サステナビリティ
Sustainability

朝日放送グループサステナビリティ方針

朝日放送グループは、「経営理念」に沿って、
メディアの使命と責任を果たし、
持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上を目指します。

- SDGsの達成など社会課題解決への取り組みを加速します。
- ESG経営をグループ全社で横断的に推進します。
- グループ各社は、サステナビリティ活動によって相互の連携とシナジーを促進します。

経営理念

「朝日放送グループは、変化に対応しながら進化を続け、
強力な創造集団として、社会の発展に寄与する。」

朝日放送グループの経営理念は、持続可能な社会実現のための私たちの決意を
表明したもので、同時にグループ各社のビジョンの基本となるものです。

朝日放送グループ
サステナビリティ方針

サステナビリティの基本的な考え方

朝日放送グループは、2021年10月4日の取締役会で決議した「朝日放送グループ サステナビリティ方針」に基づいて、グループのサステナビリティを進めています。

この方針は、当社グループの持続可能な社会実現のための私たちの姿勢と決意を表明したものです。「朝日放送グループは、変化に対応しながら進化を続け、強力な創造集団として、社会の発展に寄与する」との経営理念に沿って、今後もより一層、サステナビリティ（持続可能性）をめぐる諸課題へ対応するとともに、社会および当グループの事業活動の持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けて、グループ全体で戦略的に推進していく基本的考えを定めました。

さらに、当社グループのサステナビリティは、「メディアとしての使命と責務」を果たすことを基本としています。

今、当社グループは、メディアを中心としたグループとして、様々な社会に対し多岐にわたる事業を展開しています。まず、深刻化、複雑化する「地球環境」や「わたしたち、人」、そして「地域社会」などに関するあらゆる社会課題について正しく理解し、当社グループの多様なコンテンツを通じて社会へ情報発信すること、さらに「事業として」だけでなく“社会の一員として”向き合い解決していく、という視座をもって行動することが重要だと考えています。

サステナビリティ推進委員会の設置

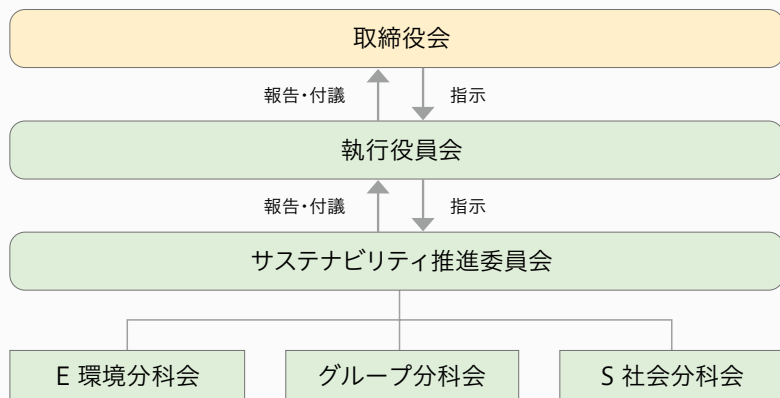
朝日放送グループホールディングスは、2021年8月、中長期的なサステナビリティへの対応をグループ全体で戦略的に推進していくため、「サステナビリティ推進委員会」を設置しました。

気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害などへの危機管理など、サステナビリティをめぐる様々な課題へ対応し、社会および当社グループの事業活動の持続的成長と中長期的な企業価値向上の推進を行うとともに、当社グループのサステナビリティへの取り組みに関する適切かつ効果的な情報開示を進めていきます。

02 朝日放送グループの サステナビリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制



経営理念

朝日放送グループサステナビリティ方針

環境方針

(気候変動対応、防災減災への取り組みなど)

人権方針

(人権尊重、人権デュー・ディリジェンス、相談窓口など)

COLORFUL化推進取組方針

(働き方や働く人の多様性)

サステナビリティ推進体制と

「環境方針」「人権方針」「COLORFUL化推進取組方針」の関係

朝日放送グループでは、サステナビリティに関連した課題の検討や対応の推進について取締役会より委嘱された「サステナビリティ推進委員会」が設置されています。

サステナビリティ推進委員会は、サステナビリティ推進担当役員を委員長とし、総務・人事・経営戦略の各担当役員、および総務局長、人事局長、経営戦略局長、またグループの主要な事業会社の各代表者などで組織されます。委員会の実行推進役として、総務局・人事局・経営戦略局による事務局(幹事は総務局)がサポートします。また、委員会の傘下に、具体的施策の立案・実施を行う「環境分科会」「社会分科会」とグループ全社による「グループ分科会」を設置します。

この体制によって当社グループのサステナビリティの推進を図るため、以下の各関連方針が定められています。

■「環境方針」

当社グループの事業活動によって生じる環境負荷の低減や、様々な環境課題への対応で目指すものを示しています。

■「COLORFUL化推進取組方針」

一人ひとりが尊重され認めあえる職場環境を創造し、十人十色に多様な能力を発揮できる企業を目指すことを示しています。

※2022年6月にはこの方針のもと、中長期的なサステナビリティへの対応をグループ全体で推進する「ABC@Colorful宣言」を発表。

■「人権方針」

人権尊重の取り組みを通じて、役員・従業員のワーク・エンゲージメントを向上させるとともに、すべてのステークホルダーの「幸福」を目指すことを示しています。



2024年10月23日
第14回サステナビリティ推進委員会



2024年10月
サステナビリティ推進委員会委員

02 朝日放送グループのサステナビリティ サステナビリティ推進体制

サステナビリティの取り組みと各方針

朝日放送グループは、「朝日放送グループサステナビリティ方針」のほか、人権尊重、環境課題への対応、多様性推進のため、以下の方針を定め、取り組みを進めています。

朝日放送グループ人権方針

当社グループは、基本的人権を尊重することはもとより、人間としての尊厳を重んじた社会の形成に尽力することで、総合コンテンツ事業グループとしての社会的責任を果たしてまいります。本方針に基づいた人権尊重の取り組みを通じて、役員・従業員のワーク・エンゲージメントを向上させるとともに、すべてのステークホルダーの「幸福」を目指します。

「人権方針」の詳細はP.27を参照

朝日放送グループ環境方針

当社グループは、私たちが向き合う“地球環境”と“人の営み”はともに密接に関係して、それら命を大切にしていきたいと考えています。あらゆる環境課題に関して多くのステークホルダーの皆さまとともに考え、情報を発信し、自ら行動していきます。とりわけ、頻発している様々な自然災害への対応を最優先とし、「命と暮らしを守る情報を届ける取り組み」を推進していくことを約束します。

環境方針骨子

- ・環境負荷の低減
- ・地球環境の課題の問題提起や啓発活動
- ・防災・減災の取り組み
- ・グループで地域と地球環境保全活動に取り組む

「環境方針」の詳細はP.19を参照

COLORFUL化推進取組方針

「COLORFUL化推進」とは、各人が多様性を尊重し合い多様な能力を発揮できる、色彩豊かな企業になることを示しています。様々なコンテンツやサービスを通じて、地域社会と文化の向上に貢献するため、性別、年齢、国籍、宗教、ライフステージ、障がいの有無、性的指向などにかかわらず、一人ひとりが尊重され認め合える職場環境を創造し、十人十色に多様な能力を発揮できる企業を目指します。

「COLORFUL化推進取組方針」の詳細はP.28を参照

「朝日放送グループCSR方針」について(以下CSR方針)

朝日放送グループのサステナビリティの推進を図るため定められていた各関連方針のうち、「CSR方針」は、2015年にはじめて制定された後、当社グループがメディアとして放送番組やイベントなどのコンテンツを中心に、事業を通して実践すべき重要課題を、メディアのCSR(企業の社会的責任)と位置づけて、2018年に改定を行いました。2023年12月、その「CSR方針」の理念も取り込み、当社グループが優先して取り組むべき重要課題として新たに「朝日放送グループのマテリアリティ」を特定しました。これに伴い、「CSR方針」の各課題項目は「マテリアリティ」に内包、移行され、今後は「マテリアリティ」に基づいたサステナビリティへの取り組みとしてCSR活動を進めていきます。

※上記を含む、これまでの当社グループのサステナビリティに関する取り組みの歴史など詳細については、「ABCグループのサステナビリティの歴史と源流」(P.61-62)を参照してください。

02 朝日放送グループの サステナビリティ

朝日放送グループのマテリアリティ

経営理念に基づき当社グループが優先して取り組むべき重要課題として8つのマテリアリティを特定しています。2024年12月、各マテリアリティの「主な取り組み」「KPI/達成目標」を設定しました。グループ丸となり課題解決への取り組みを推進し、持続的な企業価値の向上および持続可能な社会の実現により一層尽力してまいります。

マテリアリティ		社会・ 環境への インパクト	財務に 対する リスク	財務に 対する 機会	特定の理由
未来を創る人財を育てる	<ul style="list-style-type: none"> ✓ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進による組織活性化 ✓適応力とチャレンジ精神を生む企業風土の醸成 ✓人も組織も成長できる職場環境や制度の充実 	○	○	○	人財は企業価値創造の源泉であり、従業員や組織が高いパフォーマンスを発揮し続けることが、当社グループの将来にわたる競争優位性の確保につながる。そのためには人財の多様性、変化への適応力やチャレンジ精神を生む企業風土、そして働きがいと働きやすさを両立し、一人ひとりの未来が輝ける職場環境を整えることが重要である。
コンテンツの力で豊かな明日を創造する	<ul style="list-style-type: none"> ✓世界に感動を届けるコンテンツや体験の提供 ✓希望あふれるインクルーシブな社会への貢献 ✓子どもたちの健やかな成長の支援 	○	○	○	良質なコンテンツをつくり、世界の人々に感動や幸せを届けることは、希望あふれるインクルーシブな社会の実現と、次世代を担う子どもたちの健全な成長に資するものであり、当社グループの持続的な企業価値向上につながる。
地球の健康を取り戻し次世代へつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> ✓地球環境や生物多様性を守る情報発信 ✓命と暮らしを守る防災・減災報道の強化 ✓カーボンニュートラルの実現など環境に配慮した事業活動の促進 	○	○	○	世界を取り巻く環境問題や自然災害への対応は喫緊の課題である。次世代に健やかな地球を引き継ぎ、人々の命と暮らしを守る情報を提供することにおいて、メディアグループの果たすべき役割は大きい。また、企業活動においても環境負荷の軽減に積極的に取り組まなければならない。
信頼されるメディアグループであり続ける	<ul style="list-style-type: none"> ✓メディアとしての公正、公平性の堅持 ✓テクノロジーやライフスタイルの変化に対応した情報伝達 ✓健全な情報社会の育成と、情報格差の解消 	○	○	○	正確で信頼性の高い情報、コンテンツを提供し、公正、公平性を堅持することはメディアグループの社会的使命である。また、多様化するライフスタイルにあわせて情報やコンテンツを適切かつ確実に届けるよう努めることで健全な情報社会の実現に寄与できる。
人権を尊重しすべての人々が幸福に生きる社会をめざす	<ul style="list-style-type: none"> ✓人権への理解向上と人権侵害の防止 ✓サプライチェーンに関わる人々の健康と安全への配慮 ✓厳正な情報管理によるプライバシーの保護 	○	○	—	人権の尊重は全ての人々が幸福に生きるために必要不可欠である。事業活動に関わる人々の健康と安全に配慮し、情報を厳正に管理することで人権侵害の防止に努めることは企業としての社会的責任であり、メディアグループとして人権が尊重される社会づくりに寄与することも重要な役割である。
ガバナンスを強化し持続的な成長を実現する	<ul style="list-style-type: none"> ✓コーポレートガバナンスの高度化 ✓コンプライアンス、情報セキュリティの強化 ✓ステークホルダーとの対話や情報開示の充実 	○	○	—	コーポレートガバナンスは持続的な成長の基盤である。より高いレベルの取り組みを継続し、ステークホルダーとのエンゲージメント向上に努めなければならない。また、コンプライアンスを遵守し、情報を適切に管理することはメディアグループとしての存立の根幹をなす。
テクノロジーの活用で未来を照らす	<ul style="list-style-type: none"> ✓デジタル技術活用によるビジネス機会の創出 ✓事業におけるDXの推進 ✓DXリテラシーの向上 	○	○	○	急速に発展するテクノロジーの活用は生産性の向上や新たなビジネスチャンスの創出・拡大を生み出す。従業員のDXリテラシーの向上はその実現に不可欠な要素である。
輝く地域づくりに貢献する	<ul style="list-style-type: none"> ✓地域の魅力や課題の発信 ✓地域の文化、経済の活性化への寄与 	○	○	○	地域に寄り添うコンテンツを創り届けることは、当社グループが歴史的に培ってきた強みであり、地域情報の発信や、地域の文化、経済の活性化に寄与する活動は事業成長にとって重要な取り組みである。

02 朝日放送グループの サステナビリティ 朝日放送グループのマテリアリティ



未来を創る
人財を育てる

- ✓ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)の推進による組織活性化
- ✓ 適応力とチャレンジ精神を生む企業風土の醸成
- ✓ 人も組織も成長できる職場環境や制度の充実

めざす姿

- 多様な人財がグループ内に在籍し、活発な交流やチャレンジがグループの価値創造に大きく寄与している
- 従業員一人ひとりが自身のキャリアを考え、自律的なキャリア形成の意識が根付いている

主な取り組み

- 多様な人財が活躍できる環境の整備
- チャレンジとその成果が適切に評価される人事評価制度、昇進制度の整備
- 従業員の自律的なキャリア形成を支援する研修制度の充実

KPI / 達成目標

- 従業員エンゲージメントのスコア向上 (HD社、TV社)



コンテンツの力で
豊かな明日を創造する

- ✓ 世界に感動を届けるコンテンツや体験の提供
- ✓ 希望あふれるインクルーシブな社会への貢献
- ✓ 子どもたちの健やかな成長の支援

めざす姿

- 地域や国を超えて多くの人々に感動や幸せを届けられるコンテンツを展開できている
- インクルーシブな社会づくりや次世代の健やかな成長、学びにつながる様々なコンテンツ活動が推進されている

主な取り組み

- 顧客理解に基づく多様なコンテンツ、サービスの提供およびマルチ展開
- グループ連携や国内外のパートナー企業との協業による創り手の多様性確保
- 子どもたちに様々な体験や学びを提供する各種コンテンツの実施

KPI / 達成目標

- 海外コンテンツマーケットへの出品数
- アスマライ※企画の定期的な実施

※アスマライ:「今日より良いアスのために、ミライのために、できることを続けていく。」をテーマとした、社会課題解決に向けた当社グループの取り組み

🔗 「アスマライ」の詳細はP.41を参照



M-1グランプリ

02 朝日放送グループの サステナビリティ 朝日放送グループのマテリアリティ



地球の健康を取り戻し
次世代へつなぐ

- ✓ 地球環境や生物多様性を守る情報発信
- ✓ 命と暮らしを守る防災・減災報道の強化
- ✓ カーボンニュートラルの実現など
環境に配慮した事業活動の促進

めざす姿

- 環境課題をテーマにした情報発信が積極的に行われている
- 大規模な災害発生時において報道や情報発信が継続できている。また、防災・減災の重要性について、継続的に情報発信ができています
- カーボンニュートラルの達成を目指し、事業活動全体で環境負荷を最小限に抑える取り組みが行われている

主な取り組み

- 地球環境や生物多様性をテーマにした各種コンテンツの継続的発信
- 防災・減災をテーマにした各種コンテンツの継続的発信
- 大規模災害発生時に放送と事業が継続できる体制や設備の強靱化
- 当社グループの温室効果ガス排出量の把握と削減への取り組み推進

KPI / 達成目標

- 当社グループのCO₂フリー電力率:2025年までに100%
- 当社グループの温室効果ガス排出量:2050年までに実質ゼロ



信頼される
メディアグループで
あり続ける

- ✓ メディアとしての公正・公平性の堅持
- ✓ テクノロジーやライフスタイルの
変化に対応した情報伝達
- ✓ 健全な情報社会の育成と、情報格差の解消

めざす姿

- メディアとしての公正・公平な情報発信が徹底されている
- 多様化する視聴者の情報アクセス方法や楽しみ方に対応した情報伝達を行っている
- 健全な情報社会の育成に寄与できている

主な取り組み

- 番組基準の遵守、番組審議会や放送番組検討会議の定期的な開催
- 多様化する情報アクセス方法や楽しみ方についての分析と対応
- フェイク情報への対応や情報リテラシーの向上に寄与する取り組みの実施
- 安定放送の維持

KPI / 達成目標

- 放送分野における情報アクセシビリティの拡充(TV社)
 - ・字幕:対象の放送番組のすべてに字幕付与
 - ・解説放送:2027年度までに対象の放送番組の15%以上に解説付与
 - ・手話放送:2027年度までに1週間当たり平均15分以上に手話付与



02 朝日放送グループの サステナビリティ 朝日放送グループのマテリアリティ



人権を尊重し
すべての人々が幸福に
生きる社会をめざす

- ✓ 人権への理解向上と人権侵害の防止
- ✓ サプライチェーンに関わる
人々の健康と安全への配慮
- ✓ 厳正な情報管理によるプライバシーの保護

めざす姿

- すべての従業員が人権尊重を理解し、グループ内およびサプライチェーンにおける人権リスクが最大限抑制できている
- サプライチェーンに関わる人々の健康と安全が確保されている
- プライバシーや個人情報が厳正に管理されている
- メディアグループとして人権が尊重される社会づくりへ寄与する情報発信を続けている

主な取り組み

- グループ全社およびサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施
- 人権研修の実施
- 安全対策ガイドラインの作成と徹底
- プライバシー保護規定の遵守と個人情報の保護の徹底

KPI / 達成目標

- 人権デューデリジェンスの体制構築に取り組み、2025年度までにグループ全社の人権に関するリスク評価を実施



ガバナンスを強化し
持続的な成長を
実現する

- ✓ コーポレートガバナンスの高度化
- ✓ コンプライアンス、情報セキュリティの強化
- ✓ ステークホルダーとの対話や情報開示の充実

めざす姿

- コーポレートガバナンス方針の実効性向上により、中長期の価値創造のためのビジョンや計画がたてられており、オペレーションの管理監督が適切にできている
- コンプライアンスおよび情報セキュリティにおいて、収益やブランド、ステークホルダーに重大な影響を与える事象の発生がない状態を続けている
- 自社、ステークホルダー双方に有益なコミュニケーションができている

主な取り組み

- 取締役会の機能強化を目指した実効性評価と、そのフィードバックによる改善
- グループ全体でのコンプライアンス研修や情報セキュリティ研修の実施
- IR投資家ミーティング等のステークホルダーエンゲージメントの拡充

KPI / 達成目標

- 取締役会の実効性評価の実施(毎年)
- 経営トップによるアナリスト・投資家向け決算説明会の継続(年2回)
- 情報セキュリティ研修グループ全社受講率:100%
- コンプライアンス研修グループ全社受講率:100%

02 朝日放送グループの サステナビリティ 朝日放送グループのマテリアリティ



テクノロジーの活用で
未来を照らす

- ✓ デジタル技術活用によるビジネス機会の創出
- ✓ 事業におけるDXの推進
- ✓ DXリテラシーの向上



輝く地域づくりに
貢献する

- ✓ 地域の魅力や課題の発信
- ✓ 地域の文化、経済の活性化への寄与

めざす姿

- デジタル技術の活用によりビジネスの拡大や創出ができています
- デジタル技術の活用により生産性の向上と業務の効率化ができています
- グループすべての人材が、十分に情報リテラシーをもち、業務を推進、発展させることができるデジタルスキルを持っている

主な取り組み

- 技術部門と事業部門とが連携する事業開発の推進
- CDP等の活用によるグループのデータ利活用促進
- DX研修の実施

KPI / 達成目標

- デジタル技術活用による、業務効率化件数
およびコンテンツ制作ワークフロー改善
件数



めざす姿

- グループの各メディアを活用し、地域の魅力や課題を活発に発信することができる
- 地域の文化や経済の活性化につながる様々な活動が推進されている

主な取り組み

- グループ連携強化による地域の魅力や課題をテーマにした各種コンテンツの継続的発信
- 地域の文化、芸術、スポーツの振興や、経済活性化につながる取り組みの推進



国内、海外の多彩な地域の魅力を発信する番組
「朝だ！生です旅サラダ」

03

環境 Environments

- ▶ 朝日放送グループ環境方針
- ▶ 環境推進体制
- ▶ 環境負荷低減の取り組み
- ▶ 環境課題への取り組み



環境方針

朝日放送グループ環境方針

関連するマテリアリティ
地球の健康を取り戻し
次世代へつなぐ



“地球環境”と“人の営み”

これらはともに密接に関係しあって、同じ地球上に息づいています。
だからこそ、地球上の人もそれ以外の生物も共に命を大切にしていきたい。

その実現のため「今、どんな暮らしや考え方が必要とされているのか？」
私たちは、多くの人たちと共に考え、情報を発信し、自ら行動していきます。

とりわけ、いま頻発するさまざまな自然災害への対応を最優先とし、
「命と暮らしを守る情報を届ける取り組み」を推進していくことを約束します。

1. 環境保全に関する法規を遵守するとともに、持続可能エネルギーの有効利用、エネルギー消費の抑制、廃棄物の減量化やリサイクルなどを推進し、当社グループの事業活動によって生じる環境負荷の低減を図ります。
2. かけがえのない地球環境を次の世代を担う子ども達に残していくため、当社グループが制作する番組や開催するイベントなどを通じて、地球環境の課題についての問題提起や啓発活動を行います。
3. 地球環境の変化などにより頻発する自然災害に対して、防災・減災に役立つ情報伝達を、放送などのメディアを通じて、適時、適切、確実に実施します。
4. グループ従業員の環境問題に対する意識を高め、地域社会とともに、地球環境保全に寄与する活動に取り組みます。

03 環境

環境推進体制

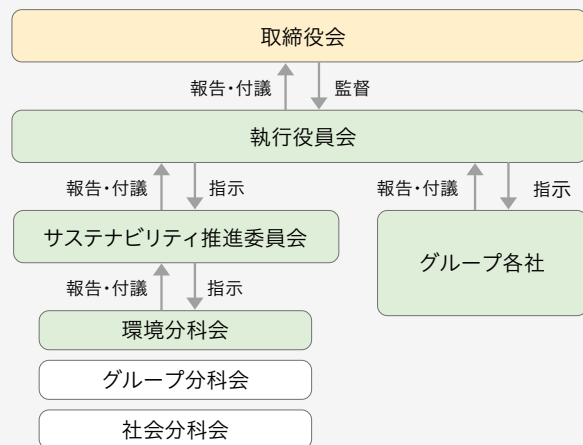
環境への取り組みの考え方と推進体制

私たち朝日放送グループは「朝日放送グループ環境方針」に基づき、「地球環境」と「人の営み」に着目し、当社グループにおける省エネルギー化やリサイクルを推進するだけでなく、放送などのメディアを通じ、とりわけ、頻発している様々な自然災害への対応を最優先とした「命と暮らしを守る情報を届ける取り組み」を推進しています。そして、この豊かな地球環境を未来につないでいくため、当社グループがもつあらゆるコンテンツを通じて環境課題についての啓発に努めています。

推進体制

気候変動対応を含むサステナビリティ全般にわたるリスクの抽出や対応策の検討は、サステナビリティ推進委員会およびその下部組織である環境分科会がその中心的役割を担っています。TCFDの対応についても環境分科会でシナリオ分析などを進め、サステナビリティ

環境推進体制



ティ推進委員会に報告しています。そのほか、当社グループにおける環境リスクの情報収集や整理、優先順位付けから、グループ会社を含めた朝日放送グループホールディングスの各組織に対する適宜適切な情報の共有、グループにおける対策の審議、個別の対応の指示に至る流れを構築しています。

「ABCグリーン宣言」の環境目標

当社グループは、2013年に太陽光発電事業にいち早く取り組みを開始するなど、環境にやさしい放送局を目指してきました。

当社グループでは、気候変動対応などの環境課題への取り組みが喫緊の課題であるとの共通認識を得て、サステナビリティ推進委員会において当社グループが取り組むべき初期テーマについて協議を重ね、2022年1月に社会の一員として脱炭素社会への貢献と対応を行うため「ABCグリーン宣言」を発表しました。この「ABCグリーン宣言」は、当社グループが気候変動への対応など様々な環境対策を一層進め、カーボンニュートラル社会の実現へ貢献を果たそうとするものです。2025年に、当社グループ全体でCO₂フリー電力化の実現を目標に掲げています。その後も持続的に当社グループは環境に配慮した取り組みを行い、カーボンニュートラルの実現を目指していきます。

ほかにも、スタジオ照明などのLED化、また高石ラジオ送信所やエー・ビー・シー開発が運営する住宅展示場での太陽光発電も継続することで、脱炭素社会に貢献していきます。

また、電力以外のエネルギー対応など脱炭素社会への貢献施策や、メディアを通じた関連情報の発信、並びに2030年、さらにその先の目標を設定するなど、今後、段階的、持続的に様々な対応を進めていきます。

「ABCグリーン宣言」進捗

本社で使用する電力は、まず2022年4月に全日で実質100%「再生可能エネルギー」由来のCO₂フリー電力にしました。これは関西電力のCO₂フリーの電気料金メニュー「再エネECOプラン」の導入によるものです。2023年には、アネックスビル(当社グループ7社入居)、ABCテレビ生駒送信所、高石ラジオ送信所のCO₂フリー電力化を行いました。そして2025年には当社グループ全体で、CO₂フリー電力化の達成を目指します。

また、現在進めている照明LED化は、本社オフィスフロア、共用エリアでは2023年度に完了しました。今後、このLED化への切り替えはフロアやオフィスなどによって段階的に進め、2025年度には、ラジオ・テレビの放送スタジオ照明を含むグループ全社での照明LED化の完了を目標とし、使用電力量の削減によるCO₂排出量の削減に貢献していきます。

CO₂フリー電力化・照明LED化・太陽光発電事業のスケジュール

2013	高石ラジオ送信所で「太陽光発電事業」スタート ～グリーン電力を持続的に社会へ
2021	「サステナビリティ推進委員会」設置
2022	<ABCグリーン宣言> 本社の電力を実質100%再エネ(CO ₂ フリー電力に) 2021～2022年度 オフィスフロア照明LED化
2023	アネックスビルのCO ₂ フリー電力化 生駒テレビ送信所のCO ₂ フリー電力化 高石ラジオ送信所のCO ₂ フリー電力化 オフィスフロア照明LED化完了
2024	その他の使用エネルギーのCO ₂ フリー電力化へ 2023～2025年 スタジオフロア照明LED化
2025	グループのCO ₂ フリー電力化完了! ABCグループの照明LED化完了

持続的に <カーボンニュートラル> 持続的グリーン社会の実現へ

03 環境

環境負荷低減の取り組み

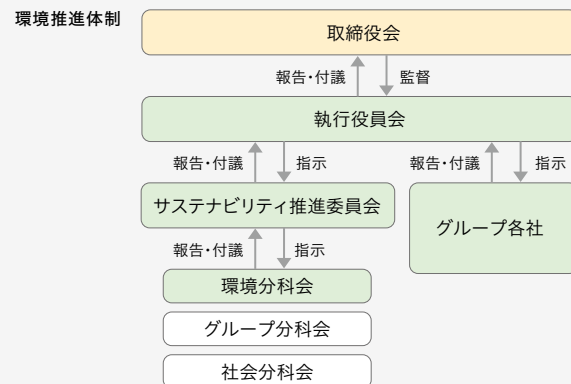
気候変動による財務関連情報開示（TCFD に基づく開示）

朝日放送グループホールディングスは、気候変動問題を当社グループが直面する重要な経営課題の一つとして捉えています。当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言に沿って、当社グループの気候変動に関連するガバナンス、事業への影響と対策、リスク管理などについて検討と対応を行っています。より詳細な情報は、ウェブサイトをご覧ください。

TCFDに基づく気候変動対応に関する情報開示

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/environment/tcf.html>

ガバナンス



気候変動はサステナビリティ推進委員会において重要な検討事項の一つとして審議しています。また、サステナビリティ推進委員会の下に「環境分科会」を配置し、気候変動対応に関するシナリオ分析、リスク・機会の分析、対応策の策定などを行い、サステナビリティ推進委員会へ提言しています。

サステナビリティ推進委員会は、四半期に一度の頻度で開かれ、環境分科会からの提言などをもとに、気候変動に関する現状の把握と対応を検討し、それらは執行役員会を通じて取締役会に報告・付議

されています。取締役会の審議を経て、執行役員会がサステナビリティ推進委員会あるいはグループ各社に指示をしています。

戦略

TCFDが推奨するガイダンスに則り、2040年までの事業環境をシナリオ分析の手法を活用し、気候変動が当社に与える影響を分析・評価しています。また、影響があるとするリスクや機会に対して、どのように対応をすべきか検討を行っています。

1) シナリオ分析の概要

対象範囲	グループ連結対象企業	時間軸	現在～2040年
シナリオ構築	(i)【今世紀末の地球の平均気温の上昇を産業革命以前の水準から1.5℃以内に抑えるシナリオ(1.5℃シナリオ)】 参照情報: IEA WEO2021 NZE、SDSシナリオ、IPCC 第6次評価報告書、第1作業部会報告書より SSP1-1.9、2.6など		
	(ii)【今世紀末の地球の平均気温が産業革命以前の水準から4℃程度上昇するシナリオ(4℃シナリオ)】 参照情報: IEA WEO2021 STEPSシナリオ、IPCC 第6次評価報告書 第1作業部会報告書より SSP2-4.5、SSP3-7.9、SSP5-8.5、PLAT S8 気候 RCP8.5など		

2) 気候変動に関連して想定される事業環境の変化

(i) 1.5℃シナリオ(気候変動への緩和)

気候変動対策の強化により温室効果ガス増加は抑制されますが、2040年頃には気温上昇や風雨の強化、洪水頻度の増加が予想されます。社会の関心増大により、メディアも対応を求められ、CM出稿計画に影響が出る可能性があります。また、再生可能エネルギー移行期には電気料金が一時的に高騰するリスクも考えられます。

(ii) 4℃シナリオ(気候変動への適応)

温室効果ガスが増加し、2040年には近畿地方の気温が2℃上昇、

風水害が激甚化し洪水頻度が4倍に増加する見込みです。政府の対策強化が進む一方、熱中症や感染症の増加も予想されます。化石燃料価格や電気料金が上昇し、風水害の影響で本社の浸水リスクや操業停止のリスクも増加します。

3) 気候変動対応に関連する主なリスクと機会

1.5℃シナリオおよび4℃シナリオ下における事業環境の変化から、発生する可能性のあるリスクと機会を抽出し、推測される財務への影響度について検討を行いました。その結果、当社の経営に大きく影響を及ぼす可能性があるものと推測されるものがP.22の表となります。

4) 気候変動に対する緩和・適応へのレジリエンス

2つのシナリオに対して当社の事業を分析した結果、政策・法規制リスク、物理的リスクにおいて比較的影響度の高い課題が抽出されました。政策・法規制リスクに対しては、既に対応を進め、物理的リスクに対しては、発現時期が中期、長期であることから、いずれも今後の対応により回避できると考えられます。従って当社は気候変動に対して一定のレジリエンスを有していると判断しています。

5) 温室効果ガス排出量の削減計画

(i) Scope 1, 2

「ABCグリーン宣言」に基づき、当社の使用電力について(Scope 2)、2025年には、CO₂フリー電力化の実現を目指し、取り組みを進めています。なお、Scope 1, 2のエネルギー使用量と温室効果ガス排出量はデータ算出を進めており、それによるより具体的かつ精緻な削減を行っていきます。

(ii) Scope 3

データ集約と情報開示の体制構築を進めていきます。

03 環境 環境負荷低減の取り組み

3) 気候変動対応に関連する主なリスクと機会

財務に影響が大きいと考えられるリスク		発現時期	主な取り組み方針
政策・法規制リスク	より厳しい温室効果ガス排出抑制基準が設けられ、企業は排出削減のための投資や技術改善を迫られる	短～長期	CO ₂ フリー電力使用への転換などの実施を持続的に行う
物理的リスク	予期せぬ風水害の発生や激甚化、夏場の高温の影響で、番組変更の増加や危険を伴う報道・制作・技術などにより関わる社内の人的負担や必要となる各種リソースが増大する	長期	人的負担や各種リソース増大に対応する人的資本など各関連資本への投資配分を強化しつつ、放送を持続しメディアとしての責務を果たす
	激甚化する暴風雨などの災害により住宅展示建物などが損害を受け人的負担・費用負担も増加、集客にも影響を及ぼす	長期	災害にも高いレジリエンスを持つ会場設営を行う 災害に強い展示建築物を出展社に促す
	住宅展示場で、夏場の高温による顧客の減少が発生する	長期	災害に強いWEB対応などビジネスモデルの再構築をさらに進める
	住宅展示場で、激甚化する暴風雨等の災害により来場者数の減少傾向が強まる	長期	災害時にもリアル顧客以外にも対応するビジネスモデルの再構築を進める
	ゴルフ場で、激甚化する暴風雨等の災害により建物、設備、コース等が損害を受け人的負担、費用負担が増加	長期	災害にも高いレジリエンスを持つ各設備等の補強や対応を行う
	暴風雨などの水面上昇により、堂島川河畔の本社の浸水の危険性が高まる	長期	社屋の浸水被害など災害防止のための設備対応を実施する 現行のBCPの浸水対策等の再検討・再策定を行う

財務に影響が大きいと考えられる機会		発現時期	主な取り組み方針
市場/製品/サービス	気候変動の影響による顧客の行動変容や社会変容に伴い、既存クライアントのCM出稿計画の変更や新規クライアントのCM出稿が想定される	短～長期	気候変動による市場変化に対応したクライアントの事業内容に適合させ、新たな顧客対応モデルを早期に考え、またビジネスチャンスに結びつける
	視聴者・リスナーの災害多発時代に合わせた生活や意識の変容により地球環境や自然に関連した情報への訴求が高まり関連コンテンツへニーズが高まる	長期	情報訴求の高い関連コンテンツの見直しや開発、及び番組編成の再考・実施 災害現場の最前線での取材・ロケなどに十分対応できる技術イノベーションの開発を行う
	報道コンテンツのニーズが高まる事によって、ニュース番組の視聴率・聴取率が上昇し、即時性が高いWEBコンテンツの訴求も高まる	長期	放送だけでなく配信での展開も研究し、TV視聴者ニーズとWEBユーザーのニーズを融合した立体的な発信の仕方をさらに開発する
	テレビ社等放送各社が気候変動対応を十分に社会から改めて高い信頼を得る事で、コンテンツビジネスなどがスムーズに発展する	長期	ビジネス開発には年数がかかるため、早いうちから気候変動に対応したビジネスを研究し、実現する
	気候変動関連の番組・コンテンツ作りが行われる、視聴者・リスナーや配信ユーザーから極めて大きなニーズが生まれる	長期	制作も報道も日常的に「命を守る情報」の発信が必要とされるため、気候変動に関する深い知識を持った人材を育成する
	災害に強い住宅やZEH,ZEB等が注目され新たな顧客ニーズがさらに増加する	短～長期	各住宅メーカーやビルダーとともに災害に強い様々な施策を進める

※「短期」直近1～3年程度、「中期」4年～10年程度、「長期」11年～約20年程度

リスク管理

当社のリスク関連の情報は、執行役員会に報告されます。執行役員会ではグループ全体の主要なリスクを検討し、必要に応じて事前予防策の検討や実施の管理を行っています。執行役員会で検討された内容は、取締役会に報告され、執行役員会が、サステナビリティ推進委員会或いはグループ各社に指示が行われます。

指標と目標

(i) 温室効果ガス(Scope1,2)排出量実績

指標データ範囲	年度	CO ₂ 排出量 ^{※2}		
		Scope1	Scope2	合計
朝日放送グループ ^{※1}	2021	655.4	5,409.0	6,064.4
	2022	666.0	949.3	1,615.3
	2023	596.6	252.3	848.9

※1 朝日放送グループ本社、高石・生駒送信所、ザ・タワー大阪無線中継室、中之島フェスティバルタワー無線中継室、中継局(総合)、神戸・京都支局、abcd堂島ビル(5F,6F)、東京オフィス、名古屋支社、ABCアネックス

※2 経済産業省・総務省・国土交通省への報告数値。電気については、環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数で算出

(ii) 当社高石市太陽光発電所^{※3}による再生可能エネルギー電力供給量

年度	発電量(kWh)	CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂) ^{※4}
2021	3,240,581	1,137
2022	3,245,681	1,009
2023	3,158,368	1,371

※3 高石市太陽光発電所:高石ラジオ送信所内(大阪府高石市綾園四丁目)

※4 環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数(関西電力)で算出

03 環境 環境負荷低減の取り組み

温室効果ガス排出削減

温室効果ガス(CO₂)排出量の削減

Scope 1, 2への対応

2022年1月に脱炭素社会への貢献と対応を行う「ABCグリーン宣言」を発表しました。主な取り組み内容は、朝日放送グループの使用電力について(Scope 2)、2022年4月に、本社で使用する電力を実質100%再生可能エネルギー由来に変換するなどし、2025年には、グループ全体でCO₂フリー電力化の実現を目指すものです。

なお、Scope 1, 2のエネルギー使用量と温室効果ガス排出量はデータ算出を進めており、より具体的かつ精緻な削減を行っていきます。

※2023年度、本社ビルで使用のガスについて、CO₂排出量実質ゼロのカーボンニュートラルな都市ガスにしました。

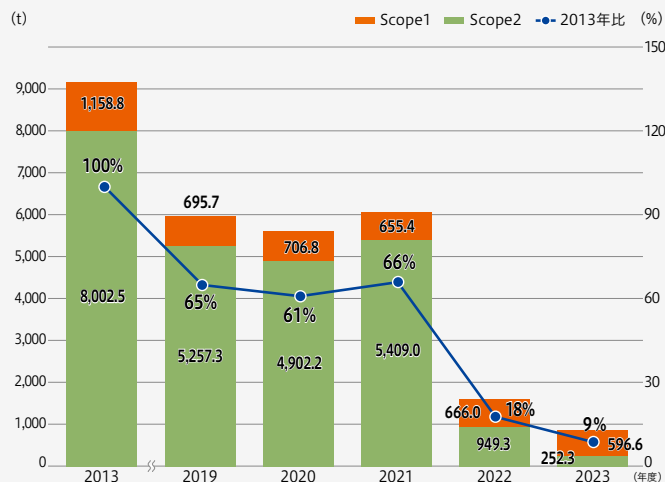
温室効果ガス(CO₂)排出量実績

指標データ範囲		朝日放送グループの大阪・東京等各オフィスおよび施設等の一部					
データ年度		2013	2019	2020	2021	2022	2023
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	Scope1	1,158.8	695.7	706.8	655.4	666.0	596.6
	Scope2	8,002.5	5,257.3	4,902.2	5,409.0	949.3	252.3
	トータル	9,161.3	5,953.0	5,609.0	6,064.4	1,615.3	848.9

※ABC本社、高石・生駒送信所、ザ・タワー大阪無線中継室、中之島フェスティバルタワー無線中継室、中継局(総合)、神戸・京都支局、abcd堂島ビル(5F, 6F)、東京オフィス、名古屋支社、ABCアネックス

※データは、経済産業省・総務省・国土交通省への報告数値。電気については、環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数で算出。Scope 1, 2の削減目標数値は、現在社内調整中であり確定後に追って開示します。

温室効果ガス(CO₂)排出量の推移



CO₂フリー電力化および照明LED化の推進状況

ABC 大阪本社 エー・ビー・シー開発 ABC ゴルフ倶楽部

CO₂フリー電力化

本社では関西電力株式会社の再エネECOプランの導入、東京支社は日本自然エネルギー株式会社の「グリーン電力証書」システムの利用により、CO₂フリー電力化しています。

照明LED化

「ABCグリーン宣言」では、2025年までのグループ全社での照明LED化を目標としています。2022年度、本社では主に執務エリアのLED化を実施しました。2023年度は廊下や会議室といった共用エリアのLED化を進め、2023年度中に完了しました。グループ会社が入居するアネックスビルは2023年度にLED化を開始し、主にテナント入居エリアからLED化を進めています。

東京地区は東京支社をはじめ、朝日放送テレビ、朝日放送ラジオ、

ABCアニメーションなどグループ9社のLED化が完了しています。他グループ各社の状況として、エー・ビー・シー開発は、管理運営内の22拠点の住宅展示場などで実施完了(2024年9月現在)。さらに2024年度下期で1拠点、2025年度で1拠点が実施予定です。ABCゴルフ倶楽部は、クラブハウス・敷地進入路・駐車場等全施設などでほぼ完了(2023年9月末時点で88%完了)しています。

照明LED化

本社ビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度計画	2025年度計画
年間使用電力量 (kWh)	11,982,529	12,036,229	11,433,190	11,250,996	11,111,218	11,087,227
LED化による削減電力量 (kWh)			133,353	524,442	78,085	23,991
LED化が完了するフロアなど			13F・14F・15F 事務フロア	7F・8F・9F・12F 事務フロア、スタジオ サブ、本社その他、Bスタジオ、Nスタジオ	Aスタジオ Cスタジオ	ABCホール

アネックスビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度計画	2025年度計画
年間使用電力量 (kWh)	1,020,316	1,026,911	1,024,280	974,879	(同左)	(同左)
LED化による削減電力量 (kWh)				-	-	-
LED化が完了するフロアなど				全館		

Scope 3への対応

当社グループの事業活動に関連するサプライチェーンで排出される温室効果ガスの排出量など(Scope 3)のデータ集約も段階的に対応を進めていき、その内容は、適宜適切に情報開示を行っていく方針です。

03 環境 環境負荷低減の取り組み

太陽光発電による脱炭素貢献

太陽光発電所^{※1}による社会へのCO₂排出削減の貢献

HD

高石市太陽光発電所

朝日放送グループホールディングスでは、高石ラジオ送信所内に太陽光発電設備を設置し、2013年度より事業を行っています。約29,000㎡の敷地に約1万枚の太陽光パネル(発電容量1,990kW)を設置し、発電した電気は関西電力を通じて市場に提供しています。高石市太陽光発電所による温室効果ガス排出削減貢献量(太陽光発電事業による再生可能エネルギー電力の供給量の数値)の実績は以下の通りです。

データ年度	2019	2020	2021	2022	2023
発電量(kWh)	3,240,767	3,273,416	3,240,581	3,245,681	3,158,368
CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂) ^{※2}	1,082	1,041	1,137	1,009	1,371

※1 高石市太陽光発電所：高石ラジオ送信所内(大阪府高石市綾園四丁目)

※2 環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数(関西電力)で算出



太陽光発電によるCO₂排出削減

「ABCグリーン宣言」の推進に伴い、ライフスタイル事業2社エー・ビー・シー開発、ABCゴルフ倶楽部では、新たに各事業所内に太陽光パネル設備を設置・稼働させ、自然エネルギー使用の推進を促進しています。

ABCハウジング

エー・ビー・シー開発

ライフスタイル事業を担うグループ会社であるエー・ビー・シー開発では、太陽光発電システムを導入しています。総合住宅展示場「ABCハウジング」の近畿圏14の施設のうち、9施設のセンターハウスの屋根に太陽光発電パネルを搭載し、自然エネルギーの使用を促進しています。発電された電力は、各施設のセンターハウスなどで使用しています。2023年度の発電量は38,515kWhでした。



加古川住宅公園



明石・大蔵海岸住宅公園

ABCゴルフ倶楽部

ABCゴルフ倶楽部

ABCゴルフ倶楽部の「CO₂フリー電力化」は現在対応途上であり、CO₂フリー電力化プランの導入など各種の施策を検討しています。その他の取り組みなどを合わせて2025年度中の100%CO₂フリー電力化を目指しています。照明LED化については、2024年度上期に完了しました。

また2023年9月、「自家消費型太陽光発電パネル」を駐車場の屋根に設置しました。稼働後は、施設の消費電力の約14%に相当する、42t-CO₂/年のCO₂削減を見込んでいます。

ABCゴルフ倶楽部は今後も「脱炭素」を目指したゴルフ場運営を進め、カーボンニュートラル社会への貢献を目指します。



ABCゴルフ倶楽部(駐車場屋根のパネル)

03 環境 環境負荷低減の取り組み

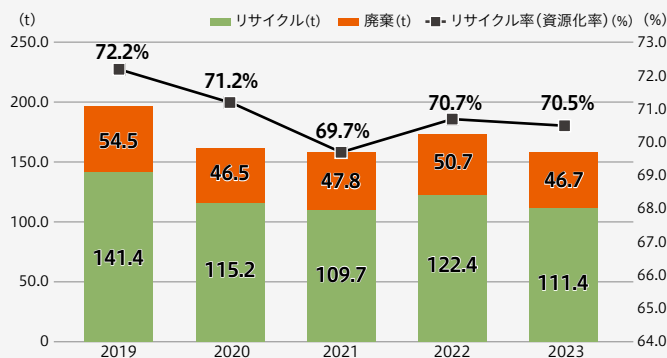
廃棄物排出削減

本社ビル・アネックスビルでの廃棄物削減

HD

朝日放送グループでは、廃棄物削減とリサイクル促進に取り組んでいます。社屋全体(本社ビル・アネックスビル)では、印刷物の適切な発注管理とコピー用紙の使用量の抑制により、リサイクル率は直近3年では平均70%と高い水準を維持しています。2023年度は、ごみ減量と分別に向けた意識の高さと行動により、大阪市環境局から「ごみ減量優良建築物」として表彰されました。

廃棄物量の推移(本社ビル・アネックスビル)



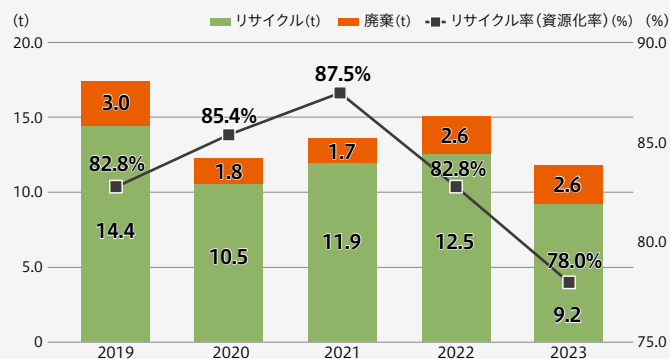
グループ会社の取り組み

エー・ビー・シー開発

エー・ビー・シー開発本社ビルでは、2020年度にリモートワークを導入した結果、廃棄物量が減少しましたが、2021年度は出社人数の増加に伴い、廃棄物量が増加しました。その一方で、同時期からリサイクル可能な紙類の分別強化を推進し、リサイクル率は向上しました。(分別方法やゴミ量推移グラフを各階ゴミステーションに掲示し、可視化) 2023年度については、各種システムの導入によるペーパーレス化が

進み、廃棄物量がコロナ禍の期間よりも減少しました。

廃棄物量の推移(エー・ビー・シー開発本社ビル)



ペーパーレス化への今後の取り組み DXプロジェクト～紙からタブレットへ～

TV

現在、スタジオや中継現場では、台本やQシート(放送進行表)などの番組資料を紙で関係者全員分印刷し、配布しています。番組によっては資料が数十枚に及ぶこともあり、紙資源の大量消費が課題となっています。また、現場ではオペレーターが限られたスペースで機器を操作しながら紙資料を確認する必要があり、業務効率の低下する一因となっています。

紙資料をタブレット端末に置き換えることにより、様々な効果が期待されます。紙使用量が削減されると同時に印刷コストも抑えられ、環境負荷の低減に寄与します。また、クラウドを活用したリアルタイムでの資料共有により、番組スタッフの情報共有が円滑化し、業務効率が向上します。さらに、資料をデジタル化することにより、過去業務の振り返りや引継ぎに役立つことも期待しています。

本プロジェクトの目的は、台本やQシートなどの番組資料を紙から

タブレット端末用に電子化し、紙資源の使用量削減と業務効率の向上を図ることです。これにより、当社グループが掲げる環境負荷低減とデジタルトランスフォーメーション(DX)推進による、より働きやすい番組制作環境の実現を目指しています。

本プロジェクトは、2024年度下期から「news おかえり」や「朝だ! 生です 旅サラダ」などの番組制作において、トライアルから本番運用開始に向け段階的に実施していきます。

食品ロス削減の取り組み「社内食堂マルシェ」

HD

当社グループ従業員にとって日ごろ身近な社内食堂から「食品ロス削減」を考えるプロジェクトが、2022年4月、従業員有志によってスタートしました。これまで、食堂業務の委託先・中央フードサービス(株)と意見を交え、規格外野菜を使ったメニュー提供など「食品ロス削減」に取り組んできました。大阪府富田林市の農家の協力のもと、規格外を含む季節の野菜を販売する「マルシェ」を開催しました。



03 環境

環境課題への取り組み

ライフスタイル事業各社の環境課題への取り組み

ABC ゴルフ倶楽部

「いま私たちにできること」より

ABCゴルフ倶楽部は、グローバルな社会課題の解決を目指す「SDGs」に真摯に向き合い、時代に即したゴルフ場のあり方やサービスを考え、取り組みを進めてまいります。

<https://abc-golf.co.jp/about/future/>

環境課題に対する事業を通じたの活動や取り組み

ABCゴルフ倶楽部では脱炭素社会の実現に向けて、2023年9月、場内一般駐車場の屋根に自家消費型太陽光発電パネルを設置しました。稼働後、CO₂削減量は年間42t-CO₂(重油換算27kl)を見込んでおり、発電量はゴルフ施設消費電力の約14%をまかさないです。2024年には敷地内の全照明をLED化、2025年には敷地内使用の電力を実質100%再生可能エネルギーに移行する目標を掲げています。また、2021年からは、施設内での真空式温水ヒーターやヒートポンプ給湯機への機器取換えで、より環境負荷の少ないエネルギー使用を推進しています。

場内で従来廃棄していた余剰芝を兵庫県内の幼児教育現場へ提供する活動も行い、提供先の保育園の園庭に芝生が張り巡らされ、園児の健全な育成に寄与しています。

さらにゴルフコースメンテナンスの一環として発生するアカマツなどの間伐材は、燃料として地元の「丹波立杭焼」の窯元に提供することで、資源を無駄なく再利用ができ循環社会の環境リサイクルに寄与し、地域の伝統文化の発展にも貢献しています。

「ひょうご産業 SDGs 推進宣言企業」に登録

ABCゴルフ倶楽部は、兵庫県が進める「ひょうご産業SDGs推進事業」の認証制度に対応し、2024年8月、「ひょうご産業SDGs推進宣言企

業」として登録されました。広くSDGs課題解決推進の姿勢が認められたもので、兵庫県内のゴルフ場としては初めての登録となります。SDGs推進宣言を行った企業としてABCゴルフ倶楽部は、今後、自社のSDGsの取り組みを自己評価したうえで、さらに5年以内に目指す目標設定を行い、その達成に向けた取り組みを明確化することで認証事業の登録を目指します。



芝生提供先の保育園児を招いてゴルフ場開放(2024年10月)



エー・ビー・シー開発

「わたしたちの思い」より

1972年に住宅展示場事業からスタートしたわたしたちは、約50年の歴史の中で、誰もが願う「より良い暮らし」のために、安心・安全で快適な暮らしの情報をお届けしてきました。そして、すべての人たちが、心が満たされ、自然と笑顔があふれる日々を送れるようにとの思いは、次の50年に向けた新しい「基本理念」にも受け継がれています。近年、気候変動などの地球環境問題が国際的に大きな課題として急速にクローズアップされています。また、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、環境や生活に対する価値観も大きく変化しました。この先が見通せない不確実な時代だからこそ、「豊かな暮らし」や「笑顔あふれる未来」の実現が大切だと考えています。今後も情報発信企業として、社員一人ひとりが自ら考え、自ら行動する「オールABC開発」の精神で、持続可能な社会の実現に向けて、様々な取り組みを進めてまいります。



エー・ビー・シー開発のサステナビリティ方針

<https://www.abcd.ne.jp/profile/csr.html>

環境課題に対する事業を通じたの活動や取り組み

エー・ビー・シー開発と箕面市は包括連携協定を締結し、2023年3月26日、心も体も健やかになれる“サステナブル&ウェルビーイングなテーマパーク”としてABCハウジング「ウェルビーみのお」をオープンしました。施設の建築物は、自然光や風を取り入れられる設計で高断熱サッシ、Low-Eガラス、LED照明、耐用年数が高く再利用可能な木材など、環境に配慮した構造や素材を採用しています。



ABCハウジング ウェルビーみのお

2023年度は、箕面市ハザードマップや非常食の配布を通じて、地震や火災など災害時の対応を体験できるイベントを開催するなど防災意識の向上につながる取り組みも実施しました。

保有マンションにおける取り組み

保有マンションすべての共用部照明にLEDを使用し、共用部電力は実質再生可能エネルギーを導入。断熱性能向上や高効率な設備の導入を図ることにより、エネルギー収支をゼロ以下にする「ZEH」(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の実現に向けたマンションを建築中です。また、ZEH-M(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス・マンション)普及の役割を担うマンションデベロッパーとして、ZEHデベロッパーの登録を行い、SDGsへの取り組みを促進しています。

賃貸マンション事業におけるZEH取組及び実績報告について(全文)

<https://www.abcd.ne.jp/news/2024/20240508.pdf>

04

社会 Social

▶ 人権について

▶ 人的資本に関する取り組みの方針

▶ 人的資本に関する推進体制

▶ 多様な人材と多様な働き方

▶ 雇用・採用・労働安全衛生

▶ コミュニティへの貢献

社会課題解決への取り組み

環境課題に対応する情報発信と取り組み

▶ 地域創生

▶ 品質



人権について

朝日放送グループは、2024年4月、「朝日放送グループ人権方針」を制定しました。本方針に基づき、今後「人権デュー・ディリジェンス」の実施や役員・従業員の教育・研修などを進めていきます。

関連するマテリアリティ
人権を尊重しすべての人々が
幸福に生きる社会をめざす

朝日放送グループ人権方針

朝日放送グループは、放送、コンテンツ、ライフスタイルを柱とした総合コンテンツ事業グループとして社会的責任を果たすため、「朝日放送グループコンプライアンス憲章」において、基本的人権を尊重することはもとより、人間としての尊厳を重んじた社会の形成に尽力することを宣言しています。

私たちは、人権尊重の取り組みを通じて、役員・従業員のワーク・エンゲージメントを向上させるとともに、すべてのステークホルダーの「幸福」を目指し、ここに「朝日放送グループ人権方針」を制定します。

人権方針の適用範囲

本方針は、私たち、すべての役員・従業員に適用します。また、すべてのステークホルダーにも本方針の遵守を期待します。

規範や法令の尊重・遵守

私たちは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重するとともに、国・地域に適用される法令・規則を遵守します。

人権尊重に対するコミットメント

私たちは、企業活動を通じて人権を尊重し、以下の項目について重点的に取り組みます。

▶あらゆる差別の禁止と多様性の尊重
性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、出自、配偶者や子の有無等を含むいかなる理由の差別も認めません。また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進による組織活性化を目指します。

▶労働者の権利の尊重

児童労働、強制労働、過重労働、ハラスメント、いじめなどの人権を侵害するあらゆる行為を認めず、労働者の権利を尊重します。また、一人一人が安心して働ける良い職場環境を築き、人財づくりに努めます。

▶提供するコンテンツ・サービスによる

人権侵害および人権に対する悪影響の防止総合コンテンツ事業グループとしての社会的責任・使命を認識し、コンテンツとサービスを通じて、人権の尊重に貢献できるよう努めます。また、企業活動の中で人権侵害を起こすことがないよう最大限配慮します。

人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすために、本方針に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、適切に実施します。

苦情処理・相談窓口

私たちは、人権に関する懸念や苦情について、広く利用できる相談窓口を整備し、寄せられた内容については、適切に対処します。

ステークホルダーとの対話

私たちは、人権方針を実践していく上で、ステークホルダーとの対話と協議を継続的に行うことにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

人権方針の周知浸透/教育

本方針に基づき、私たち、すべての役員・従業員が人権への理解を深め、人権侵害を起こさぬようにするため、適切な教育・研修を行います。

情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みの状況について、適宜、情報開示を行います。

朝日放送グループ人権方針

<https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/human-rights.html>

04 社会

人的資本に関する取り組みの方針

関連するマテリアリティ
未来を創る人財を育てる

COLORFUL 化推進取組方針

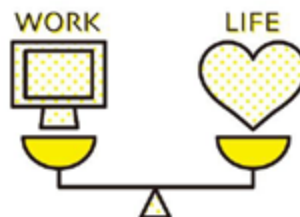
基本方針

朝日放送グループは、各々が存分に能力を発揮できる企業風土の醸成が、おのずと女性の活躍できる環境を整えてゆく、と考えています。これを念頭に、様々なコンテンツやサービスを通じて、地域社会と文化の向上に貢献するため、性別、年齢、国籍、宗教、ライフステージ、障がいの有無、性的指向などにかかわらず、1人1人が尊重され認めあえる職場環境を創造し、十人十色に多様な能力を発揮できる企業を目指します。

取り組み

朝日放送グループでは、女性活躍推進を含む多様性推進を「COLORFUL(カラフル)化推進」と呼び、以下の通り、継続的に取り組んでいきます。

- 1 「女性の活躍推進」は多様性推進最大の指標と捉え、
 - 「女性が、より活躍できるための支援」を積極的に検討・実行していきます。
- 2 キャリアプラン研修等を通じてベテラン従業員も、より「やりがい」をもって働ける職場環境の整備を進めます。
- 3 介護を抱える従業員のサポート体制充実を図り、安心して働き続けられるよう支援します。
- 4 障がい者雇用にあたっては、より「働きがい」を感じられる多様な職種へ業務範囲を広げてゆきます。



04 社会

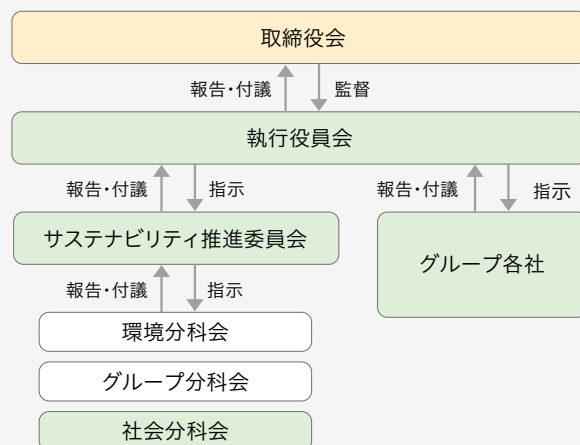
人的資本に関する推進体制

人的資本に関する取り組みの考え方と推進体制

朝日放送グループは働く場を、従業員の誰もが自分らしく活躍できるように、働き方の多様性、働く人の多様性の推進を通じて、お互いに思いやりをもって協働できる職場でありたいと考えます。当社グループで働く人たちが多様な色彩で輝き、共生できるように、という思いを込めて2022年6月に「ABC@Colorful宣言」を発表しました。

「働き方の多様性」＝「働きやすい職場づくり」では、テレワーク制度の導入や時短勤務制度の拡充など、一人ひとりのワークライフバランスに配慮した働きやすい環境の整備を行います。また、従業員が長く働きたいと思えるように、休暇制度の整備や、個人としての活躍を支援する仕組みをつくるなど、働き方の多様性を高める取り組みを推進します。

COLORFUL化推進体制図



「働く人の多様性」＝「ダイバーシティ推進」では、女性活躍の推進はもちろん、性別・国籍にとらわれない有能な人材の採用や、多様な考え方や感性を尊重し活かす取り組みを行います。多種多様な人材が、一人ひとり自分らしく活躍することで、新しい価値やイノベーションが創出できる、柔軟で強いグループへと変革していくことを目指しています。

働きやすい職場づくり…『働き方 @Colorful』

一人ひとりがワークライフバランスを実現できるよう、テレワーク制度の導入や時短勤務制度の拡充など、グループ全体で働きやすい環境の整備を行います。

また、従業員がより長く働きたいと思えるように、休暇制度などの整備や、個人としての活躍を支援する仕組みをつくるなど、働き方の多様性を高める取り組みを推進していきます。

ダイバーシティ推進…『働く人 @Colorful』

グループの力が最大限に発揮されるためには、多種多様な人材が活躍することが必須です。そのために、女性の活躍推進をはじめ、働く人の多様性を尊重し、活かす取り組みをさらに推進します。男女問わず育児ができるような制度の整備や、育休が取得しやすい職場環境づくりも推進していきます。

ABC@Colorful 宣言



COLORFUL化推進取組方針のもと、中長期的な持続可能性（サステナビリティ）への対応をグループ全体で推進いたします。「働き方の多様性」「働く人の多様性」の推進を通じて、お互いに思いやりをもって協働できる職場づくりを行い、従業員一人ひとりが、多彩な色彩で自分らしく活躍できるように、という思いを込めて「ABC@Colorful宣言」を掲げます。

詳細はこちら>ABC@Colorful宣言

https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/colorful_statement.html

04 社会

多様な人材と多様な働き方

人材育成

人材育成方針・取り組み

グループ各社

グループ全体が持続的に成長するためには、既存事業における自己革新と、新しい事業の開発を推進するための「変化に対応できる人材」が必要です。必要な能力はリーダーシップとマネジメント力、そしてイノベティブな思考です。そうした能力を育むために、リーダー養成などの研修はもちろん、グループ外の人材との異業種交流研修を実施します。また、グループ各社内での部門をまたぐ育成異動や抜擢人事、グループ内外との人材交流を進めていきます。

朝日放送テレビ人材教育体系図(2024年度)

	階層別	リーダーシップ強化	ビジネススキル強化	その他
必須	<ul style="list-style-type: none"> 局長 ライン部長 新任管理職 リーダー チーフ 一般(3年目) 新入社員 			<ul style="list-style-type: none"> 評価者研修 サポーター研修 キャリアデザイン研修(40・45・50・55歳シニア) キャリア面談(30・35歳) コンプライアンス研修 情報セキュリティ研修 ハラスメント防止研修
選抜		<ul style="list-style-type: none"> トップリーダー マネジメントリーダー共創 ネクストリーダー共創 輝塾【異業種参加型】 		
公募			<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーション研修【異業種参加型】 プロジェクトマネジメント研修【異業種参加型】 	
自由選択(自己研鑽)		<ul style="list-style-type: none"> スキルアップ研修 e-ラーニング学び放題 School 		

■ 管理職 ■ コア職 ■ グループ参加あり □ 管理/コア分けなし

研修制度(階層別・テーマ別)

TV

放送業界を取り巻く環境が劇的に変化中、朝日放送グループの未来を担う人材を継続的に育成しています。グループの中核の朝日放送テレビでは、自身の職位に必要なマインドや能力を習得する階層別研修のほか、リーダー育成、マネジメント力醸成、イノベーション推進などのテーマ別研修も実施し、未来を担う多彩な人材を育成しています。2023年度はオンラインと対面の研修をフレキシブルに実施し、多くの従業員が学びの機会を得ることができました。

他社との異業種交流研修では、他社の選抜されたビジネスパーソンと切磋琢磨し、新たな思考や視点、人脈を得る機会を創出しました。また、従業員一人ひとりが自分らしいキャリアを目指すよう、キャリア形成支援を強化し、キャリアデザインを検討する機会を30代・40代やシニア(再雇用者)まで拡充しました。2024年度はさらに、従業員が自立的に個人のスキルアップができるよう、全従業員にe-ラーニング学び放題の環境を提供し、より活躍の幅を広げていただけるようリスキリングサポートを行います。

グループ内外の人材交流

グループ各社

グループ全体で各社のシナジーを高める取り組みを、人材育成の観点で行っています。2020年度から始まったグループ各社の選抜メンバーによる研修は、2023年度には各社のマネジメント層が主力メンバーとして参加し、グループ全体のシナジーを高める俯瞰的視点とリーダーシップの強化を目的とした人材育成を行いました。2024年度は20代・30代の次世代を担う若手層が、多彩な考え方に触れ、一段上の視座を手に入れる機会を創出します。また、グループ内インターンプログラムなど、人材交流も活発に行い、グループとしての組織力の向上を進めています。

04 社会 多様な人材と多様な働き方

「人材交差点構想」と取り組み

関連するマテリアリティ

未来を創る人財を育てる



2023年5月、朝日放送グループは中期経営戦略「NEW HOPE」2nd STAGEを発表し、その中の重点項目として「人材交差点構想」を掲げました。当社グループは「社内外の様々なバックグラウンドやスキルをもった人材が行き交い、その交流を通じて互いに成長できる」場でありたいという願いを込め、以下の取り組みをスタートさせています。

ABC カレッジ

What's ABC College?

ABC カレッジとは

事業分野にとらわれない、トレンド、文化芸術、教養など、幅広いジャンルの講演会やグループ会社の取り組みを共有する勉強会、グループ従業員の普段の仕事以外の交流会など、「ABCカレッジ」ではグループ従業員が様々な形でつながり発信できる場所を目指しています。



ABC カレッジの3つの柱



● **アカデミア ～多様性・新たな「視野」～**
視野を広げ、新たな発想を生むことや、人間力アップを目的としたジャンルにとらわれない講演会やイベントです。2023

年度はデジタルコンテンツ制作会社クリエイター、メディアジャー

ナリスト、精神科医と、多岐にわたるフィールドの方々を招いて、当社グループ会社向けに講演会を5回実施しました。いずれもリアルとウェビナーのハイブリッド形式で開催しましたが、質問も活発で、普段接する機会が少ない分野の専門家の話に刺激を受けることができました。

〈2023年度開催事例〉

- ・チームラボ メンバー工藤岳氏「アートは“カッコいい”の基準を動かし人類を変える」
- ・精神科医 名越康文先生「少しでもココロが軽くなるヒント」
- ・メディアジャーナリスト 長谷川朋子氏「どうすればコンテンツを作って、世界で稼げるか? ~Netflix、韓国が台頭する時代の最新ビジネス徹底解説~」



● グループゼミ ～「知」の共有～

グループ従業員自らが講師となって、グループ各社や部署の取り組みを紹介するなど、ナレッジを共有することで、グループ相互の理解を深め、グループ間のコラボレーションのきっかけとなることを目的とした勉強会です。2023年度は7回実施しました。近年様々な会社がグループ入りしたり、様々な経験を持ったキャリア採用の方も入社したりするなど、グループ内の人材の多様化も進んでいます。グループゼミでは、各社やそのメンバーが持っている専門知識や経験を、グループ内でシェアしていくことで、組織としての底上げを図るとともに、そこから新たなアイデアが生まれることを目指しています。

〈2023年度開催事例〉

- ・DXワークショップ2023 #1(DX・メディアデザイン局)
- ・「YouTubeからの仕掛け マルコス～釣り名人への道」



● ぐるcafé ～交流～

従業員が業務以外で交流する懇親会で2023年度は3回実施しました。テーマに沿って交流するものから、共通の趣味で気軽に参加できるものまで幅広くラインナップします。普段の仕事だけではなかなか増えないグループ内の接点をつくる機会にしています。アカデミアやグループゼミとは違った、楽しく気軽な雰囲気

〈2023年度開催事例〉

- ・「ぐるcafé 男塾。第2弾!子育て/パパ交流会」
- ・「デジタルクリエイター直伝!スマホのカメラテクニック!～ばえる写真の撮り方～」(ランチ交流会)

ABC サロン

この取り組みは、特に社外の方々との交流に主眼を置いたもので、環境の変化に対応して新しいコンテンツを創り続けるために、自らも変わり続ける必要があるというところから始まりました。この企画では従業員が主体的に外の世界・流れに飛び込んでいくことでさらなる化学変化が起こることを期待しています。2023年10月に第1回を大阪で開催し、阪急阪神不動産株式会社の諸富隆一社長にご登壇いただきました。さらに翌年1月には東京で東急不動産ホールディングス株式会社の西川弘典社長にご登壇いただき、その後の交流会では同社の社員の皆さまと当社グループの従業員が親交を深めました。

04 社会 多様な人材と多様な働き方

多様性実現の取り組み

多様性に対する考え方、対応

グループの力が最大限に発揮されるためには、多種多様な人材が活躍することが必須です。朝日放送グループでは、女性活躍推進をはじめ、働く人の多様性を尊重し、活かす取り組みを推進していきます。

同性パートナーシップ制度の導入

HD

TV

多様な人材の活躍と共生の観点から、従業員一人ひとりが自分らしく働くことができる制度をつくり、社会の様々な価値観に寄り添う会社にするため、2022年度より「同性パートナーシップ制度」を導入しました。具体的には、各種休暇・慶弔見舞金・手当などの福利厚生面で、法律上の婚姻と同性間のパートナーシップとを等しく扱うというものです。また、制度のガイドラインを全従業員に向けて発信し、性的指向や性自認について本人の同意なく他者に知らせる「アウティング」行為をしてはならないことも周知しています。



ガイドラインの表紙

配偶者同行休職制度

HD

TV

働き方改革およびダイバーシティ推進の一環として、2019年より「配偶者同行休職制度」を導入しています。配偶者の転勤などに同行して遠隔地に転居する場合、3年以内の休職を認めています。別居だけではなく、ライフプランとキャリアパスの両方を叶える新たな選択肢ができたことで、退職せずに、より長く働き続けることができるようになりました。2021年に初めての取得例として、1名の女性従業員がこの制度を利用しました。

障がい者雇用

TV

グループ各社

朝日放送グループは、障がいのあるなしに関係なく、一人ひとりの個性を大切に、誰でもその能力を十分に発揮して働ける環境づくりに努めています。朝日放送テレビには2024年5月現在、重度の身体障がいを含め、障がいのある従業員が8名勤務しています。2024年度からの法定雇用率上昇を受け、さらなる採用を進めています。それぞれの得意分野を活かし業務を無理なく進めるために、各人とのコミュニケーションを大切に、活躍の場を広げる努力を続けます。

女性活躍推進の取り組み

女性管理職の育成

HD

TV

グループ各社

朝日放送テレビの2024年3月末時点の女性管理職比率（管理職〔部長以上〕の中の女性の割合）は13.7%、管理職年齢層（43歳以上）の女性従業員比率は15.7%です。2027年には、女性管理職比率を17%とすることを目指します。さらに2030年には、女性管理職比率が20%以上を達成することを目指します。

また、当社の女性役員は前年から2名増え、2023年度は4名となりました。グループ各社でも、女性従業員が多く活躍しています。女性従業員比率50%以上のグループ社は、2024年3月末時点で、ABCファンライフ(74.2%)、ABCゴルフ倶楽部(58.5%)、デジアサ(50.0%)、ABCフロンティア(50.0%)、ABCアーク(50.0%)です。ONE DAY DESIGNでは、女性管理職比率を2025年度までに30%とすることを目指しています。

女性管理職数

		2021年度 (2021年4月1日時点)	2022年度 (2022年4月1日時点)	2023年度 (2024年3月31日時点)
グループ 全体	管理職人数(人)	289	314	350
	女性管理職人数(人)	42	52	65
	女性管理職比率(%)	14.5	16.6	18.6
TV社	管理職人数(人)	168	168	182
	女性管理職人数(人)	14	16	25
	女性管理職比率(%)	8.3	9.5	13.7

04 社会 多様な人材と多様な働き方

女性が生き生きと働ける会社へ

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

マッシュ

マッシュは、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得しています。(2021年3月取得、2023年3月更新)これは、意欲ある女性が活躍し続けられる組織づくりやワークライフバランス支援など、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組み、一定の基準を満たしている企業などに与えられる認証です。認証取得することにより、自他ともに認める「女性が生き生きと働ける会社」として、2023年度の就職希望者の女性の割合は8割を超えました。また、大阪府が行う総合評価入札とプロポーザルによる入札において、大阪府の必要に応じた加点がされる場合があるなど、ビジネスメリット獲得の効果がありました。さらに、マッシュは、大阪府の「男女いきいき・元気宣言事業者」にも登録(2021年)されており、これからも多様な人材が活躍できる組織づくりを継続していきます。



新卒採用における女性比率

TV グループ各社

現在、グループにおける女性従業員の割合は、上昇傾向にあります。グループの力を最大限に発揮し、多角的な成長を促進するためには、多種多様な人材を獲得し、その活躍の場を設けることが必要だと考えています。たとえば、グループの中核である朝日放送テレビ、また番組の編集やコンテンツ制作などクリエイティブな分野に携わっているアイネックスでは、新卒採用における女性比率の目標を50%としています。2023年の新卒採用では朝日放送テレビでは女性比率53.8%(13人中女性7人)と目標を達成しました。今後も「誰もが働きやすい職場づくり」を進め、あらゆる志望者から「入りたい」と思ってもらえるような会社を目指し続けます。

女性従業員数

		2022年度 (2022年4月1日時点)	2023年度 (2023年4月1日時点)	2023年度 (2024年3月31日時点)
グループ 全体	従業員数(人)※1	1,642	1,701	1,856
	女性従業員人数(人)	561	598	632
	女性従業員比率(%)	34.17	35.16	34.05
HD社 + TV社	従業員数(人)	614	625	613
	女性従業員人数(人)	161	165	160
	女性従業員比率(%)	26.22	26.4	26.10

※1 役員除く、出向受け入れ者含む

女性活躍の推進はダイバーシティの基盤

2013年、朝日放送時代に女性社員による「女性活性化」プロジェクトが発足し、女性活躍から多様性へのステージを目指す「COLORFUL! ABC」という理念が提案されました。その想いは、約10年の間にABC@COLORFUL化宣言へと進化しました。私は、女性活躍推進はダイバーシティの基盤であると考えています。今回執行役員に就任し、会社の意思決定に参画できる立場となりました。これを機に、女性という個性を最大限に活かし、自身の視点から積極的に意見を述べ、会社の成長とダイバーシティの進展に寄与していきたいと思えます。

さらに、後進の女性がキャリアを築きやすい環境づくりにも注力していきます。私自身、周囲の支えがあり、働き続けることができました。この経験を活かし、キャリアパスをサポートする仕組みや

執行役員
熊田 容子

育成プログラムの開発、柔軟な働き方の支援を提案するとともに、「女性であること」を押し付けすぎないようにも心掛けたいです。この取り組みを通じて、より多くの人々に「新しいシアワセ」を届けることを目指します。

04 社会

多様な働き方を支える制度と職場環境

子育て支援の取り組み

育児休業制度

HD

TV

グループ各社

2022年の「育児・介護休業法」改正を受けて、当社、朝日放送テレビでは、男性の育休取得を奨励するために、柔軟で働きやすい育児制度へ改訂し、2023年度からは男女ともに育児休業取得率100%を目指しています。新設した「出生時育児休業」は、独自の制度として、休業開始から14日間を有給休暇扱いとしています。また、男女問わず育児休業を取得しやすくするために、制度の周知はもちろんのこと、育児休業取得の意義を伝えるガイドブックを作成しています。加えて、職場理解を深めるための研修なども実施して育児休業を取得しやすい環境を整えています。2023年度の育児休業取得率は女性100%、男性73.7%（2023年度男性育休取得日数平均44.7日）で、部署によらず、多くの従業員が自らの希望にあわせて休みを取得しています。

今後も、目標である男性の育児休業取得率（※育児目的の積立休暇含む）100%達成に向けて、男性も積極的に育児に参画できる環境づくりを目指します。

シッターサービスの活用

HD

TV

グループ各社

育児との両立支援として、株式会社ポピンズと当社との間で法人契約を締結しており、グループ従業員がシッターサービスを利用する際、入会金無料・法人割引価格の適用などの特典が受けられます。

出生サポート休暇（妊活休暇）

HD

TV

不妊治療のために利用できる休暇制度（出生サポート休暇）を2022年10月に新設後、利用されています。事前に申請して、通院や治療に半日単位、時間単位で取得できます。

妊婦サポート休暇（男性のみ）

HD

TV

男性育休推進のため、2022年10月に新設した休暇制度です。半日、または時間単位で取得が可能で、配偶者の妊娠中から出産までの間に、通院の付き添いや両親学級への参加、入院準備などに利用できます。

育児休業復帰率

HD

TV

グループ各社

グループ全体での2023年度育休復帰率は97.96%、TV社+HD社においては男女とも6年連続100%です。復帰後も安心して働き続けられるよう、時短勤務や育児特別休暇の付与、シッター費用の補助など、複数の制度を用意しています。

育児休業取得

		2021年度	2022年度	2023年度	
グループ 全体	男性	育児休業対象者数(人)	32	31	47
		育児休業取得者数(人)	3	21	27
		育児休業取得割合(%)	9.38	67.74	57.45
	女性	育児休業対象者数(人)	24	20	22
		育児休業取得者数(人)	24	20	22
		育児休業取得割合(%)	100	100	100
全体	育児休業取得率(%)	48.21	80.39	71.01	
	育児休業復帰率(%)	100	100	97.96	
HD社 + TV社	男性	育児休業対象者数(人)	13	17	19
		育児休業取得者数(人)	2	15	14
		育児休業取得割合(%)	15.38	88.24	73.68
	女性	育児休業対象者数(人)	10	5	6
		育児休業取得者数(人)	10	5	6
		育児休業取得割合(%)	100	100	100
全体	育児休業取得率(%)	52.2	90.9	80.00	
	育児休業復帰率(%)	100	100	100	

04 社会 多様な働き方を支える制度と職場環境

男性育休の推進

男性育休 100%を目指した普及プロジェクト

HD

TV

グループ

当社・朝日放送テレビでは、男性従業員の育児休業取得率100%を目指し、2022年度より出産・育児を支援するための様々な取り組みを強化しています。

この男性育休取得推進は、名ばかりの育休ではなく、男性も積極的に育児に参画できるよう、育児を支援する制度の拡充、そして育休を取得しやすい職場づくりを、本気で推進しています。

2021年度15.4%に留まっていた男性育休取得率は、2022年度88.2%にまで上昇し、2023年度も73.7%と高い取得率を維持しています。また2023年度より、積水ハウス株式会社が取り組む、男性育休取得が当たり前になる社会を目指すプロジェクト「IKUKYU.PJT」に賛同しました。男性育休に対する理解促進のため、業種業界の垣根を超えて、男性育休について考えるきっかけを生むアクションを起こし、誰もが働きやすい、自己表現できる社会を目指します。2024年度では、実際に取

得した朝日放送グループ男性従業員の体験談を社内メールマガジンやSNSなどで社内外に発信、育休を取得した男性従業員の育児写真を集めたデジタルサイネージ掲示など、様々な施策を実施し、男性の育児休暇取得の後押しをしました。

今後も、社内に向けては有識者による育児講演会の開催などの意識改革、育児をテーマとした交流会など、継続的な啓発活動、また出産・育児に関わらず、ワークライフバランス向上のための休暇制度の検討を行っていきます。

このような取り組みが生み出す、働きやすい職場環境や、お互いを尊重し助け合える、企業風土の醸成は、多様な人材が一人ひとり活躍することを大きく後押しすると確信しています。それが、社内から社会へ向けての一つの貢献の形になるよう取り組んでいきたいと思ひます。



5カ月強の育児休業を取得 改めて感謝の思いが強まる貴重な時間に

朝日放送テレビ 編集部 大野祐司

第2子の妊娠が分かった際、「産まれてくる頃、長女は2歳ちょうどくらいで、まだまだ“赤ちゃん”……これはさらに大変なことになりそう……」と思ひ、育児休業取得を決めました。そして、社内の相談窓口で『うまく消化できていなかった有給休暇を活用した育休スケジュール』を提案してもらいつつ、5カ月強の育児休業を取得しました。「取得しやすい」「復帰しやすい」空気づくりをしてもらった自分と同部署の皆さん、また自分が復帰した後も支えてくれている妻をはじめとした家族に、改めて感謝の思いが強まる貴重な時間を過ごすことができました。



04 社会 多様な働き方を支える制度と職場環境

職場環境改善の取り組み

オフィスリノベーション ～「ハード」を変えて「ハート」を変える～

HD

2023年度末、およそ3年間に渡ってのプロジェクトとなったオフィスリノベーションが完了しました。本プロジェクトは老朽化した什器の入れ替えやオフィスレイアウトの変更だけでなく「ハード」を変えて「ハート」を変えるをキャッチコピーとして、働き方改革など組織の課題解決も目的として進められました。

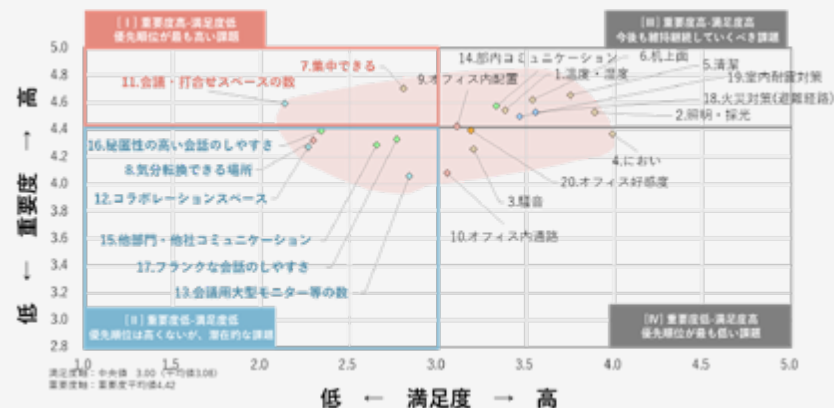
プロジェクト開始の2021年は、働き方変化やコロナ禍を背景としたオンライン会議の増加などに社内環境が適応できておらず、配信コンテンツの急激な台頭への向き合いなど、組織を横断するコミュニケーションや意思決定のスピードアップが必要な状況でした。そこで、プロジェクトキックオフと同時にオフィス環境に関する全社アンケートを実施し、その結果からオフィスリノベーションが目指すものを別表の通り5つ決めました。また、2024年3月のリノベーション終了に合わせてこの全社アンケートを再度実施することで、オフィス環境における課題の多くを改善したことが確認できました(図-1、図-2)。

なお、今回のリノベーション後の運用方針としては「原則フリーアドレス」を定め、進めていきました。各部署からは「リノベ担当」を選出し、現場の声・要望を聞きながらプロジェクトを進めました。また、共用エリアとなる「食堂」「会議室」「玄関ロビー」「喫茶」もリノベーション対象としたことで、従業員やスタッフ以外の来客者も社内の変化を体感でき、社内外からオフィスリノベーションへの多くの好意的な意見が届くようになりました。特に「会議室」についても、多くの従業員の要望を叶えるスペースとなったことから、プロジェクト自体の印象が良い方向へ向かうきっかけとなりました。今後は、定期的に各フロア担当者と課題共有や意見交換などのコミュニケーションを図ることなどで「ハート」を変える取り組みを継続していきます。

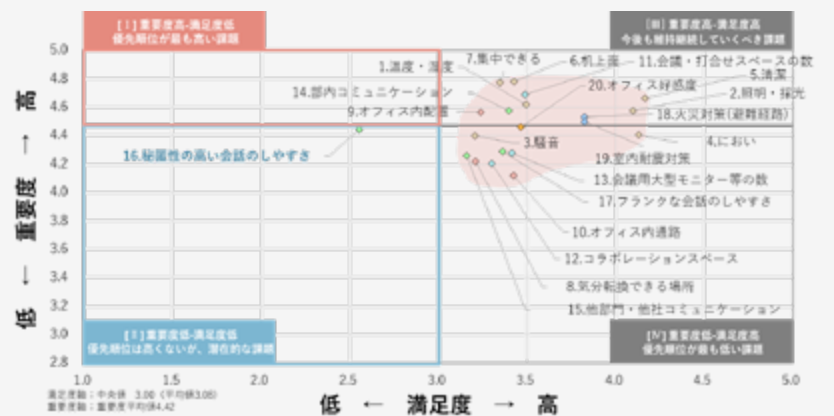
【オフィスリノベーションが目指すもの】

事前アンケートによるリノベーションで目指す5点	具体的施策・成果
①グループも含めた「組織横串コミュニケーションの活性化」による生産性向上	・フリーアドレス導入 ・コミュニケーションを活性化するゾーニング・レイアウト
②多様な働き方が選択できることによる企業の魅力向上(働き方改革の推進)	・設備共有化の促進による新機能スペースの創出 ・食堂/喫茶の業務エリア活用 ・フロアイメージに沿った什器配色やグリーン設置など魅力的な空間づくり
③「意識改革/抜本的な社風改善」の促進	・ボトムアップ、従業員巻き込み型のプロジェクト進行 ・各人が自分ごととしてプロジェクトを捉えるための情報展開
④ペーパーレスを視野に入れたDXの推進	・会議室、打合せエリアへの大型モニター設置 ・各フロア工事に合わせてペーパーレスセミナーの実施
⑤オフィス環境改善に伴う従業員満足度(エンゲージメント)向上	・従業員満足度調査(ES調査)による上昇率1位「仕事をする環境」 ・リノベーション前後アンケート結果比較による、 オフィス好感度:約1.4倍↑ 会議・打合せスペース満足度:約4.3倍↑ コラボレーションスペース満足度:約3.6倍↑

【図-1】リノベーション前(2021年11月実施)



【図-2】リノベーション後(2024年2月実施)

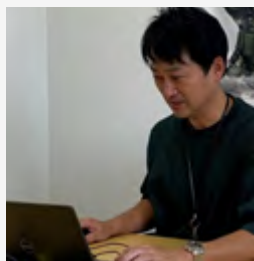


04 社会 多様な働き方を支える制度と職場環境

職場環境に関する考え方

朝日放送グループは、育児や介護をしながら働く従業員はもちろんのこと、一人ひとりがワークライフバランスを実現できるよう、テレワーク制度の導入や時短勤務制度の拡充など、グループ全体で働きやすい環境の整備を目指します。

また、従業員がより長く働きたいと思えるように、休暇制度などの整備や、個人としての活躍を支援する仕組みをつくるなど、従業員の誰もが自分らしく活躍できるように、当社グループでは働き方の多様性を高める取り組みを推進していきます。



取り組み施策

テレワーク(在宅勤務制度)	感染症への対応
副業・プロボノ活動	介護セミナー
積立休暇制度	福利厚生・各種制度

離職率・平均勤続年数

HD TV グループ各社

当社および朝日放送テレビの新卒採用入社者の3年以内の離職率は5.5%、平均勤続年数は20.7年となっています。

ABCファンライフ、デジアサ、エー・ビー・シー興産、エー・ビー・シー開発は、新卒採用入社者の3年以内の離職率が0%です。

今後も従業員が働きやすい環境の整備と、働きがいももてる制度やキャリア支援を継続的に行い、安心して長く働ける会社を目指します。

採用者・退職者数※

		2021年度 (2019.4~2022.3)	2022年度 (2020.4~2023.3)	2023年度 (2021.4~2024.3)
グループ 全体	採用人数(人)	362	412	464
	退職人数(人)	53	49	57
	離職率(%)	14.64	11.89	12.26
HD社 + TV社	採用人数(人)	53	63	72
	退職人数(人)	4	1	4
	離職率(%)	7.55	1.59	5.6

※ 新卒・中途・契約社員含む

取り組み事例

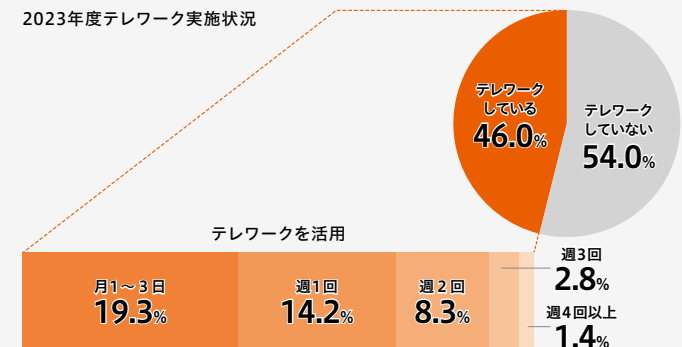
時短勤務／テレワーク推進(在宅勤務制度)

HD TV グループ各社

朝日放送テレビほかグループ各社では、ワークライフバランスを実現させるために、育児や介護目的の時短勤務制度、テレワークを活用しています。2023年度も、グループ社のうち8割を超える社がテレワークを実施しています。

このように、従業員の多様な働き方を尊重するとともに、勤務間インターバルや時差出勤など実現可能な部署の調査等、実施に向けて検討を進めていきます。

2023年度テレワーク実施状況



※ TV社+HD社合算

※ テレワーク勤務の原則は週3日までですが、事情によると会社が認めた場合は週4日以上も可能としています。

04 社会 多様な働き方を支える制度と職場環境

副業・プロボノ活動への考え方

HD

TV

当社では従業員の多様な働き方に資する取り組みとして、副業ガイドラインを策定しています。個人が業務時間外で行う活動について、本人の労働時間などに配慮することと、当社の名前を使った営業活動の禁止など一定の制限は設けていますが、従業員の社外での活動を認めています。また、自身で培ったスキルを無報酬で提供するプロボノ活動も副業とともに認めており、従業員の積極的な行動を支援しています。

積立休暇制度

HD

TV

グループ各社

年休の残余分を積み立て、傷病や介護、育児などでまとまった休みが必要な場合に利用することができる積立休暇制度を設けています。有給休暇扱いのため、安心して取得することができます。当社、朝日放送テレビでは、最大120日まで積み立てることができます。また、グループ各社※でも、積立日数や取得目的は各社異なりますが、安心して働くことのできる制度の一つとして、積立休暇制度を導入している社もあります。

※朝日放送ラジオ、スカイA、ABCファンライフ

ABCフロンティア、デジアサ、エー・ビー・シー興産、アイネックス

有給休暇取得率

	2021年度	2022年度	2023年度
HD社+TV社	38.9%	41.6%	42.9%

感染症への対応

HD

TV

グループ各社

2023年5月の新型コロナウイルス5類感染症移行後も、感染者の報告を集約し、感染者が増加する傾向が見られた場合は、マスク着用の注意喚起を行うなど、放送継続の観点からクラスター発生を防ぐ対策を続けています。このほか、インフルエンザの予防接種を毎年実施するなど、感染症に対する万全の予防体制を推進し、グループ従業員が安心して働ける環境づくりを行っています。

介護セミナーの開催

HD

TV

グループ各社

社会の高齢化に伴い、介護をしながら働くケースは今後ますます増えていくことが予想されます。当社グループにおいても介護に関する社内アンケートを実施し、介護情報の需要が高まっていることを踏まえて、当社グループの従業員およびご家族が参加できる介護セミナーを2回実施しました。専門家の講師から介護についての基礎知識や、介護保険制度の仕組み、仕事と介護を両立させるためのポイントなど、介護に役立つ情報や知識を共有することができました。2023年度は「基礎編」では55人、「応用編」では57人の従業員とそのご家族が参加しました。人事の介護担当にも継続的に介護に関する社内制度の問い合わせがあり、都度個別の事情をヒアリングしてアドバイスに努めています。今後も、従業員が安心して介護と仕事を両立できる環境づくりに努めます。

福利厚生・各種制度

HD

TV

グループ各社

社内外を問わずすべての業務従事者が充実したワークライフを送れるよう、福利厚生を重視しています。2023年度も、グループ各社（当社、朝日放送テレビを除く）の従業員や関係協力会社スタッフ・派遣スタッフ・アルバイトなどを労うため、5月には無料のお弁当配布と土日の食堂無料開放を、また1月には2020年6月以来の「食堂無料開放1WEEK」を行いました。

また当社、朝日放送テレビの従業員が利用できる福利厚生サービス「WELBOX」は、人気の高い育児クーポンや宿泊補助、アミューズメント施設の入場割引と多様なメニューで充実しています。さらに次年度は、より充実した内容を従業員に提供するために、期間限定のイベントやキャンペーンも企画しています。

04 社会

雇用・採用・労働安全衛生

関連するマテリアリティ
人権を尊重しすべての人々が
幸福に生きる社会をめざす



雇用・採用の考え方、取り組み

HD

TV

グループ各社

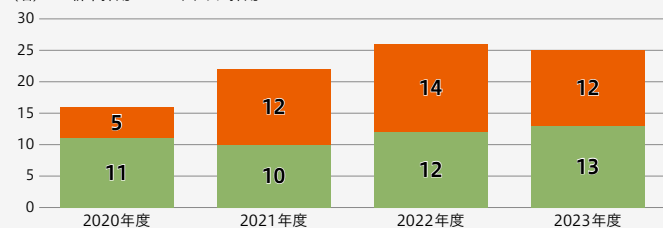
朝日放送グループは、様々な個性豊かな人材がグループの中で活躍し、そこで多様な価値観が醸成され、つながりあって共生していることを大切にしたいと考えています。このため新卒だけでなく、社会経験を積み様々な視点をもった人材、あるいはプロフェッショナルなスキルを身につけた人材などのキャリア採用も、積極的に行っています。また、これまで長い間会社に貢献し、仕事やグループのことを熟知した定年退職者も、重要な戦力です。雇用・採用にあたっては、就職希望者がこの先、当社グループで生き生きと輝きながら長く仕事ができることを願い、丁寧なコミュニケーションの積み重ねを心がけています。

キャリア採用人数の推移(HD社+TV社)

HD

TV

(名) ■ 新卒採用 ■ キャリア採用



定年後の再雇用

HD

TV

当社・朝日放送テレビでは、働く意思をもつ定年退職者を再雇用しています。シニア世代が自身の経験やスキルを発揮できる環境を目指して、再雇用者の報酬と評価の制度を整備し、各々が担う役割の大きさや業績などへの貢献度により、頑張りや報いることと、個人的事情などに配慮した柔軟な働き方を選択することを可能としています。今後とも、再雇用者のニーズに対応し、働きがいやモチベーション向上につながる施策を推進していきます。

労働安全衛生の考え方

HD

TV

グループ各社

当社グループは、従業員一人ひとりが生き生きと自分らしく活躍するためには、何より従業員が健康であることが基盤になると考えています。このためグループ各社はそれぞれの規定に則って健康管理や作業環境管理を行い、快適な職場環境づくりに努めています。朝日放送テレビでは、安全衛生委員会を設置して、スタジオ周りなどの職場巡視に努めるなど日常業務上の環境改善にも積極的に取り組んでいます。その他、定期的な防災訓練やAED(自動体外式除細動器)の設置など、不慮の事態に速やかに対応ができるような体制づくりも行っています。

労働災害発生状況

HD

TV

2023年度の当社および朝日放送テレビの休業災害件数は4件、労働災害度数率は、2.99でした。今後はより一層安全対策を徹底し、従業員の安全を守るよう努めます。

健康管理の取り組み

TV

グループ各社

グループ各社では、それぞれの規定に基づき、従業員の安全と健康への取り組みを行っています。

特に、グループの主力である朝日放送テレビでは、春(深夜従事者向け)と秋の2回の健康診断に加え、インフルエンザ予防接種(社外スタッフにも開放)や風しん抗体検査など様々な健康推進のための検査を導入しています。

メンタルケアにおいてもストレスチェックテストを行うことで、高ストレス者の早期発見に努めるとともに集団分析による組織的な健康管理を推進しています。また社内の産業医フォロー・看護師による相談だけでなく外部機関とも連携し、各種相談・通報窓口を整備して、多方面から従業員を支える仕組みを体制化しています。

命を守る研修の実施

ABC ゴルフ

イー・ビー・シー興産

イー・ビー・シー興産とABCゴルフ倶楽部は、グループ従業員の労働安全衛生を守る連携取り組みの一つとして、定期的に救急救命訓練などの取り組みを実施しています。

イー・ビー・シー興産は、2024年3月、ABCゴルフ倶楽部内で従業員対象の救急救命訓練を実施し、同時に新たな試みとして、クラブハウス内での火災発生時の初動対応として初期消火訓練も実施しました。

また、本社勤務の従業員を対象に、2023年10月、本社にてAED講習も実施しました。なお、イー・ビー・シー興産が運営する本社屋防災センターでは、救急事案の発生時に適切な処置が行えるよう、警部部員の全20名が応急手当普及員の資格取得を目指し、2024年10月の時点で約8割の取得が完了しています。

04 社会

コミュニティへの貢献

情報発信を通じた社会課題への取り組み

メディアや社会の一員としての役割

朝日放送グループは、メディアを中心とした総合コンテンツ事業グループとして、世界規模での多様な社会課題の解決に少しでも貢献したいと考え、放送コンテンツなどを通じて、SDGsの存在やその内容を社会に広く、かつわかりやすく紹介しています。そして、私たち自身も「社会の一員」として、SDGsの17目標の達成に対してさらに貢献できることを考え取り組みを進めています。なお、当社グループは、2020年8月、「SDGメディア・コンパクト」に加盟し、加盟メディアが連携して取り組んでいる様々なキャンペーンにも積極的に取り組んでいます。

SDGsと当社グループについて

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/sdgs.html>

SDGs (Sustainable Development Goals)

2015年に国連本部で開催された「国連持続可能な開発サミット」で、日本を含む193加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発目標」です。貧困問題、環境・衛生問題、人権問題、気候変動問題、教育問題など、世界中が抱える社会問題を17の目標と169のターゲット(詳細な目標)に整理したもので、2030年までに達成することを目指したビジョンや課題が掲げられています。SDGsのテーマは「誰一人取り残さない(Leave no one behind)」で、先進国も途上国も、国も地域も関係なく世界中の一人ひとりに関わるグローバルレベルの取り組みです。

SDG メディア・コンパクトの気候キャンペーン「1.5°Cの約束」の取り組み

当社グループは、気候変動に関する問題意識の向上などを目的としたキャンペーン「1.5°Cの約束」を実施しました。これは、国連広報センターからSDGメディア・コンパクト加盟各社に対する呼びかけである気候キャンペーン「1.5°Cの約束～いますぐ動こう、気温上昇を止めるために。」に呼応したもので、グループのメディア3社(朝日放送テレビ、朝日放送ラジオ、スカイA)を中心に、番組などによる視聴者・リスナーなどに向けて独自の企画を発信しました。



関連するマテリアリティ
コンテンツの力で
豊かな明日を創造する



関連するマテリアリティ
地球の健康を取り戻し
次世代へつなぐ



国連広報センター根本かおる所長を迎えて「サステナビリティセミナー」の開催～SDGsの現在地とこれからの私たちの役割～

SDGs情報の発信元である国連広報センター根本かおる所長を迎えて、当社のサステナビリティへの社内理解促進や各社事業での取り組みにつなげてもらう機会となればとの狙いで、「サステナビリティセミナー」を開催しました。根本氏の講演会では、国内外のSDGsをとりまく最新状況や私たちメディアグループに課せられた役割などの提言があり、広く国際舞台で活躍する視点や元メディアパーソンならではの話をいただきました。また、根本氏を囲むグループ各社4名の座談会では、各現場の様々な悩みや、その解決へのヒントなど、サステナビリティ推進に向けた気づきを共有しました。

3月8日の「国際女性デー」に寄せて女性活躍のテーマも多く取り上げ、当社グループのキャンペーン「アスマライweek」との連携や、今後継続してサステナビリティに関連する情報発信など、メディアとしての取り組みを模索していく契機となりました。



「サステナビリティセミナー」の開催(2024年3月1日)

04 社会 コミュニティへの貢献

情報発信を通じた社会課題への取り組み

関連するマテリアリティ
コンテンツの力で
豊かな明日を創造する



関連するマテリアリティ
地球の健康を取り戻し
次世代へつなぐ



アスマライプロジェクト

2021年3月、朝日放送テレビは、「アスマライプロジェクト」を開始しました。このプロジェクトは、2025年の大阪・関西万博、さらにその先の未来に向けて、「SDGsの正しい理解」から始まり、一人でも多くの視聴者や聴取者とともにSDGs達成の輪を広げることを目指したものです。

2023年度からは、SDGsに限らず、より幅広い“サステナビリティ”アクションを視野に入れ、発展的な取り組みへと進化させてきました。番組やコンテンツを通じて、視聴者にサステナブルな具体的なアクションを起こす一助となるべく、情報発信や多様な活動を行っています。

アスマライ

<https://www.asahi.co.jp/asumirai/>

「アスマライ week」の取り組み

【2023年9月】

9月25日のSDGsが採択された日にあわせ、9月11日から24日までの期間を「アスマライ week」と題し、「おはよう朝日です」「news おかえり」といった報道情報番組での特集企画を中心に、キャンペーンを実施しました。また、期間中、全国の高校生たちがそれぞれ探求したテーマをプレゼンする大会「Q-1～U-18が未来を変える★研究発表SHOW～」を開催し、9月24日に放送しました。未来を担う子供達の「課題解決力」を養い、サステナブルな社会を実現することを、その目標としています。

【2024年3月】

3月8日の国際女性デーにちなみ、女性のエンパワーメントとジェンダー平等社会の実現に向けた課題をメインテーマとし、3月4日から9日の期間を「アスマライ week」と題して、「おはよう朝日です」「news おかえり」「正義のミカタ」などで特集企画を中心に、キャンペーンを実施しました。また、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する「フェムテック」のアイテムや情報を紹介する「女性の明日が楽になる！あしたのラク子さん」を放送しました。「もはや女性の身体の問題は、女性一人で解決する時代ではない！」という考えからこの番組は、MCを男性が務め、社会全体の課題と捉えて伝えることで「誰もが生きやすい社会」の実現を目指しています。



「Q-1～U-18が未来を変える★研究発表SHOW～」
2023年9月24日放送

さらなる発展へ

2024年度は、1月に阪神淡路大震災発生から30年という節目を迎え、また2025年4月には55年ぶりに大阪で開催される「大阪・関西万博」の開幕を控えるなど、関西にとってシンボリックで重要な一年です。このような背景から「こどものミライ」「防災」「万博EXPO」をメインテーマにした「アスマライ week」を9月、10月、3月の3回放送します。

関西、日本、そして地球が、『明日を今日より素晴らしく』『よりよいミライを迎える』ために、アスマライプロジェクトを通じた具体的なアクションを実施し、関西の生活者一人ひとりが「共感する」「自分事化する」「行動する」きっかけを提供できるよう、メディアとして貢献していきます。



アスマライこどもweek(2024年9月)

04 社会 コミュニティへの貢献

情報発信を通じた社会課題への取り組み

関連するマテリアリティ
コンテンツの力で
豊かな明日を創造する



朝日放送グループのメディアコンテンツのいま ～その考え方や価値～

「バーチャル高校野球」がギネス世界記録™に認定！

TV

朝日放送テレビと朝日新聞社が「バーチャル高校野球」上で配信した2023年夏の「第105回全国高校野球選手権記念大会」の配信試合数が、3,482試合となり、最多の配信試合数(単一スポーツチャンピオンシップをプラットフォームでライブストリームした最多試合数)としてギネス世界記録™に認定されました。

朝日放送グループは、テレビ・ラジオ・CS放送などの放送メディアを通じ長年にわたり高校野球放送を継続しています。「バーチャル高校野球」は、その高校野球を動画やニュースで、さらにいつでもどこでも楽しめるサービスとして、2015年に朝日新聞社と朝日放送(当時)が共同で開始し、毎年その配信試合数を拡大しています。高校球児のがんばりを多くの人が応援できる環境をつくることで、高校野球の持続的な普及・発展に貢献したいという理念から、現在では地方大会から全国大会までの全試合のインターネットライブ配信を行っています。

今後は、全国高校野球選手権大会をはじめ、全国高校女子硬式野球選手権大会や国民スポーツ大会(2024年より国民体育大会から名称変更)の特別競技である高校野球競技(硬式)などのライブ配信を中心にさらにコンテンツを拡大します。放送を起点とし、また時代を超えたこの「子どもたちの健やかな成長の支援を行う」持続的事業は、「コンテンツの力で豊かな明日を創造する」と私たちが目指す重要な取り組みの一つです。



2023年夏
第105回全国
高校野球選手権
記念大会で
3,482
試合配信を達成

ラジオだからこそ伝えられること

～病気や身体のこと、伝えにくい想い、言えなかった気持ちに寄り添う
ABCラジオの番組コンテンツ～

ABCラジオ

ABCラジオでは、病気と闘う皆さんと「今」と「未来」について考える番組を複数制作、放送しています。「病気」についての正しい知識をお伝えし、予防の大切さや日々進化する治療に関して紹介することで、多くのリスナー、そしてその周囲の人々に勇気や元気を届けたいと考えています。

Changeの瞬間～がんサバイバーストーリー～

MC:八木早希さん/提供:小野工業品工業株式会社

日本人の2人に1人は「がん」にかかる時代、がんはすべての人にとって自分事、がんサバイバーの著名人が語ります。

ティモンディの人生キャッチボール

MC:ティモンディ/提供:アムジェン株式会社

いまだ知られていない、正しく理解されていない疾患が多い現代。周囲の理解が得られず、また治療法も確立されず闘う患者さんやご家族が楽しく前向きに「病気」について発信します。

私 からだ上手にやさしくつきあえる毎日を。

MC:馬場典子さん/提供:大塚製薬株式会社

更年期障害、PMS(月経前症候群)、ホルモンバランスによる不調を一人で悩んでいた、我慢すればと諦めていたり。でも誰にでも訪れる「変化」を知ると毎日が変わる。不調と上手につき合い豊かな人生を送るヒントを聞きます。

※上記の全3番組は製薬会社が広告主の1社提供番組であり、各社は番組監修の心強いパートナーシップ社として、制作過程から参加し一緒に番組をつくり上げています。

～VOICE 担当者の声から～

～「各番組で届けたい同じ想い」とは～

病気にはかからないのが一番、ただ、「病気は人生すべてを支配するものではない」「病気も個性で自分の人生の一部」ということです。病気があったからこそこの「今」があり「未来」があることを番組のゲストが自身の言葉で伝えます。リスナーとの距離が近いラジオだから伝えられることがあると信じ、今後も番組を通して発信していきたいと思えます。

朝日放送ラジオ プロデューサー
中内純子



厚生労働省の啓発イベントで公開収録

04 社会 コミュニティへの貢献

インクルーシブな社会への貢献

多様な人々にテレビ放送を
楽しんでいただくために

HD

TV

デジアサ

朝日放送テレビは、多様な人たちがテレビ番組をより楽しんでいただけるよう字幕放送、解説放送、手話放送などのユニバーサル放送の充実に努めてきました。

字幕放送とは、出演者のトークやセリフ、ナレーションを文字や記号にして、画面にわかりやすく表示するもので、耳の不自由な方や高齢者の皆さまにご好評をいただいています。

また、目の不自由な方にもテレビ番組を楽しんでいただけるよう、バラエティやドラマなどで解説放送を実施しています。解説放送とは、ナレーターが情景描写や出演者の表情など番組内容をわかりやすく説明して、副音声でお届けするものです。

2019年からは、耳の不自由な方を対象にした手話放送をスタートしています。地域の手話通訳士の方々と連携しながら、手話放送の拡充に努めています。

番組史上初「M-1 グランプリ」で生字幕導入

2023年12月24日に全国ネットで放送した「M-1グランプリ2023」および「M-1グランプリ2023敗者復活戦」では、番組史上初となる生字幕に対応しました。「M-1グランプリ」に関しては、以前から「字幕でも漫才を見たい」という要望をいただいていたのですが、漫才の掛け合いはスピードが速く、生放送で視認可能な状態で字幕をお届けするのが難しいという理由で、今まで実施を見送っていました。しかし、技術面・システム面での改善・検証を重ねた結果、番組初となる生字幕付与を実施することになりました。

敗者復活戦から決勝戦まで合計7時間超の生放送のやり取りをすべて文字化するというので、オペレーターは事前に出演予定者

の漫才を収集・視聴することで漫才の傾向を分析し、この生字幕に挑みました。字幕付与に関して、気を付けたことは、「一つの漫才の字幕をCMで分断しない」ということです。生放送での字幕は、放送を確認してから文字起こしを行い画面表示するため、どうしても遅延が発生してしまいます。しかし、漫才の字幕がオチにたどり着かないままCMに入ってしまったのでは、面白さは全く伝わりません。特に、決勝戦でファイナリスト上位3組が王者をかけて争う「Final Round」では、番組の構造上漫才終了後すぐにCMに入るため、字幕の遅延は数十秒程度しか許されないこととなります。このため、過去の大会での検証も行いながら、どんな漫才が来ても時間内にすべての字幕を出せるよう、緻密なシミュレーションを行いました。放送後には、「今年のM-1グランプリは文字放送で楽しむことができた」といったありがたいお言葉もいただくことができました。引き続き、字幕の精度改善に向けた検証を行い、「M-1グランプリ」を一人でも多くの方に楽しんでいただけるよう取り組んでいきます。



M-1グランプリ

関連するマテリアリティ
コンテンツの力で
豊かな明日を創造する



～ VOICE 担当者の声から～

舌鋒鋭い盲目のピン芸人が送る街ブラバラエティ！
「濱田祐太郎のブラリモウドク」

盲目のピン芸人・濱田祐太郎さん。白杖を持ち、スーツ姿で披露する漫談は高く評価され、2018年「R-1ぐらんぷり」王者に。その後、メディア出演は少し増加しましたが濱田さんが望む形ではなく障がい者の芸人としての出演依頼が多かったといいます。普通の芸人として扱われず盲目だからといって気を遣われ過ぎる。しかし、濱田さんだからこそできることがあるのではないかと。見慣れた街も濱田さんが歩き、街の人と戯れることで今まで気づかなかった街の魅力を再発見できるのではないかと。マスメディアで制限されてきた彼の「モウドク(盲毒)」を思う存分発揮していただきたい——と、企画しました。「こんなに歩いているのに点字ブロックが全然ない」「オシャレなだけの街やな」と言い放つなど……先入観に侵された我々の目には映らないものが、濱田さんには見えているようでした。

また、本番組は目の不自由な方のための「解説放送」を実施。ナレーションは濱田さん自身。濱田さんに、事前に簡単な原稿を聞いて覚えてきてもらいます。読むタイミングでディレクターが肩にタッチして、読んでいただく。濱田さんもスタッフも、普段やっ

「濱田祐太郎のブラリモウドク」
2024年7月放送 深夜1時15分～

企画演出・ディレクター
児玉裕佳(朝日放送テレビコンテンツプロデュース局)

たことのない仕事に試行錯誤し、収録に至りました。濱田祐太郎さんの目に、関西の街はどう映ったのか？視聴者の心の中にある、「モウドク(猛毒)」に気づいていただける作品になっていれましょう。

04 社会 コミュニティへの貢献

インクルーシブな情報社会へ ～朝日放送テレビのユニバーサル放送の今とこれから～

TV

これまでの字幕放送・解説放送のあゆみ

朝日放送テレビは、1995年に字幕放送をスタートしました。グループ会社のデジアサの協力のもと、徐々に字幕付与番組数を増やし、2018年度には、総務省が定める指針の普及目標である字幕付与可能な放送番組に対し、100%の字幕付与を達成しました。現在、午前7時から午後12時までのバラエティやドラマ、アニメなど、字幕付与可能な番組にはすべて字幕を付与しています。

また、2008年からはニュースやスポーツ中継などといった生放送番組でも、リアルタイムに字幕放送を実施し、その番組数を拡充しています。2023年には難易度が高いために長らく字幕付与を躊躇していた「M-1グランプリ」に対し生字幕放送を行いました。約7時間以上にわたる生字幕放送に対し、各方面から励ましの声をいただきました。

2023年には、AI技術を援用した音声認識による生字幕システムを導入し、少人数でも運用可能な生字幕放送を実現しました。大規模災害など緊急時において生字幕放送の迅速な対応ができるよう、朝日放送テレビマスター内に生字幕室を整備し、新しい生字幕システムを設置しています(P.46 参照)。ニュース情報番組や野球中継で活用するほか、2024年1月に発生した能登半島地震の緊急報道番組においては、その特性をいかんなく発揮することができました。解説放送については、2009年に開始しました。現在、日曜日のドラマや「探偵!ナイトスクープ」「新婚さんいらっしゃい!」などといった視聴者ニーズの高い番組を対象に解説放送を付与しています。

2023年度には総務省が定める指針の対象放送時間に占める解説放送番組の割合が19.7%となり、2027年度の行政目標である解説放送の割合15%を前倒しで達成しています。



新たなユニバーサルサービスに向かって

当社は、NHKと日本民間放送連盟が開催している視聴覚障害者等向け放送に関する意見交換会に参加し、障害者団体との情報交換の成果を制作現場にフィードバックすることで、より視聴者ニーズに応じた字幕放送や手話放送、解説放送の番組づくりに活かしています。また、2024年には在阪のテレビ局や字幕制作会社などで構成する関西ユニバーサル放送推進協議会が結成され、系列の垣根を越えた地域連携を図ることにより、業界全体のユニバーサルサービスの充実に努めています。



手話放送と収録風景
広報番組「マンスリーABC」(毎月最終土曜05:08～放送)より



手話映像の制作模様

04 社会 コミュニティへの貢献

命と暮らしを守る情報発信と取り組み

「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」の
防災教育への活用

eラーニング機能の追加で地震防災授業の教材に

2020年から一般公開しているWEBサイト「激震の記録 1995 阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」に、2023年3月、学校などの防災授業で活用可能な「eラーニング機能」を追加しました。これは、京都大学防災研究所と共同研究を行い作成したもので、主に学校現場などでの地震防災教育に効果的に学べる教材として活用することを目的にしたものです。



eラーニング「大地震が起きたら私たちはどうなる？」

サイトの特徴

「火災」や「建物の倒壊」など、現象に目が行きがちな震災ですが、「被災者が何に困っているか」が具体的に感じられて、子どもの立場でもそれに備えることができる映像を掲載しています。

2020年公開の「激震の記録1995」は地図上に当時の映像をマッピングし、被災後のいつ、どこで、どんなことが起こったのかがわかるものとして利用することができます。一方、このeラーニングでは被災後の課題である「地震の被害」「避難所」「食料」「水」「トイレ」「連

絡手段」の6つの項目に分けて映像を抽出し、地震の後に困ったことをわかりやすく視聴できるようにしています。eラーニング「大地震が起きたら私たちはどうなる？」は震災アーカイブの映像を単なる記録にとどめず、貴重な教訓として教育現場などでより積極的に活用できることを目指し、主に中学校教員などとともに検討を重ね、多数の授業が実践されました。

激震の記録1995

https://www.asahi.co.jp/hanshin_awaji-1995/

eラーニング「大地震が起きたら私たちはどうなる？」

https://www.asahi.co.jp/hanshin_awaji-1995/e-learning/

震災映像からSDGsを考える

～神戸市立星陵台中学校の防災教育の支援～

2024年9月、神戸市立星陵台中学校で震災アーカイブ映像を活用した防災とSDGsを考える英語の授業が実施されました。

災害はSDGsが目指す持続可能な社会を壊します。防災授業で、生徒たちは災害映像を視聴し「このシーンがSDGsのどのゴールに関連しているのか？」を考え話し合いました。なお、この授業は中学校レベルに合わせた英語で進められ、まさに「英語×SDGs×防災」スタイルの複合的授業になりました。

「ぼうさいこくたい2023」への参加

～都市直下型地震に備える映像を活用した教育実践法:横浜国立大学～
当社は、関東大震災から100年となる2023年9月、横浜国立大学（神奈川県横浜市）で開催された「ぼうさいこくたい2023」にワークショップを出展し、「首都直下型地震に備えるために阪神淡路大震災の映像資料から何を学ぶことができるのか？」をディスカッションし、教育現場での防災教育における映像活用について考えました。

ワークショップでは、eラーニング授業のテストモデルと、実際に映像を使用した防災授業の実践例を紹介。教育関係者のみならず、一般の方も交えて様々な意見が交換され、地震発生時に困る「水の確保」「トイレ」「避難所生活」などを若い世代だけでなく企業や地域コミュニティがリアルに知る方法とその重要性が議論されました。

朝日放送グループでは、今後も「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」の防災教育への利活用を進め、全国の防災教育関係者等に働きかけるとともに、放送をはじめ出前授業などの教育機関支援を通じた防災・減災活動により一層貢献していきます。



ぼうさいこくたい2023ワークショップ

04 社会 コミュニティへの貢献

国連防災機関（UNDRR）サイトへの英文掲載

「激震の記録1995 阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」は、UNDRRと連携し、英文サイトを開設しました。さらに、「仙台防災枠組み」への対応の取り組みとしてUNDRRのWEBサイトにも掲載されています。2022年5月にインドネシアで開催された「第7回防災グローバルプラットフォーム会合」で、本取り組みが日本発の優良・アクティブな防災減災の取り組みとして紹介されました。



国連防災機関(UNDRR) [英文]

https://sendaicommitments.undrr.org/commitments/20220214_001

国立国会図書館などと連携

国立国会図書館のデジタルアーカイブサイト「東日本大震災アーカイブひなぎく」では、「激震の記録1995 取材映像アーカイブ」の映像が検索できます。災害映像を「社会材」として未来に伝承するため、より多くの人の利活用が可能となりました。

デジタルアーカイブと書籍のメディアミックス

「激震の記録1995」のアーカイブ映像によりアクセスしやすくするため、その内容をまとめた書籍「スマホで見る阪神淡路大震災～災害映像がつむぐ未来への教訓～」(西日本出版社2020年12月刊行)に掲載した二次元コードを読み取ると映像が見られます。テレビのデジタルアーカイブをできるだけ長く、広く活用してもらおうことを目指すものです。(2021年:グッドデザイン賞受賞)



グループ事業を通じた防災・減災への取り組み

AI リアルタイム字幕生成システムの導入

～災害時でもより安定した体制ですべての人に情報を届ける～

デジアサ

2023年4月より、「newsおかえり」の放送字幕対応は、「AIリアルタイム字幕生成システム」を用いて、18時台で運用を開始しています。2022年度末まで朝日放送テレビの生放送番組における字幕制作は、人が音声聞きながら特殊キーボードで入力する「高速入力方式」で、外部の速記入力者2～4名に加え、デジアサの制御オペレータ1名の体制で運用してきました。災害などの緊急特番で急遽、生字幕運用体制を組む場合、災害規模や時間帯によっては人員確保が困難であったため、複数の生字幕の運用手段をもつことが長年の課題でした。

2022年度末に導入、2023年4月に本格稼働したこの「AIリアルタイム字幕生成システム」は、災害時でもより安定した体制ですべての人に情報を届けることが可能で、高い音声認識精度に加え、簡単に操作ができるタッチパネルUIに対応するなど、ユーザビリティの高い製品であり、「高速入力方式」に比べオペレータ育成負荷が少なく、かつ少人数での運用を実現することができました。

今後は、災害時での稼働だけでなくスポーツ中継やバラエティー番組など幅広いジャンルの生放送番組に字幕付与できるよう進めていきます。



AIリアルタイム
字幕生成システム

災害情報データ放送コンテンツの制作

～必要な防災情報を必要な人により早くより丁寧に～

デジアサ

2016年から運用されている災害情報データ放送は、各自治体が入力した防災情報をもとに、視聴者が住んでいる地域の情報が自動的にテレビ画面上に表示される仕組みです。必要な情報をより迅速に、また個別の視聴者ごとに絞って伝えることを目的に開始し、そのデータ放送コンテンツをデジアサで制作しています。

また、DX・メディアデザイン局や報道局とも連携しながら、系列局へ提供するコンテンツの制作も行っています。2023年には、新たに名古屋テレビ仕様のものを制作しました。系列局向け災害情報データ放送では、これまでの制作・運用で得た知見をもとに、系列局の実情に合わせたカスタマイズを施しています。



災害情報データ放送コンテンツ

04 社会 コミュニティへの貢献

地球環境を守る地域貢献

気候変動対応の取り組みで地域への情報発信

打ち水プロジェクト

～猛暑の夏に「打ち水」で4℃も低く～

HD

朝日放送グループでは、毎年7月に、地域一体型の気候変動対応キャンペーンのイベント「中之島ウエスト・打ち水プロジェクト」に参加し、市民へ高温・ヒートアイランド現象の緩和対策などを呼びかけています。このプロジェクトは、当社グループなど地域の8企業が加盟する「中之島ウエスト・エリアプロモーション連絡会」の主催で、この連絡会企業と地元住民が一体となる取り組みとして2013年度より実施しています。

2024年7月には、連絡会加盟各企業の4会場合計で約550名の企業従業員や市民などが参加しました。当社は、隣接した「ほたるまち広場」で、東留伽ABCテレビアナウンサーの掛け声に合わせて多数の参加者が柄杓を手に一斉に打ち水を行いました。事前計測の床面温度は38.2℃でしたが、1分後の再計測ではおよそ4℃も下がり、参加者は「打ち水」の効果を改めて確認するとともに、しばしの



第10回 中之島ウエスト「打ち水プロジェクト」(2024年7月30日)

夏の涼をとっていました。

なお、この打ち水に使用した水は、河川からくみ上げた水と生活雑用水として使用されている高度処理水の2種類です。とくに河川水を使用した打ち水の取り組みは国内でも珍しく、自然災害が多発する昨今、緊急時の河川水の利用なども視野に入れた取り組みとなっており、当日は、防災ワークショップも同時開催し地域住民への啓発に努めました。

クリーンアップ活動

HD

大阪・福島&中之島エリアの地域美化(環境負荷低減)と、エリアを訪れる皆さまへのおもてなしに向けて、当社では「中之島ウエスト・エリアプロモーション連絡会」加盟各社と近隣市民とともに、定期的な「クリーンアップ活動」に取り組んでいます。2012年からこれまでに22回の清掃活動を行い、2024年4月の活動では、総数で59団体303名が参加し、約900リットルの廃棄ごみを回収しました。



クリーンアップ活動

当社グループは、今後も近隣の皆さまとともに心地よい中之島の街づくりに協力しながら、気候変動対策など地球環境と人の営みを大切に、地域の方々の命と暮らしを守る企業グループを目指していきます。

【中之島ウエスト・エリアプロモーション連絡会】

2012年に発足した中之島ウエストエリアの地域活性化や賑わい醸成を促進する以下加盟社による連絡会。地域住民、観光来訪者などと環境活動や防災勉強会など街の中の交流を育みシビックプライド醸成にも取り組んでいます(HP抜粋)。
加盟社：朝日新聞社 / 朝日ビルディング / ダイビル / 三井不動産 / 朝日放送グループホールディングス / オリックス不動産 / 京阪ホールディングス / 西日本旅客鉄道(順不同)

<https://nakanoshima-west.jp/>

04 社会 コミュニティへの貢献

社会課題に取り組む企業への投資

SIF（ソーシャルインタラクションデザインファンド）
の取り組み

HD

ADV

当社とそのコーポレートベンチャーキャピタルであるABCドリームベンチャーズ(以下、ADV)は、2022年に関西の持続可能な社会実現のために、朝日放送グループホールディングスからの出資により、ADVが運営を担当する「ソーシャルインタラクションデザインファンド(以下、SIF)を組成しました。持続可能な社会の実現には、様々な社会課題への対応が喫緊の課題です。SIFは、そのような課題に対して「具体的な行動を通じて、この難題を解決できないか」と考え組成されたものです。SIFの運用総額は3億円、運用期間は15年です。主な投資領域は、企業にとって重要となるSDGsの目標「働きがいも経済成長も」「つくる責任 つかう責任」「気候変動に具体的な対策を」に加え、「貧困をなくそう」「質の高い教育をみんなに」「ジェンダー平等を実現しよう」といった社会課題に取り組むスタートアップへも出資し、格差是正の一助となることを目指しています。

社会課題解決に向けたアイデアは日々たくさん生まれていますが、アイデアが実際にカタチとなって社会に広がっていくのは、ほんの一握りです。私たちはSDGs達成に向けたビジネスなど、社会課題解決を目指したサービスや製品を生み出す起業家を応援することで、一つでも多くのアイデアをビジネス化し、ソリューションとして社会に広がり実装されていくことを目指しています。

SIFの投資先について

【2022年度】

株式会社ロスゼロ (本社:大阪市西区 代表取締役:文美月)

ロスゼロはもったいない食べ物を活かすことで持続可能な社会の実現をめざし、2018年4月より、フードシェアリングサービス「ロス

ゼロ」を通じて、つくり手と食べ手をつなぎ、食品ロスを削減するプラットフォームを運営しています。食品製造や流通段階で行き場を失った余剰・規格外食品を消費者に直接つなぐEC事業、サブスクリプション「ロスゼロ不定期便」のほか、未利用の原材料を使ったアップサイクル食品事業を運営しています。食品だけでなく様々なロスを世界からなくそうと事業を推進し、こうした価値観が、より人々のライフスタイルに浸透していくことを期待しています。

株式会社aba (本社:千葉県八千代市 代表取締役:宇井吉美)

abaは介護という支え合いのフィールドを支える、ケアテックカンパニーです。内閣府調査において介護の負担感が一番高かった「排泄」という課題に15年に渡って真摯に向き合い、において尿便を検知する排泄センサー「Helppad」を開発しました。身体に装着せず、便も検知可能な排泄センサーは業界でも珍しいうえ、排泄パターン表が自動作成される仕組みも備えています。今後、家族介護も増えていくことが予想され、介護のハードルを下げるabaのテクノロジーは、国内にとどまらず世界からも求められるものだと考えています。

【2023年度】

株式会社Halu (本社:京都府京都市 代表取締役:松本友理)

2020年4月創業。「インクルーシブデザインで多様性を価値に変え、分断のない世界をつくる。」をビジョンに掲げ、子どもをもつすべての家族の多彩な外出機会を創出するための安全・快適で個性的なプロダクトを提供しています。体幹が弱い乳幼児でも安定して座ることができ、外出先の椅子にも簡単に取り付けられるキッズチェア「IKOU(イコウ)ポータブルチェア」をはじめ、機能性とデザイン性の両立をかなえる子ども服など、自社ブランド「IKOU」の開発製造販売のほか、インクルーシブな商品・サービス開発を目指す各企

業様との共同開発や社員研修・コンサルテーションなども行います。「IKOUポータブルチェア」は、折りたたみ式のキッズチェアで、体幹が弱いという身体的チャレンジを抱える子どものニーズをベースに開発しました。大人用の椅子への取り付けは簡単で、床などへの直置きも可能なため、外食やスポーツ観戦、ピクニックやキャンプでの活用等、家族の行動範囲が広がります。Haluの価値観が広がれば、多様な人々が支え合いながら自由かつ前向きに社会参加できる世界が実現できると期待しています。



IKOUポータブルチェア

【2024年度】

at FOREST株式会社 (本社:兵庫県神戸市 代表取締役:小池友紀)

at FORESTが創案した循環葬®RETURN TO NATUREは、「森と生きる・森に還る・森をつくる」を合言葉に、墓標も何も残さず、土壌学の専門家監修のもとご遺骨を森林に埋葬するサービスです。家制度、ジェンダー、宗教などにとらわれない自由な発想で自分らしい眠り方を提供するという、未来志向型の埋葬サービスで、実際に「ベッドと一緒に眠りたい」「山登りが好きだから」など、様々な方が、それぞれの理由で循環葬を選んでいきます。今後も少子高齢化や未婚化が進む中で、親や自身のエンディングに悩みを抱える人の選択肢の一つとなっていくことを期待しています。

04 社会 コミュニティへの貢献

子どもたちの健やかな成長の支援

絵本の読み聞かせ会「おはなしの森」

TV

アナウンサーによる絵本の朗読会「おはなしの森」は、子どもたちの健やかな成長の支援や教育文化施設の支援などを目的として、大阪・中之島と神戸にある「こども本の森」で定期的に開催。2020年10月の活動開始から4年目を迎えました。2023年度は、参加した子どもたちに“ほんもの”の体験をしてもらおうと、季節に合わせた様々な催物を企画。「こども本の森 中之島」では、7月の開館3周年に合わせ、本物の笹を用意し、短冊に願いを込める「おはなしの森七夕まつり」を開催。10月のスポーツの日には、絵本に合わせて、子どもたちと一緒に身体を動かす「おはなしの森 森の運動会」を開催し、体験型の朗読会を実施しました。

また、「こども本の森 神戸」のある神戸市の東遊園地では、毎年1月17日に阪神淡路大震災の追悼行事が行われており、阪神淡路大震災から29年経った1月には、昨年に続き、子どもたちに絵本の朗読



おはなしの森

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/mori.html>

を通じて「防災・減災」の大切さや自分の身の守り方などを伝えました。今後も、未来ある子どもたちの育みへ貢献するとともに両文化施設の支援も目指し、定期的・持続的に活動していきます。

出前授業「エビシー教室」

2023年度実績(10カ所、727名対象)



HD

情報リテラシー教育の支援活動、および放送への親しみや理解を深めてもらうエビシー教室の「ABC出前授業(2011年開講)」「ABC社内授業(2017年開講)」「ABCリモート授業(2020年開講)」は、これまで多数の教育機関や自治体から申し込みをいただき、授業を実施してきました。2023年度は、出前授業を中心に教育機関10カ所で実施。新たなプログラムのテーマとして「コンプライアンス」「情報セキュリティ」「多様性」などのカリキュラムを取り入れました。またアナウンサーの仕事の一つである“インタビュー取材”を囲み会見風に体験することで、何事も事前に調べることやネット情報の真偽を見極めることの大切さを学んでもらいました。また、本物の放送機材に触れる「ニュース番組制作&放送」の疑似体験もコロナ禍後約4年ぶりに再開。さらに当社震災アーカイブを使用した「防災・減災」授業などを実施しました。

エビシー教室

<https://www.asahi.co.jp/kodomo/abciee/>

当社グループは、アナウンサーによる「大阪市児童福祉施設連盟」への支援活動を2010年度より持続的に行っていきます。中でも児童養護施設への訪問は、アナウンサーの「放送・表現・言葉・コミュニケーション」などの専門性を活かし、会話や遊び、絵本の朗読、実況の実演で大勢の子どもたちとの交流を行っています。



「大阪市児童福祉施設連盟」は、社会的養護を必要とする児童(被虐待児・家庭崩壊など)への支援などを行う児童養護施設や乳児院などで構成され、現在、各施設では親と離れて約1,400人の子どもたちが生活しています。

大阪市
児童福祉施設連盟

<https://jifukuren.org/>

NPO・NGO とのパートナーシップによる課題解決

国際NGO「セーブ・ザ・チルドレン」とのパートナーシップ

HD

当社は、2011年の東日本大震災時の「子ども支援募金」を機に取り組みを開始しました。2021年から、セーブ・ザ・チルドレンのTVCM『子どもの声が、世界を変える』編 supported by ABC』を無償枠で放送継続しています。

国際NGO セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン

<https://www.savechildren.or.jp/>



「TABLE FOR TWO」で支援

HD

当社グループは、NPO特定非営利活動法人「TABLE FOR TWO International」運営のプログラムを通して開発途上国の飢餓などを救う活動に2019年2月から参加しています。2023年2月～2024年1月期は374食、7,480円を寄付しました。

特定非営利活動法人
TABLE FOR TWO International

<https://jp.tablefor2.org/>



04 社会 コミュニティへの貢献

教育や文化の支援

関連するマテリアリティ
輝く地域づくりに
貢献する



建築文化の地域発信

～隈研吾氏デザインの本社ビルの市民公開～

HD

当社は、大阪の魅力ある建築文化を 一斉に公開する日本最大の建築イベント「生きた建築ミュージアムフェスティバル大阪(イケフェス大阪)」に2018年から参加し、ABC本社ビルを見学するガイドツアー「隈研吾デザインの放送局を訪ねて」を実施しています。世界的建築家の隈研吾氏のデザインによるABCの本社ビルは、その建造物の文化価値から市民に年々注目されています。再生木材を使用した遮熱効果の高い千鳥格子のルーバー、複数の「屋上緑化」などによるヒートアイランド対策を施した環境にやさしい建物とされ、2023年の見学会には、京阪神から多数の建築ファンが参加しました。また、ABC本社ビルは、水都大阪の中でも最も象徴的なエリアであり美術館や科学館、図書館やコンサートホールなど多彩な文化施設や歴史的建造物が存在する中之島を広く望める地に位置しています。よって、当ビルは、当社グループと地域社会にとっ



「隈研吾デザインの放送局を訪ねて」
(2023年10月29日)

生きた建築ミュージアムフェスティバル大阪

2014年に大阪で始まり、毎年秋の週末に、大阪の魅力ある建築を一斉に無料で公開する日本最大級の建築イベントです。歴史的な建築から、斬新なデザインの現代建築まで、また建築家の名作から街の喫茶店まで大阪という都市の魅力を様々な「生きた建築」が一斉に市民に公開され、毎年多数の建築ファンが参加しています。

生きた建築
ミュージアムフェスティバル大阪

<https://ikenchiku.jp/>

て、街の景観上も防災上も高い文化価値を有するもので、今後も当社社屋ビルの市民公開(イケフェス大阪)などの取り組みにより、多様な文化情報の発信を行うメディアグループとして、地域社会のさらなる活性化や賑わいに貢献していきます。

なにわ筋・中之島 ART ARC 構想

HD

当社グループは、2023年5月、朝日放送グループ中期経営戦略2021-2025「NEW HOPE」2nd STAGE(ローリングプラン 2023)を策定し、地域創生と社会課題解決の施策の一つとして「なにわ筋・中之島ART ARC構想」を掲げました。

朝日放送グループ中期経営戦略 2021-2025「NEW HOPE」2nd STAGE
(ローリングプラン 2023)

https://corp.asahi.co.jp/ja/ir/plan/main/05/teaserItems1/02/linkList/01/link/medp_rolling2023.pdf

なにわ筋・中之島ART ARC構想

朝日放送グループが、大阪・関西の未来に向けて、コンテンツ(アート/カルチャー/エンターテインメント)の弓を引き、今後大いに脚光を浴びていくなにわ筋・中之島をアートディストリクトとして都市再生を図っていく構想です。

季節に合わせて豊かで文化的な地域づくりの取り組み ～「中之島ウエスト・プロモーション連絡会」 加盟社として～

当社は、地域社会の一員としての役割を果たすため「中之島ウエスト・エリアプロモーション連絡会」に加盟し、様々な文化発信や活動を行っています。

「中之島ウエスト・エリアプロモーション連絡会」は、御堂筋から西

側エリアを中之島ウエスト・エリアとして、当社を含む民間企業8社が集まり、エリアのブランド向上や地域や企業の方々との交流、地域貢献活動などを進めるべく、2012年に発足し、月例交流会や、エリアの魅力の情報発信、また多様な地域貢献活動などを行っています。季節に合わせた地域プロモーションのメインは、2023年もクリスマスシーズンを中心としたプロモーションイベント「冬ものがたり」。



中之島・福島のみちと川をつなぐ「水辺のにぎわいプログラム」を、当社南に隣接するほたるまち港を中心に繰り広げました。

「冬ものがたり・オープニングセレモニー」の賑わい(2023年12月14日)

「自然環境の保全」をテーマに映像投影

中之島ウエスト・冬ものがたり2023「ABC☆きらきら☆クリスマス」
2023年12月14日～25日@ABCリバーデッキ

クリスマス期間中、ABCリバーデッキはイルミネーションで美しく飾られ地域住民を迎えました。社屋壁面にはABCテレビのアーカイブ映像から「日本の美しい大自然」をテーマに多様な生物や風景が投影され、美しくかけがえない大自然や環境の大切さを情報発信しました。



今後も、年間を通して、企業各社や各文化施設などとのパートナーシップや連携などを通して、中之島エリア全体や地域エリアが賑わう文化発信を持続的に実施していきます。

中之島ウエスト・エリア プロモーション連絡会

<https://nakanoshima-west.jp/>

04 社会

地域創生

輝く地域づくりに貢献する

朝日放送グループは、2023年末に発表したマテリアリティの一つとして、「輝く地域づくりに貢献する」と掲げ、「地域の魅力や課題の発信」「地域の文化、経済の活性化への寄与」を重点課題としています。また、朝日放送グループ中期経営戦略2021-2025「NEW HOPE」の目標の一つに、「地域創生と社会課題の解決に資する事業の創造」を掲げています。

放送コンテンツを通じた地域の魅力発信

～日曜 22 時ドラマにみる PR 施策～

TV

朝日放送テレビは、神戸が舞台というドラマコンテンツの特性を活かし、関西エリアOOH(Out Of Home=家庭以外で生活者に接触する広告メディア)の活用やロケ地マップ制作などで、神戸観光局などと連携した地元の魅力発信や話題化を行いました。

■花火コラボ(ロケ地・神戸で開催の花火が本編にも登場、作品に彩りを添えました)

■ロケ地マップ(神戸観光局・神戸フィルムオフィスと連携し「神戸ロケ地マップ」を作成しました)

■ロケ地ツアー(作中で象徴的なスポットとなった旧摩耶観光ホテルを見学するツアーを実施しました)ほか



今後も、放送番組を中心とした様々なコンテンツを通じて地域の魅力発信を図っていきます。

2023年10月期
朝日放送テレビ制作

地域共創事業「ミックスプロジェクト」

～「おはよう朝日です」コラボの「ミックスジュース」始めました～

TV

朝日放送テレビは、これまで、放送局として初めてとなるふるさと納税サイト「ふるラボ」を運営するなど、積極的に“地域共創事業”に取り組み、日本各地に溢れる地域や製品のストーリーを発信してきました。そして、情報の発信だけではなく、“ワクワク・ドキドキで満たされる世界”を目指し、様々な企画を実施することで、これまで気づけなかった魅力の再発見や、そこから生まれる新たな価値の創造に貢献したいと考えています。

その一つとして、ANAあきんど株式会社と連携し、人口減少や少子高齢化、地域経済の縮小による地域製品の販路不足や一次産業の担い手不足などの課題解決を目的とした「ミックスプロジェクト」を始めました。第一弾として、「おはよう朝日です」とコラボし、関西発祥の「ミックスジュース」をテーマに各地の産物を混ぜ合わせた究極のフルーツジュースづくりに挑戦し、番組イベント「おは朝パーク」にて販売しました。また、つくる過程で、北海道別海町の“超新鮮な牛乳”や、亀岡で若手農家が栽培する“皮まで食べられる無農薬バナナ”、瀬戸内海の潮風が育んだ“松山の伊予柑”など、その味わいだけでなく、生産者の声も番組内でお届けすることができました。

今後も、様々な地域や事業者、企業の皆さまと円卓型の連携を推進することで、日本の元気や未来を支える取り組みに積極的に挑戦していきます。



地域の文化、経済の活性化へ

～なにわ筋みっくす音楽祭～

HD

2023年度、大阪の“ニシ”をもっと盛り上げたいという想いから、地域の人々や店舗がつながり、ゆる～く一緒につくっていく、人、店、音楽、アートなど様々なジャンルを“みっくす”した音楽祭を有志の実行委員会を組成して開催しました。

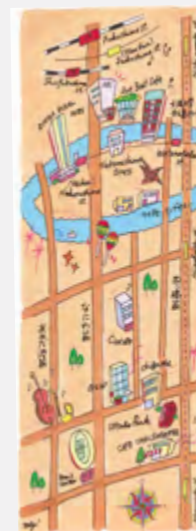


～VOICE 担当者の声から～

今回の音楽祭は「第0回」としてトライアル開催しました。ABCグループはお祭りの“下支え”として、仕組みづくり、制作、広報などを担い、地域を盛り上げる一助になればと考えています。地域の声を集めて本音を聴く音楽祭へ。その声によりどんどん変わっていき、変化を恐れない。地域の人たちが自分事としてつくっていくことが大切で、継続していくことを優先したいと考えます。ガウディのサグラダファミリアがいつまでも完成しないと言われていたように「なにわ筋みっくす音楽祭」も完成することなく、その過程が魅力的でいつまでも終わることなく、次世代に引き継がれていくことが理想です。今後さらに地域の皆さんが自ら参加できるような様々な施策を仕掛けていく予定です。

2025年3月29日(土)、30日(日)開催予定

なにわ筋みっくす音楽祭実行委員会
杉山智章(HD社大阪・関西万博室、マッシュ)



関連するマテリアリティ
輝く地域づくりに
貢献する



04 社会 地域創生

「神山まると高専」支援

HD

TV

当社ならびに朝日放送テレビが企業版ふるさと納税制度を活用して支援を行った「神山まると高専」(徳島県神山町)は2023年4月に開校しました。

徳島県神山町は1990年代から街づくりが進められ、「奇跡の田舎」と呼ばれる中、その集大成として「神山まると高専」を開校しました。この高専はテクノロジー、デザイン、起業家精神を養う教育方針を持ち、当社のDX推進とも理念が一致し、地域創生・DX推進の観点から開校支援を行ったものです。

開校以来、朝日放送テレビの番組での取り上げなど広報活動を支援し、2023年12月には「とくしま4K映画祭」が神山まると高専を会場として開催され、地元出身でDX推進を業務とする粟飯原正裕(当社DX・メディアデザイン局)が、神山町における地域創生活動と朝日放送グループの企業風土の共通点をテーマに講演を行うなどしました。(講演骨子～「かつて神山町では高等教育の機会も限られていたが、神山まると高専の開校は地元学生のみならず、全国から高度な学びを求める学生が集まる場所となり、地域創生の究極の取り組みになっている。」～)

また、講演中、高専の学生に対して「当社グループが、2023年9月に放送業界初のエンジニア対象インターンシップを実施し、参加者からハイレベルな技術力と社風・労働環境などで高い満足度を得たこと」などが伝えられました。

当社グループは、DX人材の育成や社会全体のDX推進のため「神山町・神山まると高専のこれから」を共創していきます。



粟飯原正裕(朝日放送グループホールディングス DX・メディアデザイン局)の講演の様相

神山まると高専

<https://kamiyama.ac.jp/>

『歴史人』タイアップ企画などの展開

ABC アーク

ABCアークの歴史資産を活かした地域創生事業は4年目に入り、当社グループのマテリアリティの一つ「輝く地域づくりに貢献する」に沿って事業貢献しています。主に自治体を対象に行ってきた活動はノウハウが蓄積され、様々な自治体にその活動が認知されつつあります。これまで「横須賀人」や「平塚人」など、ABCアークの月刊誌「歴史人」にちなんで「〇〇人」というその地域にある歴史資産やそれに伴う知識などをまとめた冊子を制作してきましたが、近年、冊子サイズや内容も多様性に富んできています。たとえば滋賀県大津市とはABCアーク発行の「歴史人Kids」を基に「おつ光ルくと巡る紫式部ゆかりの地大津」という子どもたちにも親しんでもらえる冊子づくりも行っています。このような冊子が制作できるのも、これまでの経験の積み重ねが大きいと考えていますが、元々、近隣地域から観光

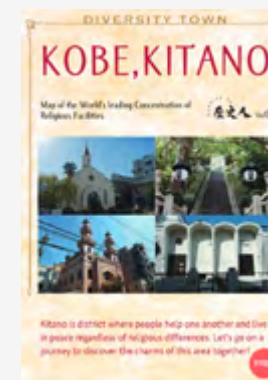
客などを呼び込むという目的で制作していたものが、その地域住民自身が地元の歴史を改めて学び、関心を持つ所謂「シビックプライドの醸成」にも貢献していると捉えています。

最近ではインバウンド需要が多く、兵庫県神戸市の「北野人」では英語版も制作、現在は英語だけでなく、多言語化の需要も増えてきています。

ABCアークは今後も歴史資産を活かした、地域課題解決に貢献していきます。



おつ光ルくん冊子表紙



KITANO

04 社会

テクノロジーの活用で未来を照らす

関連するマテリアリティ
テクノロジーの活用で
未来を照らす

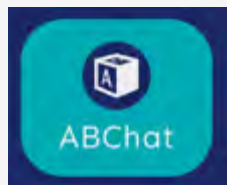
生成 AI の活用

HD

朝日放送グループでは、ChatGPTなどの生成AI技術を活用し、業務効率化や新規事業創造につなげるため、2023年4月より様々な取り組みを進めてきました。その土台となる最初のステップとして、同年7月には、グループで生成AIを安心・安全に活用するための指針として「生成AIガイドライン」を策定しました。このガイドラインでは、生成AIを活用する際の著作権やプライバシーの保護における留意点など適切な利用方法を規定しています。

その後、朝日放送グループ版ChatGPTである「ABChat(エビチャット)」をグループ全社で業務に使えるように提供し、様々な用途を想定したプロンプトの整備を行っています。また、並行して生成AIの利用推進のため、「ABChat」の全グループ会社向け研修や経営層向け研修を実施しました。研修では、「生成AIとは?」といった基礎的な内容から、業務での実践的な利用方法までをハンズオン形式で行い、文書作成やアイデア創出など、実際の業務での利用が着実に増加しています。

さらに、研究開発活動の一環として、生成AIのエンターテインメント分野への活用可能性を探っています。この試みでは、会議中の会話内容をもとに生成AIが、その内容を形容した名言を自動生成するとともに、会話内容から推定した感情を色やフォントで表現して、会議室の壁面にプロジェクションマッピングするシステムや、生成AIを活用して自然な会話・動作を実現するバーチャルヒューマンなどの



プロトタイプの開発を行いました。今後も当社グループでは、業務の生産性向上やビジネスへの活用、新たな価値創造に向けて、生成AIを積極的に活用していきます。

「照明技術の変革」が働き方を変える

TV

『ABCグリーン宣言』を受けて、2022～2024年にかけてTVスタジオで使用している照明器具を順次LED化。社屋移転から15年が経過していることもあり、LED化に対応できるスタジオ照明設備の全面更新工事も合わせて実施しています。

スタジオLED照明器具は電球照明器具と比べて格段にサイズが大きく、重くなっています。さらに電球照明器具時にはなかった制御線の接続が増えるなど、LED化することで作業が煩雑になり、従来の作業時間内での運用継続が困難であることが予想されました。照明スタッフの20～30代女性割合の8割を超える現状を考えると、番組美術セットごとに多数の照明器具をスタジオ中に運び回る照明器具の配置作業は重労働であり、スタジオ照明器具のLED化は労働環境改善への障害となっていました。

今回、『脱炭素社会への貢献』と『照明準備作業の省力化』の両立を実現させることを目標にして工事を進める中で、LEDスポットライトをフラッドライトのように取り扱える、今までありそうでどこにもない、アタッチメントとして『スポットライトキャップ』を開発しました。スタジオ照明器具は明かりの質が異なる「スポットライト」と「フラッドライト」が8割以上占めています。今回のアタッチメント開発の結果、照明器具種々の大幅な機種共通化を可能とし(8機種→2機種に削減)、器具の購入台数の2割削減を実現しました。また、器具種が少ないことで、スタジオ内で器具を探し回る作業や重い器具を運ぶ作業が格段に減り、多くの器具は器具取り付けパイプ内でのスライド移動で対応できます。さらに照明デザイナーによる器具配置図面をもとに、照明器具設置位置を表示するシステムも開発。LED照明器具種ごとに登録カラーに合わせて設置位置をカラー表示、間違えて設置した場合は赤点減するなど、照明器具配置の正誤確

認まで行えるシステムを開発。これらの開発により効率的な照明設置作業を実施することが可能となり、省力化と作業時間の削減など、労働負荷の軽減を実現しました。

この革新的な技術開発により、働く人にやさしい労働環境の構築を果たしたことが高く評価され複数の賞を受賞しました。

2024年6月6日広報リリース

スタジオ照明LED化によって、ABCホールを除くA,B,C,NstのTV全スタジオの月平均使用電力量は、この10年平均値の24.0%(約1/4)まで削減されました。LED化での省エネ効果による脱炭素社会への貢献施策を継続しながら、今まで「力自慢の男性」がメインで活躍していた照明現場を、今後のさらなる技術変革により、デザイン力を磨けば男女問わず多様な人材が誰でも活躍できる環境へと変えていきます。



照明作業を行う女性従業員



04 社会

品質

関連するマテリアリティ
信頼されるメディアグループで
あり続ける



よりよい放送を目指して

グループのメディア3社である朝日放送テレビ、朝日放送ラジオ、スカイAは、放送法や電波法など関係諸法令や、日本民間放送連盟の放送基準とともに、各社が設けた放送の基本原則と番組基準(広告基準などを含む)に基づいて放送を行っています。CS放送局であるスカイAは、それらに加えて衛星放送協会の放送基準にも準拠して放送しています。

3社は放送番組の適正を図るため、「番組審議会」を設置しています。審議会委員は、多種多様な立場の方々で構成されています。審議の概要は放送番組またはウェブサイト、もしくはその両方で公表しています(各社のウェブサイトは右記リンク参照)。

朝日放送グループでは、テレビ、ラジオの番組等における放送倫理上の問題、とりわけ人権問題や、虚偽、ねつ造等の問題を未然に防ぐことを目的として、「放送番組検討会議」を設置しています。毎週開かれる「放送番組検討作業部会」とともに、適正な放送を続けるための重要な会議として位置付けています。

1966年に当時の朝日放送が設けた5つの信条は以下です
朝日放送信条

<https://corp.asahi.co.jp/ja/tv/company/principle.html>



2024年4月12日「第703回番組審議会」(朝日放送テレビ)

番組基準<朝日放送テレビ/朝日放送ラジオ/スカイA>

2018年4月1日制定 2023年4月1日改正 2024年4月1日改正
放送番組は常に清新にして気品があり、責任を重んずるものでなければならない。かつ高い倫理観にたち、独自の特色を生かし多彩で魅力があり、ひろく国民の支持とその要望に応えることが出来るものでなければならない。
朝日放送テレビは、朝日放送信条に則り、放送の公共的使命と社会的責任を重んじ、この使命達成のため、以下に基本的な5原則をかかげる。朝日放送テレビ番組基準は、番組および広告の企画、制作、実施に当って守るべきものであり、その内容については「日本民間放送連盟放送基準」に準拠する。

原則

- 1.すべての人の基本的人権を尊重する。
- 2.言論の自由と公正を守り、不偏不党の立場を貫く。
- 3.公共の福祉と産業経済の繁栄に貢献することを信条とする。
- 4.常に寛容の心を忘れず、良識と知性に基づき、品位と責任を重んじる。
- 5.広告は真実に徹して、誇張せず、信頼を高めるようつとめる。(朝日放送ラジオ・スカイAも上記に同じ)

TV

番組基準 <https://corp.asahi.co.jp/ja/tv/objective/standard.html>

番組審議会 <https://corp.asahi.co.jp/ja/tv/objective/commission2.html>

ラジオ

番組基準 <https://corp.asahi.co.jp/ja/radio/objective/standard.html>

番組審議会 <https://corp.asahi.co.jp/ja/radio/objective/commission2.html>

スカイA

番組基準 <https://sky-a.asahi.co.jp/global/basis/>

番組審議会 <https://sky-a.asahi.co.jp/global/council/>

日本民間放送連盟 放送基準

2023年5月24日改正 2024年4月1日施行

前文

民間放送は、公共の福祉、文化の向上、産業と経済の繁栄に役立ち、平和な社会の実現に寄与することを使命とする。われわれは、この自覚に基づき、民主主義の精神にしたがい、基本的人権と世論を尊び、言論および表現の自由をまもり、法と秩序を尊重して社会の信頼にこたえる。放送にあたっては、次の点を重視して、番組相互の調和と放送時間に留意するとともに、即時性、普遍性など放送のもつ特性を発揮し内容の充実につとめる。

- 1.正確で迅速な報道
- 2.健全な娯楽
- 3.教育・教養の進展
- 4.児童および青少年に与える影響
- 5.節度をまもり、真実を伝える広告

次の基準は、ラジオ・テレビ(多重放送・補完放送を含む)の番組および広告などすべての放送に適用する。ただし、18章「広告の時間基準」は、当分の間、多重放送・補完放送には適用しない。

各章の内容

前文

放送基準の運用に関する注記事項

1章 人権	11章 性に関する表現
2章 法と政治	12章 視聴者の参加と懸賞・景品の取り扱い
3章 児童および青少年への配慮	13章 広告の責任
4章 家庭と社会	14章 広告の取り扱い
5章 教育・教養の向上	15章 広告の表現
6章 報道の責任	16章 医療・医薬品・化粧品などの広告
7章 宗教	17章 金融・不動産の広告
8章 表現上の配慮	18章 広告の時間基準
9章 暴力表現	
10章 犯罪表現	

(付)放送音楽などの取り扱い内規

(付)児童向けコマーシャルに関する留意事項

日本民間放送連盟 放送基準

<https://www.j-ba.or.jp/category/broadcasting/jba101032#hk0>

04 社会 品質

表彰・受賞事例

■第71回民間放送全国大会 日本民間放送連盟賞

(一般社団法人日本民間放送連盟)

テレビ部門 準グランプリ 初受賞

・ドキュメンタリー「子どもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

[2023年11月7日広報リリース](#)

■2023年日本民間放送連盟賞(一般社団法人日本民間放送連盟)

番組部門 テレビ報道番組 最優秀賞 12年ぶりの受賞

・ドキュメンタリー「子どもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

番組部門

・テレビ教養 優秀賞 「Q-1 ～U-18が未来を変える★研究発表SHOW～」

・ラジオ教養 優秀賞 「笑い飯 哲夫のしんぶん教室」

・ラジオ生ワイド 優秀賞 「ウラのウラまで浦川です」

CM部門

・ラジオCM第2種(120秒) 最優秀賞 「中央軒 企業CM/記者会軒 篇」

・ラジオCM第1種(20秒) 優秀賞 「ニチレイフーズ 焼きおにぎり 10個入り/恋の貸しかり 篇」

・ラジオCM第2種(60秒) 優秀賞 「中央軒 長崎皿うどん/11種類 篇」「ニチレイフーズ ミニハンバーグ/他意のない子供の手紙 篇」

[2023年9月21日広報リリース](#)

■New York Festivals TV & Film Awards

Documentary Educational/ Instructional Silver

・「子どもホスピス ～いのち輝く“第2のおうち”～」

[2023年4月19日広報リリース](#)

■World Media Festivals 2023

Documentaries Inclusion & Diversity部門 銀賞

・ドキュメンタリー「パパがある日女性に」

Documentaries Human Relations and Values部門 銀賞

・ドキュメンタリー「子どもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

[2023年5月1日広報リリース](#)

■第49回放送文化基金賞(公益財団法人放送文化基金)

ドキュメンタリー部門 奨励賞

・ドキュメンタリー「子どもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

[2023年6月7日広報リリース](#)

■第29回PROGRESS賞/テレビ朝日系列24社番組審議会委員選定優秀賞

・ドキュメンタリー「子どもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

■ギャラクシー賞(放送批評懇談会)

第61回ギャラクシー奨励賞、2023年10月度月間賞

・ドラマ「何曜日に生まれたの」

[2023年11月20日広報リリース](#)

<https://www.houkon.jp/galaxy-award/%E7%AC%A6%1%E5%9B%9E%E5%88%23%E5%B4%E5%BA%A6%E5%BC%89/>

■「地方の時代」映像祭(「地方の時代」映像祭実行委員会)放送局部門 選奨

・ドキュメンタリー「テレメンタリー2022 第6波の結末～コロナ禍の障害者事務所～」

<https://www.chihounojidai.jp/work/2023.html>

■2023年度関西写真記者協会賞(関西写真記者協会)

ニュース部門 銀賞

・情報番組「newsおかえり」「皆既月食 関西の街を彩る」

[2023年11月30日広報リリース](#)

■第11回ATP上方番組大賞(一般社団法人全日本テレビ番組製作

社連盟(ATP)事務局

短編・コーナー部門 優秀賞

・情報番組「newsおかえり」「アオハル最前線 部活が教えてくれたコト 伊川谷北高校書道部『筆よ踊れ!栄光へのパフォーマンス』(エー・ビー・シープラ制作)

新人賞

・情報バラエティ番組「朝だ!生です旅サラダ」「海外の旅」(エー・ビー・シープラ制作)

https://www.atp.or.jp/awards/atpaward_kansai/award_011.php

テレビドキュメンタリー

「子どもホスピス ～いのち輝く“第2のおうち”～」

■番組概要

2016年、全国で初めて開所した大阪の民間小児ホスピス「TSURUMI 子どもホスピス」(大阪市鶴見区)に長期密着。病と懸命に闘う子どもと家族、寄り添うスタッフと支援者、最愛の子を亡くし新たな施設の立ち上げに奔走する母の姿を追った。TSURUMI 子どもホスピスがまいた種は、今、各地で花を咲かそうとしています。



05

ガバナンス Governance

- ▶ コーポレートガバナンス
- ▶ コンプライアンス
 - コンプライアンス推進体制
 - コンプライアンス研修
- ▶ 情報セキュリティ



コーポレートガバナンス

基本的な考え方

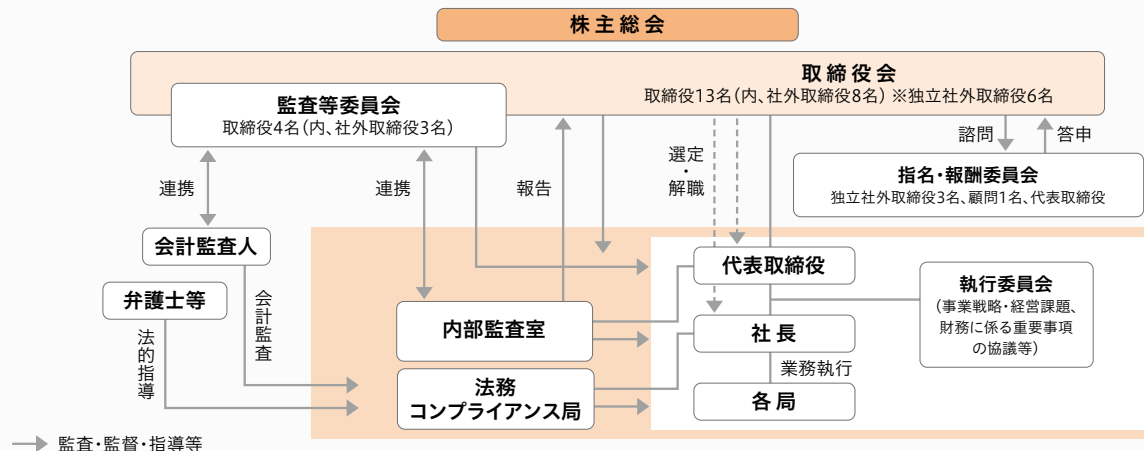
関連するマテリアリティ
ガバナンスを強化し
持続的な成長を実現する



当社は、会社を持続的に成長させるには、株主、視聴者、リスナー、広告主、取引先、従業員、地域社会といった多様なステークホルダーとの適切な協働が不可欠である、との考えのもと、ガバナンス環境の整備を進めています。放送事業を中核とした企業グループとして、高い公共性と社会的責任を強く自覚し、社会と文化の発展に寄与しています。その上で、国民の財産である電波の有効利用を負託された報道機関として、市民生活の保全と発展に貢献する情報発信を続けられる経営基盤の維持を前提に、ステークホルダーと良好な関係を築き、その期待に応えるべく、企業価値の向上に努めます。また、当社はコーポレートガバナンスのための機関設計として、監査等委員会設置会社を選択しています。取締役会が会社の持続的成長・企業価値の向上を推進する役割を担うとともに、社外取締役と監査等委員会が経営に対する実効性の高い監督・監査できる体制を構築します。

🔗 「コーポレートガバナンス」に関する詳細は統合報告書を参照

コーポレートガバナンス体制



→ 監査・監督・指導等

05 ガバナンス コーポレートガバナンス

内部統制システム

当社は業務の適正を確保し、株主やステークホルダーに損害を与えないようチェックする仕組みとして内部統制システムを構築しています。システムが確実に機能するようコンプライアンスや内部監査、リスク管理に対する施策・体制を盛り込んだ基本方針を定めています。

内部統制システム構築の基本方針

<https://corp.asahi.co.jp/ja/ir/governance/foundation.html>

1 リスクマネジメント体制

2 コンプライアンス推進体制

3 情報セキュリティとプライバシー保護体制

4 内部監査室

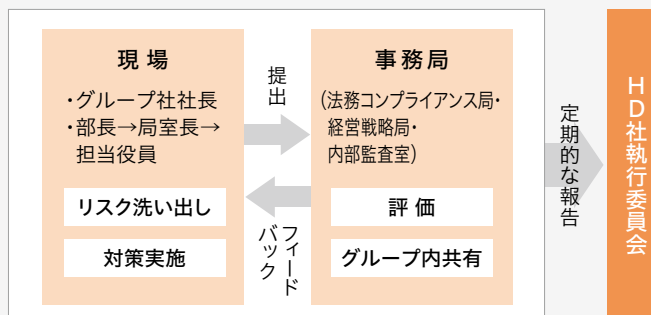
5 監査等委員会

6 事業継続計画(BCP)

1) リスクマネジメント体制

当社グループでは、2024年4月、目標達成に向けて進む過程において、一定の影響を及ぼすポジティブ・ネガティブ両面での不確実性をリスクと定義し、グループの行動や意思決定を形成するにあたって重要な要素と位置付け、グループ各社のすべてのリスクを把握・管理できる体制を構築しました。新たな挑戦や可能性を追求するため、時に積極的にリスクを受け入れながらコントロールをして、機会を適切に捉え、成長につなげます。

平時 リスクマネジメント リポートライン



2) コンプライアンス推進体制

「コンプライアンス推進体制」について詳しくは、P.58を参照

3) 情報セキュリティとプライバシー保護体制

● 情報セキュリティ

「情報セキュリティ」について詳しくは、P.60を参照

● プライバシー保護体制

情報の適切な管理・保持および社会に対しての発信、提供は、当社グループの存立の根幹をなすことから、当社グループ各社においても、情報を紛失・悪用・漏洩などの脅威から守り、あらゆる関係者の信頼を強固なものにするために「個人情報の取り扱い方針」のもと、視聴者やユーザーの皆さまからお預かりした個人情報を適切に取り扱うよう努めています。

情報セキュリティ統括責任者であるコンプライアンス担当役員を長とする情報セキュリティ委員会を設置。また、法務コンプライアンス局にグループ全体を統括する「プライバシー保護チーム」を置く。また、グループ全社ごとに個人情報・プライバシー情報保護を推進する「個社主管部門」、さらに業務部門にも責任者を配置。これらの組織と実務の経験者が連携しながら個人情報の管理を徹底していきます。

4) 内部監査室

5) 監査等委員会

6) 事業継続計画(BCP)

「内部監査室」「監査等委員会」「事業継続BCP」については統合報告書を参照

05 | ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスに関する
取り組みの考え方と推進体制

当社は、当社および子会社の取締役・執行役員および従業員のコンプライアンスに関して、以下の体制を整備しています。

- (1) 当社グループは、「朝日放送グループコンプライアンス憲章」と「朝日放送グループコンプライアンス行動規範」を制定し、法令などを遵守し、社会的良識に基づいてコンプライアンス経営を行う。
- (2) 当社は、「朝日放送グループコンプライアンス規定」を制定し、コンプライアンス担当執行役員の下に法務コンプライアンス局を設置し、当社および子会社の取締役・執行役員および使用人が法令などを遵守し、社会的倫理に則って行動するために必要な取り組みを実施する。
- (3) 当社は、法務コンプライアンス局および社外に内部通報窓口を設置し、当社および子会社の取締役・執行役員および使用人ほか関係者から、コンプライアンス違反の疑義がある案件についての相談、報告を受ける。
- (4) 当社は、「公益通報者保護法にもとづく通報窓口に関する規定」を制定し、通報された情報に関する調査と対応について定めるとともに、情報提供者を秘匿し、不利益取扱を禁止する。
- (5) 当社の法務コンプライアンス局は、内部通報に係る体制の運用状況を定期的に代表取締役および取締役会に報告する。
- (6) 当社および子会社は、「反社会的勢力排除規定」を制定し、反社会的勢力に対する利益や便宜の供与を禁じ、反社会的勢力からの圧力に毅然とした態度で臨む。

朝日放送グループコンプライアンス憲章

放送事業を中核とした朝日放送グループは、高い公共性と社会的責任を負っています。当グループに属するすべての企業は、法令および社内規定を遵守し、社会的良識や倫理規範に基づいて行動する誠実で公正なコンプライアンス経営を行わなければならない。また、当グループすべての役員・従業員はその自覚をもって行動しなければなりません。

上記の目的を達成するために「朝日放送グループコンプライアンス憲章」と「朝日放送グループコンプライアンス行動規範」を制定し、当グループすべての役員・従業員がこれを理解し、遵守することを宣言します。

2018年4月1日

朝日放送グループコンプライアンス憲章

- 1 私たちは、放送事業を中核とした企業グループに属するものとしての強い自覚と認識を持ち、平和と自由の精神を貫き、地域社会と文化の向上に貢献します。
- 2 私たちは、法令遵守の精神と、社会的規範や良識に基づいた高い倫理観を持ち、その判断の上にとって公正で健全な活動を行い、社会の信頼にこたえます。
- 3 私たちは、良質なコンテンツやサービスを提供します。正確な情報を迅速に発信し、楽しさと健全さを持った番組等のコンテンツやサービスを提供し、視聴者・顧客の満足度を高め、社会的責任を果たします。
- 4 私たちは、法令等を遵守した公正な取引を行い、取り扱う広告は誇張を排した節度あるものとし、経済の発展に尽くします。
- 5 私たちは、基本的人権を尊重することはもとより、人間としての尊厳を重んじた社会を形成することに尽力します。
- 6 私たちは、人類の未来にかかわる環境問題に積極的に取り組みます。

関連情報はこちら

朝日放送グループコンプライアンス憲章

朝日放送グループコンプライアンス行動規範

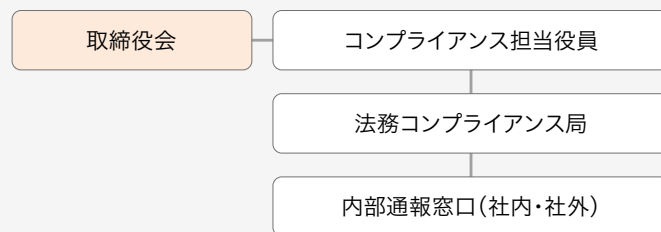
<https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/compliance.html>

05 ガバナンス コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

内部通報制度

当社は、通報者および調査協力者が不利益な扱いを受けないよう、社内窓口と社外窓口（弁護士事務所）を設置するとともに、公益通報対応業務従事者を指定しています。また、グループ全体に向けた研修などの中で、内部通報窓口の存在を改めて周知するとともに、安心して通報できることを伝えています。



内部通報制度の利用状況

2023年度は通報窓口に6件の通報・相談がありました。これまで、グループ従業員以外に、構内スタッフなどからの通報・相談もあり、それぞれの内容に応じた対応を取っています。

コンプライアンス研修

定期的な研修の実施

朝日放送グループは年に1回、グループ全員を対象にしたコンプライアンス研修を実施しています。放送事業を中核とした企業グループとして、一人ひとりが高い公共性と社会的責任を自覚すること、また業務・私用にかかわらず、法令・倫理規範・社会常識を遵守する意識を高めることが目的です。そのため、基本的な内容に加えて、時代の流れを意識した人権・差別の問題、法改正の対応など、毎年新しい内容を盛り込むことにしています。最近では「ハラスメント」「リスクマネジメント」「個人情報保護の基礎」「インサイダー取引防止」などを取り上げました。また、eラーニング方式を採用し、一人ひとりの業務時間にあわせて受講できるようにしています。



笑福亭たまさんによるコンプライアンス研修(2023年)

ガイドブックの作成

毎年コンプライアンス研修を続ける中で、コンプライアンスに従い行動することをより理解を深めてもらうため、「朝日放送グループコンプライアンスガイドブック」を作成しています。

2020年の作成時には印刷物として配布しましたが、その後はイントラネット、エクストラネットにも掲載し、グループ全体でコンプライアンス上の疑問を感じたときにはすぐに確認できるようにしています。また、内部通報制度の通報窓口の連絡先も掲載しています。



ガイドブック表紙

グループ会社の審査基準

これまで当社では放送に関わる部分は放送基準に準じて扱いの可否を判断してきましたが、昨今グループ会社も増え、放送外ビジネスも多様化しています。当社グループ全体におけるブランド毀損のリスク管理・ガバナンス強化の観点から、グループ会社の審査基準の指標を以下の通り決めました。

- 指標① 放送で収益を得る事業(例:テレビ通販) → すべて放送での審査基準に従う(現行の運用通り)
- 指標② プロモーション等で放送と連動する事業 → 基本的に放送での審査基準に準ずる
- 指標③ 放送と関連しない事業 → 朝日放送グループとして公序良俗に反しないことが重要なので、経営戦略局・コンプライアンス局審査部と個別に協議の上判断する

05 | ガバナンス

情報セキュリティ

情報セキュリティについての 取り組みの考え方と推進体制

朝日放送グループは、情報セキュリティ基本方針に従って、情報を脅威から保護するための情報システムのセキュリティ対策や、情報セキュリティに関するリテラシー向上のための教育・啓発の活動を行っています。

当社グループでは、グループが所有する情報および情報システムを適切に管理することを目的として、2018年4月に情報セキュリティ委員会が発足しました。この委員会では、当社グループ内で発生した情報セキュリティに関するインシデントに対する調査や原因の究明、対策および再発防止策の策定や、当社グループ内の情報セキュリティに関する監査などの危機管理に関わる活動を行っています。この危機管理の活動の一環として、委員会は「情報セキュリティインシデント対応マニュアル」の整備を行いました。2022年4月施行の改正個人情報保護法では、個人情報の漏えい時の個人情報保護委員会への報告が義務化されています。これを受けて、情報漏えいなどのインシデントが発生した場合の、当社グループ全体での利用を前提としたインシデント対応マニュアルを新たに作成しました。マニュアルでは、当社、朝日放送テレビ社、グループ社ごとに、インシデント対応時の体制や責任者や対応者を定め、技術的な対応手順はもちろん、グループ内外の情報共有や届出、報告の一連の対応フローを定めたものとなっています。さらに、2023年4月には朝日放送CSIRT(シーサート)を設置し、このマニュアルに則った、より敏速なインシデント対応ができる体制を整備しました。朝日放送CSIRTでは、平時においても情報セキュリティ関連の情報収集や対応手順の策定、社員教育などを実施しています。2023年度には、当社グループ各社の従業員を対象を広げて従業員教育を行うことで、当社グループ全体としての情報セキュリティの強化に努めています。

す。加えて、2024年度上期には、朝日放送CSIRTの多くのメンバーが、IPA(情報処理推進機構)の国家資格である情報処理安全確保支援士(登録セキスペ)を取得し、益々高度化・巧妙化するサイバー攻撃に迅速に対応できる体制を整えました。

朝日放送CSIRT体制図



情報セキュリティ研修

情報セキュリティについてのもう一つの取り組みとして、情報セキュリティに関する教育・啓発活動があります。当社DX・メディアデザイン局では、当社グループの情報リテラシーの向上を目的として、情報セキュリティ研修を実施しています。

2021年11月頃から、Emotet(エモテット)と呼ばれるコンピュータウイルスの感染拡大が世界的に顕著になっています。このウイルスは、過去にやりとりした実在のメールの宛先や文面の情報を流用してメールをばらまくことで感染を広げます。このように巧妙化するサイバー攻撃から従業員と組織を守るためには、セキュリティのリスクや攻撃の手口を従業員自身が把握して、脅威に備えておく必要があります。そのために、不審なメールに対する日々の注意喚起に加えて、近年のサイバー攻撃の手口を解説するトレーニング動画による講習や、実際の攻撃メールに酷似する訓練メールを用いた攻撃メール訓練を実施しています。これらの情報セキュリティ研修は継続的に実施し、当社グループの情報リテラシーの向上につながっています。



攻撃メール
訓練の画面

歴史と源流

ABCグループのサステナビリティの歴史と源流

朝日放送グループのサステナビリティは、当社を取り巻く社会環境の変化や時代の変容に適時対応しながら発信してきた「信条」や「方針」などに見られる各「基本的考え方」、およびその時代が抱える社会課題の解決を目指した様々な「キャンペーン活動」などに反映する形で、現在まで進化してきました。

「朝日放送信条」などのビジョン(クレド)、「ガラスの地球を守れ」「子ども未来プロジェクト」などの放送事業を通じたキャンペーン活動などがその例です。

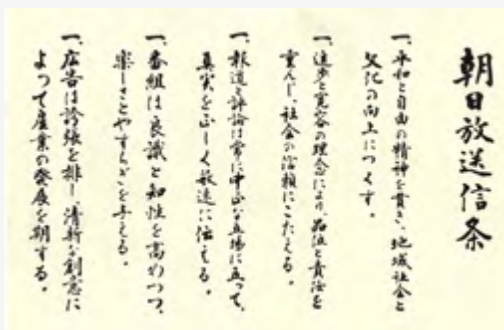
当社設立時からの社会貢献とCSR、サステナビリティ関連の考え方や推進取り組みなどを通して、当社グループのサステナビリティの歴史と源流をたどります。

1966年 「朝日放送信条」を制定

「朝日放送信条」は、1966年、開局15周年とラジオ・テレビ総合の新社屋建設を記念して制定されました。当時の記録によれば、朝日放送(当時)の憲章とも言うべきこの「信条」の制定は、当社開局以来久しく待望されていたもので、この宣言は、6月4日、当時の鈴木剛社長より全従業員に対し発表されました。以来、現在に至るまで当社屋内にて高く掲げ続けられている最も歴史ある信条です。

鈴木社長は、この信条の制定理由について「国民の電波を預かる放送企業としての朝日放送の理想と責任を明確にし、これに対する心がまえを、しっかりと心に刻みつけておきたい」と、後日社内報にて記しています。また、その結びには「希望と、困難と、起伏にみちた内外の情勢の中に、朝日放送は新しき発展を求めて、私たちは、ここに一堂相会して、『朝日放送信条』の制定を、高らかに宣言するものがあります。」と記しています。この信条は、公共性の高い事業を営むメディア企業としての社会的責任を明確にし、社会や文化・経済の発展に貢献する私たちが果たすべき使命や役割、理念を指し示しています。そして、その後の平坦ではない時代の変化を見渡しつつも

常に新しい発展を求めて事業を進めるとの決意は、現在の当社「経営理念」ひいては当社グループの「サステナビリティ」の考え方へと引き継がれていくもので、その源の一つと見ることができます。



朝日放送信条

2000年 環境キャンペーン
「ガラスの地球を救え」をスタート

朝日放送／当社創立50周年記念事業の一環として環境キャンペーンをスタートしました。故・手塚治虫氏のメッセージ「ガラスの地球を救え」を合言葉に、メディア一体で番組やイベントを通して環境保全の継続的実現を図り地球にやさしい放送局を目指し情報発信を続けてきました。(2000年～2016年)

2000年 放送局初の「ISO14001」を取得

朝日放送(当時)は、放送局として日本で初めて国際環境規格ISO14001の認証を取得し、「環境にやさしい、地球を、自然を大切に放送局」を目指して様々な取り組みを続けてきました。(2009年に認証離脱)

2007年 「ABC子ども未来プロジェクト」を
スタート

全社横断的組織として「ABC子ども未来プロジェクト」を立ち上げました。「子どもたちの今」「教育現場の実態」「いじめの原因」などをテーマに、いじめ、虐待、自殺、犯罪の若年化など子どもを巡る課題に向き合い、子どもたちが将来に対し明るい希望が持てる番組などを通じ視聴者とともに考えるコンテンツを発信し続けてきました。

<https://www.asahi.co.jp/kodomo/>

2007年 環境保全の取り組み「みんなの木」を
スタート

「みんなの木」は、2007年、「ガラスの地球を救え」キャンペーンの一環としてスタートし、小学校など教育現場で自然環境の特別授業や植樹などを続けてきました。2013年からはアナウンサーや市民参加型の自然観察学習の野外活動に移行し、次世代を担う子どもたちに自然、命の尊さを知ってもらう機会として継続してきました。(コロナ禍などにより一時休止中、次世代の取り組み検討中)

<https://www.asahi.co.jp/minnanoki/index.html>

2013年 太陽光発電事業を開始

大阪・高石ラジオ送信所にて太陽光発電事業を開始しました。再生可能エネルギー創出で脱炭素社会への貢献を行っています。

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/environment/green.html>

歴史と源流

「CSR方針」策定の経緯、および「マテリアリティ」への移行

2018年、朝日放送グループのホールディングス化の節目に合わせ、従来の「朝日放送CSR方針(2015年策定)」を「朝日放送グループCSR基本方針」に改定しました(キャッチコピー「明日の大人たちへ...」)。多くのステークホルダーのにとって当社グループの発信する情報と最も接点の深い放送番組やイベントなどの多様なコンテンツを中心に、事業を通して優先して実践すべき取り組みとなる重要課題(行動指針)をメディアのCSR(企業の社会的責任)と位置づけて社会変化に合わせ整理しました。その後、CSR方針の内容は、2023年12月に特定した「朝日放送グループのマテリアリティ」の「コンテンツの力で豊かな明日を創造する」「地球の健康を取り戻し次世代へつなぐ」「輝く地域づくりに貢献する」に継承されています。当社グループの「マテリアリティ」は、ダイバーシティなどの人的資本や気候変動、人権、ガバナンスなどの重要項目も新たに加えて、今日の社会・環境の変化に対応し取りまとめたものです。

朝日放送グループのサステナビリティの歴史 ～主な信条・ビジョン、出来事やキャンペーン～

- 1966年 「朝日放送信条」を制定 ①
- 2000年 環境キャンペーン「ガラスの地球を救え」をスタート(創立50周年記念事業) ②
- 2000年 放送局初の国際環境規格「ISO14001」取得
- 2007年 「みんなの木」をスタート(「ガラスの地球を救え」の一環として環境保全・啓発活動)／「ABCこども未来プロジェクト」をスタート ③
- 2013年 11月 大阪高石市のラジオ送信所で太陽光発電事業を開始 ④
- 2015年 10月 「朝日放送CSR方針」を策定
- 2018年 4月 グループホールディングス体制に移行
「朝日放送グループコンプライアンス憲章とコンプライアンス行動規範」を制定
- 12月 「朝日放送CSR方針」を改定し「朝日放送グループCSR基本方針」を制定(重要課題:行動指針) ⑤
- 2020年 8月 朝日放送グループとして「SDGメディア・コンパクト」に加盟
- 10月 「朝日放送グループ 環境方針」を制定
- 2021年 3月 「アスマライプロジェクト」スタート ⑥
- 8月 「朝日放送グループサステナビリティ推進委員会」を設置 ⑦
- 10月 「朝日放送グループサステナビリティ方針」を制定
- 2022年 1月 朝日放送グループで「ABCグリーン宣言」を発表
- 5月 TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同
- 6月 「ABC@Colorful宣言」を発表
- 2023年 12月 「朝日放送グループのマテリアリティ」(重要課題)を特定 ⑧
- 2024年 4月 「朝日放送グループ人権方針」を制定



CSR ～サステナビリティの主なあゆみ



非財務データ集

環境

温室効果ガス(CO₂)排出量実績

指標データ範囲		朝日放送グループの大阪・東京等各オフィスおよび施設等の一部					
データ年度		2013	2019	2020	2021	2022	2023
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	Scope1	1,158.8	695.7	706.8	655.4	666.0	596.6
	Scope2	8,002.5	5,257.3	4,902.2	5,409.0	949.3	252.3
	トータル	9,161.3	5,953.0	5,609.0	6,064.4	1,615.3	848.9

※ABC本社、高石・生駒送信所、ザ・タワー大阪無線中継室、中之島フェスティバルタワー無線中継室、中継局(総合)、神戸・京都支局、abcd堂島ビル(5F,6F)、東京オフィス、名古屋支社、ABCアネックス

※経済産業省・総務省・国土交通省への報告数値。電気については、環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数で算出。

太陽光発電所*1発電量

データ年度	2019	2020	2021	2022	2023
発電量 (kWh)	3,240,767	3,273,416	3,240,581	3,245,681	3,158,368
CO ₂ 排出削減貢献量 (t-CO ₂)*2	1,082	1,041	1,137	1,009	1,371

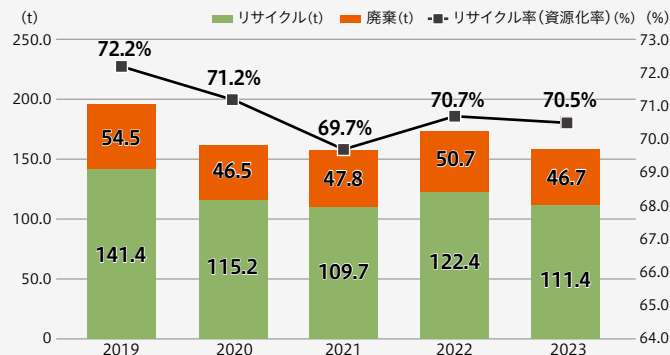
※1 高石市太陽光発電所：高石ラジオ送信所内(大阪府高石市綾園四丁目)

※2 環境省公表「電気事業者別排出係数一覧」の調整後排出係数(関西電力)で算出

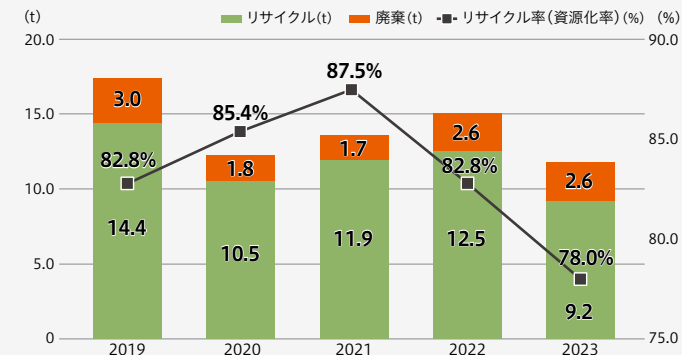
使用電力量・照明LED化による削減電力量

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
本社ビル	年間使用電力量 (kWh)	11,982,529	12,036,229	11,433,190	11,250,996
	LED化による削減電力量 (kWh)			133,353	524,442
	LED化対象箇所・設備			13F・14F・15F 事務フロア	7F・8F・9F・12F 事務フロア他、スタジオサブ、Bスタジオ、Nスタジオ
アネックスビル	年間使用電力量 (kWh)	1,020,316	1,026,911	1,024,280	974,879
	LED化による削減電力量 (kWh)				-
	LED化対象箇所・設備				全館

廃棄物量の推移(本社・アネックスビル)



廃棄物量の推移(エー・ビー・シー開発本社ビル)



非財務データ集

社会

従業員数

		2022年度 (2022年4月1日時点)	2023年度 (2023年4月1日時点)	2023年度 (2024年3月31日時点)
グループ全体	従業員数(人)※1	1,642	1,701	1,856
	女性従業員人数(人)	561	598	632
	女性従業員比率(%)	34.17	35.16	34.05
HD社 + TV社	従業員数(人)	614	625	613
	女性従業員人数(人)	161	165	160
	女性従業員比率(%)	26.22	26.4	26.10

※1 役員除く、出向受け入れ者含む

女性管理職数

		2021年度 (2021年4月1日時点)	2022年度 (2022年4月1日時点)	2023年度 (2024年3月31日時点)
グループ全体	管理職人数(人)	289	314	350
	女性管理職人数(人)	42	52	65
	女性管理職比率(%)	14.5	16.6	18.6
TV社	管理職人数(人)	168	168	182
	女性管理職人数(人)	14	16	25
	女性管理職比率(%)	8.3	9.5	13.7

採用者・退職者数※

		2021年度 (2019.4~2022.3)	2022年度 (2020.4~2023.3)	2023年度 (2021.4~2024.3)
グループ全体	採用人数(人)	362	412	464
	退職人数(人)	53	49	57
	離職率(%)	14.64	11.89	12.26
HD社 + TV社	採用人数(人)	53	63	72
	退職人数(人)	4	1	4
	離職率(%)	7.55	1.59	5.6

※ 新卒・中途・契約社員含む

有給休暇取得率

	2021年度	2022年度	2023年度
HD社+TV社	38.9%	41.6%	42.9%

育児休業取得

		2021年度	2022年度	2023年度
グループ全体	育児休業対象者数(人)	32	31	47
	男性			
	育児休業取得者数(人)	3	21	27
	育児休業取得割合(%)	9.38	67.74	57.45
	女性			
	育児休業対象者数(人)	24	20	22
全体	育児休業取得者数(人)	24	20	22
	育児休業取得割合(%)	100	100	100
	育児休業取得率(%)	48.21	80.39	71.01
HD社 + TV社	育児休業対象者数(人)	13	17	19
	男性			
	育児休業取得者数(人)	2	15	14
	育児休業取得割合(%)	15.38	88.24	73.68
	女性			
	育児休業対象者数(人)	10	5	6
全体	育児休業取得者数(人)	10	5	6
	育児休業取得割合(%)	100	100	100
	育児休業取得率(%)	52.2	90.9	80.00
育児休業復帰率(%)	100	100	100	

ガバナンス

ガバナンス強化の推移

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会	取締役(人)	13	12	12	13	13
	うち 社外取締役(人)	6	6	7	8	8
	うち独立社外 取締役(人)	4	4	5	6	6
	うち 女性取締役(人)	1	1	2	4	4
監査等委員会	監査等委員(人)	5	5	4	4	4
	うち 社外取締役(人)	3	3	3	3	3
指名・報酬委員会	指名・報酬委員会(人)	4	5	5	5	5
	うち独立社外 取締役(人)	2	3	3	3	3