

ABC

SUSTAINABILITY REPORT 2023

サステナビリティレポート

SUSTAINABILITY REPORT 2023

サステナビリティレポート

contents



	会社概要／グループ概要	02
	トップメッセージ	03
01	特集	
	特集1 朝日放送グループのマテリアリティ	05
	特集2 「ABC@Colorful宣言」の推進と進捗	08
	特集3 「ABCグリーン宣言」の推進と進捗	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	13
	サステナビリティ推進体制	14
	サステナビリティの取り組みと各方針	15
03	環境 Environments	
	環境方針	16
	環境推進体制	17
	環境負荷低減の取り組み	18
	ABCグループ各社の取り組み	19
	廃棄物排出削減	20
04	社会 Social	
	人材に関する考え方	21
	人材に関する取り組みの考え方と推進体制	22
	働きやすい職場づくり	24
	ダイバーシティの推進	26
	雇用・採用・労働安全衛生	30
	人材育成	31
	朝日放送グループのCSR基本方針	32
	SDGs達成への取り組み	33
	アスマライ	34
	コミュニティへの貢献	35
	地域創生	43
	品質	45
05	ガバナンス Governance	
	コンプライアンス	47
	朝日放送グループコンプライアンス行動規範	48
	推進体制	49
	内部通報制度／コンプライアンス研修	50
	情報セキュリティ	51
	非財務データ集	53

編集方針

「サステナビリティレポート 2023」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、非財務での関連情報を開示しています。

朝日放送グループは、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。

※朝日放送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をあわせてご覧ください。

情報開示体系:WEBサイト

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

財務情報

- 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
 - ・有価証券報告書
 - ・決算短信
 - ・決算参考資料
- 招集通知

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

非財務情報

- 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



<https://corp.asahi.co.jp/ja/cs/report.html>

対象期間 2022年4月～2023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P2のグループ会社一覧を参照)
発行年月 2023年12月

発行媒体 環境への配慮などを考慮し、2016年当初より、PDFでWEBサイトのための報告にしています。

会社概要／グループ概要 (2023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	: 代表取締役社長 沖中 進
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)
東京オフィス	: 〒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フロンティア、ABCアニメーション、デジアサ、アイネックス、マッシュ、ディー・エル・イー、プロセusstudio、ベスティ、ABCアーク、SILVER LINK.、ゼロジーアクト
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、ABC Glamp&Outdoors
グループ会社	: 28社
従業員数	: 1,701名(グループ連結)2023年4月1日現在

グループ会社一覧 (2023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



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



(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



(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



(株)ディー・エル・イー

ファスト・エンタテインメント事業



ちゅらっぶず(株)

ゲーム・アプリ企画/開発/運営



AMIDUS.(株)

デザイン・ブランディング・映像制作
レーベル・エージェント事業



(株)CARAVAN Japan

海外セレブリティの肖像権・商品化権ビジネス
アジア発の商材発掘・スタートアップ創出



プロセusstudio(株)

ポスト・プロダクション、音響制作



(株)ベスティ

スポーツコンテンツの企画/制作/コンサルティング



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)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



(株)ABC Glamp&Outdoors

グランピングを中核とした地域共創、
エリア開発プロデュース



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

次の世代に豊かな地球と社会を引き継ぐため、
グループ一丸となり、
持続可能な社会づくりに貢献し続けます

朝日放送グループホールディングス株式会社
代表取締役社長

沖中進

今、私たちは20年、30年先の未来を考えています。新型コロナウイルスの流行やテクノロジーの急激な進化は人々の価値観やライフスタイルを大きく変え、私たちを取り巻く事業環境はめまぐるしく変化し続けています。地球温暖化、生物多様性の喪失、性別、年齢、障がいの有無などによる社会的不平等といった数々の課題にどう立ち向かうべきかを、常に意識しています。

私たちグループは未来に向かって大きく成長しようと考えていますが、同時に次の世代に健康な地球環境や社会を引き継ぐ責任があります。そのために果たすべき役割は何か、何を優先して取り組んでいくのか、改めて深く考え実行していく必要があります。それは、当社グループが社会とともに成長していくために欠かせない要素であり、ステークホルダーの皆さまと対話していく上でも重要な情報だと考えています。

豊かな未来社会を次世代に継承する、その道りは決して楽なものではありません。それでも私たちはブレません。私たちの強みである「創り」「届ける」力を武器に、最後までやり抜く覚悟です。朝日放送グループは持続可能な社会を目指して前進し続けます。

トップメッセージ 次の世代に豊かな地球と社会を引き継ぐため、グループ一丸となり、持続可能な社会づくりに貢献し続けます

マテリアリティ(重要課題)を特定。 人材はすべての事業活動の源泉

2023年12月、当社グループのサステナビリティ戦略をさらに強化していくために、私たちが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。特定したマテリアリティは8項目です。

「未来を創る人財を育てる」

私たちの事業分野において、人材はすべての活動の源泉です。人そのものが生産手段、ノウハウ、資源です。人がすべてといっても過言ではありません。女性の力を最大限に活用したい。多種多様なバックグラウンドをもつ社内外の人材が行き交い、刺激し合っ、ユニークな化学反応を起こしたい。果敢にチャレンジし続ける「人財」を育て支えたい。2022年のABC@Colorful宣言はそのような強い想いで掲げました。これからも人材への投資やD&Iは力を入れて進めてまいります。

「テクノロジーの活用で未来を照らす」

テクノロジーの進化への迅速な対応も重要かつ急務な課題です。AIに使われる側に回らず、AIを使いこなして生産性を上げ、新たな価値を創造する。私たちはグループ全体で進化を味方につけ、変化の激しい時代を勝ち抜いてまいります。

「地球の健康を取り戻し次世代へつなぐ」

深刻化する環境問題は社会の発展や事業活動にとって大きなリスクであり、人類が真剣に取り組むべき課題であることは言うまでもありません。人間だけでなく、地球上のあらゆる生物との共存をめざす必要もあります。今後も社員一人ひとりが環境課題への意識を高め、公私にわたり積極的なアクションへとつなげていきます。

「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」

人権尊重は、私たちの根本精神です。これはいかに予測不可能な時代にあっても変わりません。グループ全体で改めて人権に対する意識を上げてまいります。

「信頼されるメディアグループであり続ける」

信頼はメディアを中核事業とする我々の生命線であり、信頼され続けることが、選ばれ続けることにつながります。

「ガバナンスを強化し持続可能な成長を実現する」

健全な成長には強いガバナンスが根底に必要です。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまとの対話も活かしながら強い組織づくりを進めてまいります。

「輝く地域づくりに貢献する」

地域が元気であることは私たちの成長にも大切なことです。メディアをもつ私たちも、できる限りそのために尽力すべきと考えます。

「コンテンツの力で豊かな明日を創造する」

私たちが創ったコンテンツが世界に飛び出し、多くの人々に感動を届ける。そのコンテンツには誰もがアクセスでき、自由に楽しむことができる。そんな社会を目指し魅力的なコンテンツを発信していくことが、総合コンテンツ事業グループとしての存在価値と考えます。



課題解決を通じて、 皆さまの期待に応え続ける企業に

マテリアリティの特定に当たっては、各グループ社の管理職をはじめ現場の中核を担うメンバーや経営陣で約1年をかけて段階的に議論を重ねました。特定のプロセスでは、グループを跨いで危機感を共有し、未来への強い想いを語り合うことができました。私たちが考え抜いてつくったマテリアリティです。豊かで持続可能な社会を実現させるためには、これをどう実行していくかが一番大切です。このマテリアリティを朝日放送グループのサステナビリティ戦略の軸として、具体的な行動計画やKPI等の設定とともに、課題の解決にグループ一丸となって取り組んでまいります。そして、私たちは社会への貢献を通じて成長を続け、ステークホルダーの皆さまの期待に応え続けてまいります。

01 特集

1 朝日放送グループの マテリアリティ

朝日放送グループのマテリアリティ

経営理念に基づき、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値向上のために優先的に取り組むべき重要課題として、朝日放送グループのマテリアリティを特定しました。



01 特集1 朝日放送グループのマテリアリティ

朝日放送グループのマテリアリティ

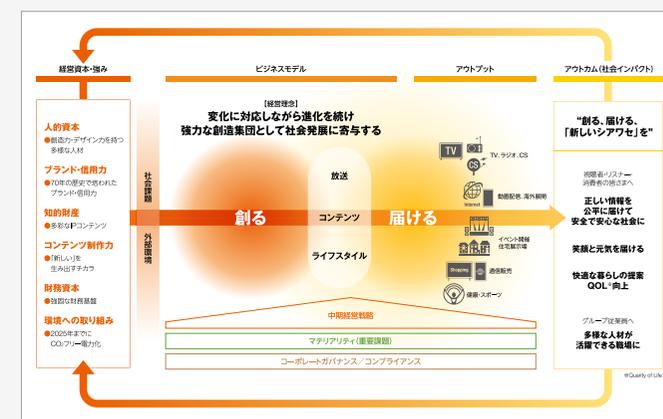
このたび、「朝日放送グループは、変化に対応しながら進化を続け、強力な創造集団として、社会の発展に寄与する」との経営理念に基づき、当社グループが優先して取り組むべき重要課題「マテリアリティ」を特定しました。特定したマテリアリティは8項目です。それぞれのマテリアリティに対して、具体的な取り組みも設定しています。

私たちを取り巻く事業環境はめまぐるしく変化し、サステナビリティの重要性はますます高まっています。特定したマテリアリティに対する取り組みを通じて、今後、当社グループのサステナビリティ戦略を強化していきます。そして、社会とともに成長し、より良い未来を次世代に引き継ぐことができるよう努めてまいります。

マテリアリティ		領域	主な関連ページ
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	人的資本	P.21
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	社会&事業	P.34
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	環境&事業	P.16、35
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	社会	P.45
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	人権	P.47
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	ガバナンス	P.47
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 デジタルリテラシーの向上	テクノロジー	P.12、52
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	地域創生	P.43

マテリアリティの位置づけ

マテリアリティを組み込んだ当社グループの価値創造モデルに関しては、統合報告書をご参照ください。



統合報告書はこちら

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

01 特集1 朝日放送グループのマテリアリティ

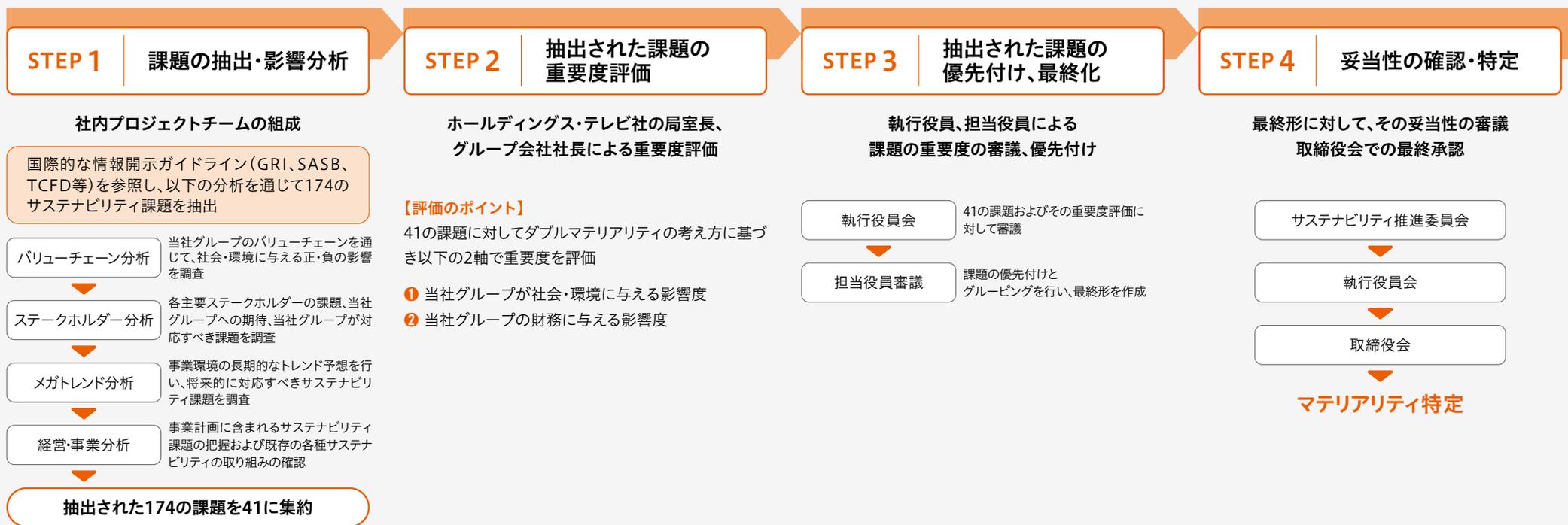
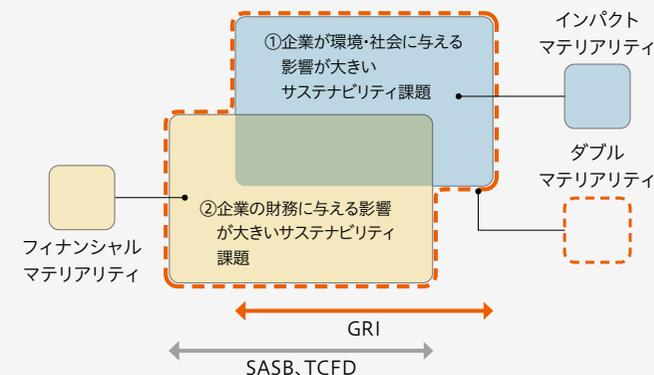
マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定は以下の4STEPで行いました。まず、グループ横断的なプロジェクトチームを組成し、国際的な情報開示ガイドラインであるGRIなどを参考に4つの分析を実施。それにより環境、社会、経済にわたるサステナビリティ課題を抽出しました。抽出された174の課題を41に集約した後、ダブルマテリアリティの考え方にに基づき、それらの重要度を評価。執行役員会や担当役員審議による課題の優先付けや最終化を行い、取締役会での最終承認を経て、2023年12月にマテリアリティを特定しました。

今後の取り組み

今後は、特定されたマテリアリティについて具体的な行動目標やKPI等を設定し、当社グループの各事業戦略と連携しながら課題解決への取り組みを推進していきます。また、社会環境の変化に応じて適宜見直しを実施し、情報開示を行ってまいります。

■朝日放送グループに関連するすべてのサステナビリティ課題



01 特集

2 「ABC@Colorful宣言」 の推進と進捗

一人ひとりが自分らしく活躍できる職場へ



取締役執行役員
山形浩一

「本気」の育休取得推進へ

朝日放送グループの中期経営戦略「NEW HOPE」において、2025年のありたい姿を、

- ・ 多種多様な能力、考え方、価値観をもつ優秀な人材にあふれた活気あるグループ
- ・ 多様な働き方を積極的に取り入れ、ワークライフバランスを実現できるグループ

としています。グループの成長に絶対に欠かせないものは「人材(人財)」であり、一人ひとりの自分らしい活躍を非常に大切に考えているのです。

2022年6月にABCグループで働く社員一人ひとりが生き生きと輝き協働できることを目指して、「ABC@Colorful宣言」をリリースしましたが、その中でもワークライフバランス向上の取り組みとして、男性育休取得推進に力を入れています。



01 特集 特集2:「ABC@Colorful 宣言」の推進と進捗

男性の育休取得率 100%達成を目標に

朝日放送グループHD・テレビ社では、2023年度に男性の育休取得率100%達成を目標に設定しました。しかし、取得率100%をただ達成すればよいとは考えていません。名ばかりの育休ではなく、男性も積極的に育児に参画することを、会社として本気で推進し支援しています。

さらに、出産・育児をより支援するために制度を改定・新設しました。一つ目は、出産育児の中で最もニーズの高い、出産後8週間のパパ育休取得促進のために、「出生時育児休業」を新設しました。休業開始から14日間を有給扱いとするもので、これは法を上回る制度です。二つ目は、妊娠中の配偶者のサポートのために取得できる「妊婦サポート休暇」を新設。そして三つ目は、不妊治療のために利用できる休暇として「出生サポート休暇(妊活休暇)」を新設しました。



また、育休推進には、制度を整えると同時に、利用しやすい職場環境づくりが非常に重要だと考えています。同じ部署で働くメンバーが育休を取得することを想定して、業務の棚卸しや業務マニュアルの整備など、所属長を中心として社員全員で取り組んでいきます。育休推進をきっかけに、育児のみならず、急な傷病や介護などにより休暇を取得するメンバーが出たとしても、お互いに思いやりをもって助け合える誰もが働きやすい職場を、ぜひ実現していきたいと思えます。それがより良いワークライフバランスの実現につながり、結果として「NEW HOPE」ビジョンである「新しいシアワセ」を皆さまにお届けすることができるかと確信しています。

多様な人材が彩る人材交差点 ～ ABC カレッジ・ABC サロン～

2023年5月、「NEW HOPE 2nd STAGE」の人的資本投資分野として「人材交差点構想」を発表しました。ABCグループ内はもちろんのこと、外からも様々な人材が交流し、新しい価値やつながりをもたらす人材交差点という考えのもと、「ABCカレッジ」と「ABCサロン」が始動しました。

「ABCカレッジ」は、様々な“学び”と“交流”の場で、グループ内のナレッジを共有する勉強会や、あえて業務とは関係ないようなジャンルにとらわれない講演会、業務外でつながりをもてる交流会など、グループ社員が自由に参加できる機会を創出しています。また、「ABCサロン」では、各界の著名人などを招き講話を聴いたり、グループ外の方々との異業種交流を行ったりなど、グループをこえて人脈を広げていくものです。

このほか、ABCグループポータルサイトの社員写真帳を活用して、ABCグループのどこにどのような人材がいるのかを探し出せるものへと進化させるなど、多様な人材が活躍するフィールドを広げる取り組みも行っています。

ABCグループの社員一人ひとりが成長し、自分らしく活躍できる取り組みを、今後も多方面から継続的に推進していきます。

ABC COLLEGE カレッジ

🔗 「ABCカレッジ」「ABCサロン」について詳しくは、P23を参照。

01 特集

3 「ABCグリーン宣言」 の推進と進捗



「ABCグリーン宣言」

朝日放送グループは、2021年8月に設置した「サステナビリティ推進委員会」で、当社が取り組むべき初期テーマについて協議を重ね、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、まずはABCグループが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の「ABCグリーン宣言」を、2022年1月に発表しました。

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。この「ABCグリーン宣言」は、グループ全社で気候変動への対応など様々な環境対策を一層進め、グリーン社会の実現へ貢献を果たそうとするものです。

第一弾としてのこの宣言は、朝日放送グループホールディングスの事業継続のための使用電力(いわゆるScope2)について脱炭素社会への貢献を目指した内容となっています。まず2025年には、ABCグループ全体でCO₂フリー電力化の実現を目指します。

その後も持続的にABCグループ全社で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イー・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まいります。

今後は、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、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」の進捗概要

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(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ABC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、現在進めている本社オフィスフロア、共用エリアの照明LED化を2023年度末までに完了します。

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。

※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。

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

01 特集 特集3:「ABCグリーン宣言」の推進と進捗

太陽光発電所^{※1}による 社会へのCO2排出削減の貢献

朝日放送グループホールディングス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	2018	2019	2020	2021	2022
発電量(kWh)	3,216,127	3,240,767	3,273,416	3,240,581	3,245,681
CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂) ^{※2}	1,344	1,082	1,041	1,137	1,009

※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。



ABCハウジングの太陽光発電事業

エー・ビー・シー開発

グループ会社でライフスタイル事業を担うエー・ビー・シー開発も、自社で太陽光発電システムを導入しています。ハウジング事業を担う総合住宅展示場「ABCハウジング」の近畿圏15の展示場のうち、7会場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、各展示場のセンターハウスなどで使用しています。7会場の2022年度の発電量は38,756kWhでした。



加古川住宅公園

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

本社は関西電力の再エネECOプランを導入(2022年4月契約)。東京オフィスは日本自然エネルギー株式会社の「グリーン電力証書」システムの利用でCO₂フリー電力化を完了しました(2022年6月、環境付加価値購入)。

>照明LED化

2022年1月発表の「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年度中に完了予定です。アネックスは2023年度にLED化開始。主にテナント入居エリアからLED化を進める予定です。

東京地区は朝日放送グループホールディングス東京オフィスをはじめ、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社でLED化対応済。

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21拠点の住宅展示場で実施完了(2023年9月現在)。また2023年度下期で2拠点、2024年度で6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(2024年度時点では88%完了予定)。

新たな太陽光発電パネルの設置

エー・ビー・シー開発

ABCゴルフ倶楽部

「ABCグリーン宣言」の推進に伴い、グループ各社の取り組みに先行し、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。



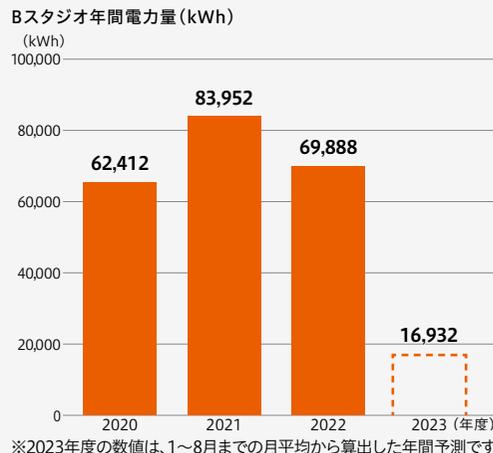
01 特集 特集3:「ABC グリーン宣言」の推進と進捗

～「脱炭素」と「人にやさしい労働環境」改善へ～ スタジオ照明の LED 化とアタッチメント開発で、女性活躍への取り組みも支援

本社のテレビ放送スタジオでは、使用している照明器具の順次LED化を実施し、2023年1月にBスタジオのすべての照明器具のLED化工事を完了しました。

スタジオ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。20～30代の照明スタッフの女性の割合が8割を超えている現状を考えると、番組美術セットごとにたくさんの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、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器具配置作業の省力化の実現を目指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」で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ることで、作業の省力化と労働負荷の軽減を実現。働く人にやさしい労働環境を構築しました。LED化での省エネ効果とあわせ、脱炭素社会への貢献施策を実施しています。この開発で、第42回日本照明家協会賞テレビ部門 技術賞を受賞しました。2023年1月にBスタジオの全照明器具のLED化からまだ8カ月ですが、月平均で昨年の1/4に使用電力量を削減しました(2023年8月時点)。



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、朝日放送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。

その前提として、私たちのサステナビリティは、「メディアとしての使命と責務」を果たすことを約束しています。

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、「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、社会および朝日放送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、朝日放送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)

CSR基本方針

(環境や社会課題の情報発信/コミュニティへの貢献)

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」「CSR基本方針」「COLORFUL化推進取組方針」の関係

当社グループでは、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・コミュニケーション戦略・グループ戦略の各担当役員および各現場責任者、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ています。

委員会の実行推進役として、コミュニケーション戦略局・コーポレート統括局・グループ戦略局による事務局(幹事はコミュニケーション戦略局)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、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する「ABC @Colorful宣言書」を発表。

■「CSR基本方針」

多くのステークホルダーにとって、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、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の指針となる<行動指針>を定めています。

※「CSR基本方針」は、「環境」や「社会」に関連する課題解決を図る事業・取り組みの一部や、社会(コミュニティ)貢献活動の指針となるものです。



2023年11月17日
「第11回サステナビリティ推進委員会」



推進委員会委員(2023年度改組)

02 朝日放送グループの サステナビリティ

サステナビリティの取り組みと各方針

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、サステナビリティの推進を図るため、代表する3つの方針に沿って取り組みを進めています。

喫緊の課題である気候変動対応など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を目指す「環境方針」。

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「COLORFUL化推進取組方針」。
そして、多くのステークホルダーにとって、グループの発信する情報や取り組みと最も接点の深い放送番組やイベントなど多様なコンテンツを中心に、事業を通し優先して実践すべき取り組みの指針となる〈行動指針〉を決めた「CSR基本方針」です。

朝日放送グループ環境方針

朝日放送グループは、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。

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。

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いくと考えています。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、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。

朝日放送グループのCSR基本方針

多くのステークホルダーにとってグループの発信する情報や取り組みと最も接点の深い放送番組やイベントなど、多様なコンテンツを中心に、事業を通し優先して実践すべき取り組みとなる〈行動指針〉「CSR基本方針」として推進しています(右記参照)。この「CSR基本方針」は、「環境」や「社会」に関連する課題解決を図る事業・取り組みの一部や、社会(コミュニティ)貢献活動などです。

なお、気候変動など環境課題への対応については「環境方針」(P.14)、働く環境やダイバーシティなど人材活躍については「COLORFUL化推進取組方針」(P.19)を参照ください。

この〈行動指針〉を含むグループ事業の全般に関するサステナビリティ推進のための重要課題(マテリアリティ)の詳細は[こちら\(P.5\)](#)を参照してください。

CSR基本方針と3つの行動指針

朝日放送グループ CSR基本方針

CSR基本方針に基づく「行動指針」は、以下の3つです。放送番組やイベントその他、多様なコンテンツ創造を通して私たちグループが取り組むべきことを示しています。

明日の大人たちへ…

メディアとしての責任を果たし、子どもたちへより良い社会を手渡します

🔗 詳細: <https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/future.html>

明日の暮らしへ…

地球環境と人の営みを大切に、命と暮らしを守る情報を届けます

🔗 詳細: <https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/society.html>

明日の文化へ…

歴史ある関西の文化を支え、さらに豊かな文化を育み続けます

🔗 詳細: <https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/culture.html>

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
- ・グループで地域と地球環境保全活動を

🔗 「環境方針」の詳細はP.14を参照

03

環境 Environments

- > 環境方針
- > 環境推進体制
- > 環境負荷低減の取り組み



環境方針

朝日放送グループ環境方針

“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

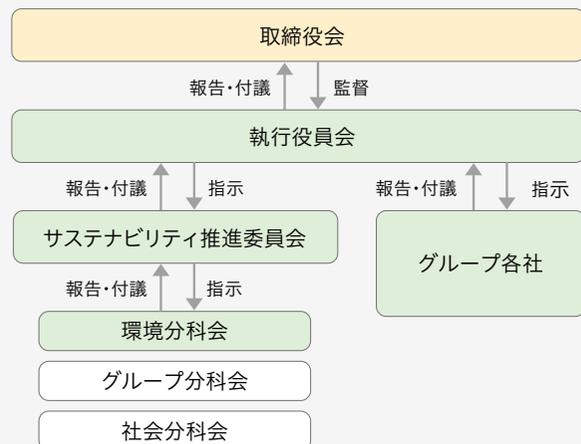
環境推進体制

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。

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、サステナビリティ推進委員会に報告しました。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

環境推進体制



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。

TCFD への賛同と情報開示 (2022年5月)

朝日放送グループは、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捉え、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)が気候変動問題についての情報開示などを進めるうえで有効な枠組みになると考え、2022年5月にTCFD提言に賛同しました。2022年7月にはTCFDの開示の考え方に沿った「ガバナンス体制」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の枠組みを策定し開示しています。今後は、具体的な目標策定に必要な環境リスクの定量化や、温室効果ガスの排出量の精緻な把握を行い、このTCFD提言に沿って、気候変動が朝日放送グループの事業活動に与える影響と対策について情報開示を持続的に進めていきます。

TCFDの提言に基づく情報開示は、朝日放送グループホールディングスホームページにおいて行っています。開示内容は、TCFDの情報開示要請に準じ、気候変動に関連するガバナンス、気候変動が朝日放送グループの事業に及ぼすリスクや機会を分析・把握するなどのシナリオ分析等の戦略、そして、リスク管理等についてそれぞれ検討と対応を行っています。

TCFD2022 > 1.ガバナンス 2.戦略 3.リスク管理 4.指標と目標

<https://corp.asahi.co.jp/ja/csr/environment/tcfd2022.html>

環境目標(ABC グリーン宣言)

「サステナビリティ推進委員会」(2021年8月設置)は、気候変動などの環境課題への対応を重要とし、2022年1月5日「ABCグリーン宣言」を発表しました。これは、グループ全社で使用する電力に着目し、CO₂フリー電力化や照明LED化の達成、太陽光発電への取り組みなどを通じて、グリーン社会の実現に貢献していくものです。

数値目標: CO₂フリー電力化

- ・2022年には、大阪本社屋の電力を実質100%再生可能エネルギーにします。
- ・2025年には、ABCグループはCO₂フリー電力化を目指します。

数値目標: 照明LED化

- ・2025年、ABCは、放送スタジオ含むグループ全社で照明LED化を目指します。

太陽光発電

- ・これまでも、そして、これから！ABCは、太陽光発電などグリーン電力で脱炭素社会に貢献していきます。

照明LED化 ※2022年度までは確定値で、2021年度実績値を基準として算出。

ABC 本社屋ビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間使用電力量(kWh)	11,982,529	12,036,229	11,902,876	11,189,303	11,111,218	11,087,227
LED化による削減電力量(kWh)			133,353	713,573	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

ABC アネックスビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間使用電力量(kWh)	1,020,316	1,026,911	1,026,911	832,706	(同左)	(同左)
LED化による削減電力量(kWh)				194,205	—	—
LED化が完了するフロアなど				全館		

「ABCグリーン宣言」について詳しくは、P.10を参照。

03 環境

環境負荷低減の取り組み

温室効果ガス(CO₂)排出量の削減

Scope1,2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(Scope2)、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。また、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年度中に完了する予定です。アネックスは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、朝日放送グループホールディングス東京オフィスをはじめ、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社でLED化対応済みです。他グループ社の状況は、ABC開発が29拠点のうち12拠点でLED化対応済み、ABCゴルフ倶楽部がクラブハウスなどメインの施設でLED化対応済みとなっています。

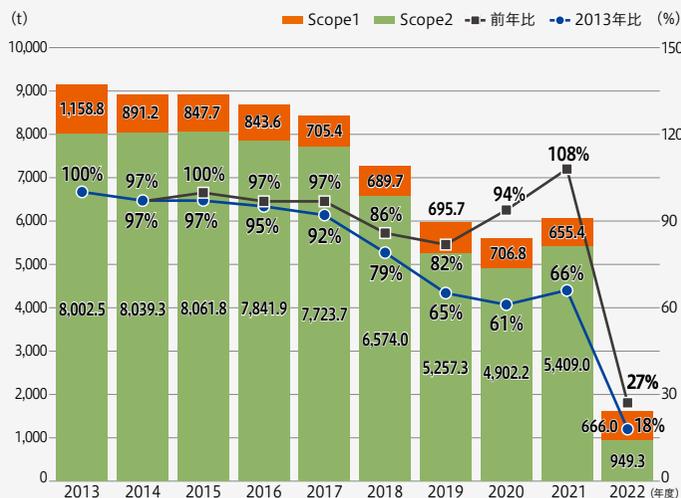
Scope1,2のこれまでの温室効果ガス排出量の実績

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	Scope1	1,158.8	891.2	847.7	843.6	705.4	689.7	695.7	706.8	655.4	666.0
	Scope2	8,002.5	8,039.3	8,061.8	7,842	7,723.7	6,574.0	5,257.3	4,902.2	5,409.0	949.3
	トータル	9,161.3	8,930.5	8,909.5	8,685.5	8,429.1	7,263.7	5,953.0	5,609.0	6,064.4	1,615.3
CO ₂ 排出量 前年比 (%)	Scope1		76.9%	95.1%	99.5%	83.6%	97.8%	100.9%	101.6%	92.7%	101.6%
	Scope2		100.5%	100.3%	97.3%	98.5%	85.1%	80.0%	93.2%	110.3%	17.6%
	トータル		97.5%	99.8%	97.5%	97.0%	86.2%	82.0%	94.2%	108.1%	26.6%

※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。Scope1,2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。

CO₂排出量の2013年比と、前年比の数値グラフ



なお、Scope1,2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まいります。

Scope3への対応

朝日放送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(Scope3)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。

東京オフィスのCO₂フリー電力化

～「グリーン電力証書」購入～

東京オフィスにおける2022年度のCO₂フリー電力化は日本生命浜松町クレアタワー入居のグループ企業である、ABCグループホールディングス、ABCテレビ、ABCラジオ、ABCフロンティア、スカイA、ABC開発(住宅展示場などクレアタワー以外の場所は除く)は、日本自然エネルギー株式会社よりグリーン電力証書を購入することによって達成しました。

なお、購入量34万kWhと上記会社の電力使用量288,000kWhの差分52,000kWhは来年度以降に繰り越して、日本生命浜松町クレアタワー入居グループ企業以外でCO₂フリー電力化達成の予定です。



03 環境 環境負荷低減の取り組み

ABCグループ各社の取り組み

「脱炭素」社会を目指し太陽光パネル設置

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、各種施策のうち、2023年9月末時点で88%が完了し、2024年度中の照明LED化100%を予定しています。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。稼働後のCO₂削減量は、年間42t-CO₂(重油換算27kl)が見込まれていて、発電量は施設消費電力の約14%をまかいます。

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。



J-クレジット(カーボンオフセット)活用

マッシュ

株式会社マッシュは、「アストラゼネカ様会議」(2022年10月、参加160名)の開催における会場使用や参加者の移動等に伴い排出される12t-CO₂を、滋賀県造林公社からJ-クレジットの購入によりカーボンオフセットをしました。

クライアントの「アストラゼネカ」社は、日常業務において営業車の電気自動車への代替やペーパーレス化などの活動に取り組んでいます。「アストラゼネカ」社の会議イベント(参加者160名)を弊社が受託し、そこで、参加者・スタッフの移動によって排出されるCO₂、イベント会場の使用によって排出されるCO₂など、会議の開催によりどうしても出される排出量=12t-CO₂を算出しました。そして、アストラゼネカ工場が滋賀県米原市にあることから「滋賀県造林公社」から12t-CO₂分のJ-クレジットを購入(1t=1万円)することによって、カーボンオフセットしたものです。

※株式会社マッシュは滋賀県造林公社と契約済み。
※アストラゼネカは、英国・ケンブリッジに本社を置き、世界100カ国以上に拠点をもつ製薬会社です。

スカイ A の放送中継車について

グループ各社

ゴルフを中心としたスポーツ中継事業において、従来の「大型の放送中継車」を使用せず、「IP伝送による中継」に順次置き換えを行っています。その結果、ガソリン車を使用せずCO₂排出量を削減し、また電力使用量も削減しており「環境にやさしい中継体制」に取り組んでいます。CO₂排出量や削減数値については今後算出する予定です。



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

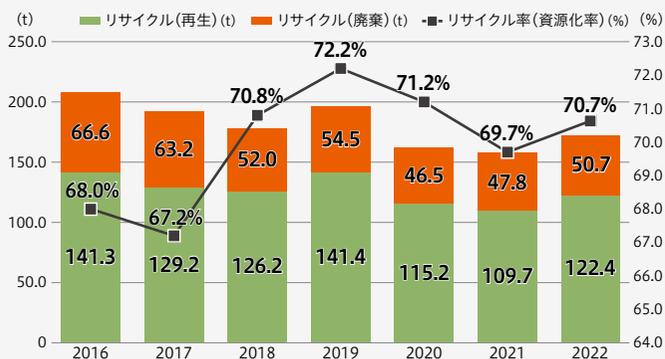
2022年度の本社・アネックスビルからの
廃棄物量: 計173.1トン (うち再生122.4トン)
再生率(リサイクル率): 70.7%

朝日放送グループでは、社屋全体*(本社ビル・アネックスビル)で、廃棄物のリサイクル促進に取り組んでいます。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2018年度、2022年度に70%を達成するなど高い水準を維持しています。2020年の春からの新型コロナウイルス感染症の流行により、リモートワークの導入が一気に進み、廃棄物量は減少傾向にありましたが、2021年度から全社をあげて、強く進めているペーパーレス化の結果、不要書類などの廃棄が多く発生し廃棄物量が増加に転じています。

なお、朝日放送グループホールディングスは2015年度に「廃棄物の減量推進、適正処理を継続的に実施している」として大阪市環境局長表彰を受けています。

※朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビ本社、朝日放送ラジオ本社

廃棄物量の推移(本社・アネックスビル)



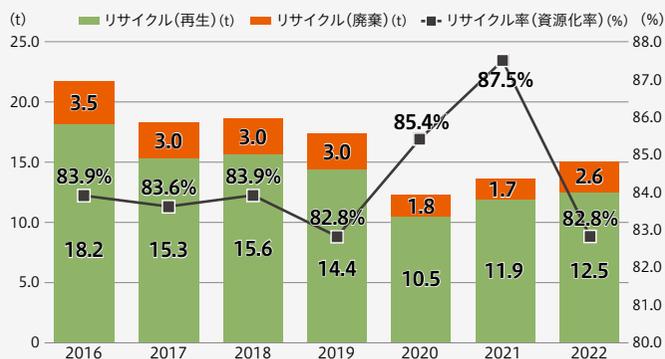
廃棄物の分別強化で「ごみ減量優良建築物」に

エー・ビー・シー開発

エー・ビー・シー開発本社ビルでは、2020年度からリモートワーク導入やペーパーレス化の推進により、廃棄物総量は減少傾向にありましたが、2022年度は出社人数が増え、廃棄物量が増加しました。2022年1月から開始したプラスチックやリサイクル可能な紙の分別を強化するため、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ています。なお、2022年度には大阪市より「ごみ減量優良建築物」として決定通知されました。



廃棄物量の推移(エー・ビー・シー開発本社ビル)



「食品ロス削減」の取り組み 初の「社内食堂マルシェ」を開催!

HD

朝日放送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。食堂業務の委託先・中央フードサービス(株)の担当者との意見を交え、美味しく食べられるのに出荷できない規格外野菜を使ったメニューの提供、普段は捨ててしまう野菜の皮やヘタを有効活用してつくる野菜だし「ベジブロス」の取り入れ、10階食堂のメニューサンプルのサイネージ化など、「食品ロス削減」に取り組んでいます。活動開始から1年を機にイベントも開催。企画に賛同いただいた地域の富田林市の農家さんの協力のもと、美味しく食べることができるのに出荷できない規格外を含む季節の野菜を販売する初の「マルシェ」を開き、朝日放送グループ従業員の「食品ロス削減」のさらなる意識向上を目指しました。また社内開催することで、一人暮らしや共働き、育児や介護などを抱える従業員にとって、買い物時間削減、空き時間の有効活用など福利厚生面の面からも支援しました。



04

社会 Social

- > 人材に関する考え方
- > 人材に関する取り組みの考え方と推進体制
- > 働きやすい職場づくり
- > ダイバーシティの推進
- > 雇用・採用・労働安全衛生
- > 人材育成
- > 朝日放送グループのCSR基本方針
- > SDGs達成への取り組み
- > コミュニティへの貢献
- > 地域創生
- > 品質



人材に関する考え方

COLORFUL 化推進取組方針

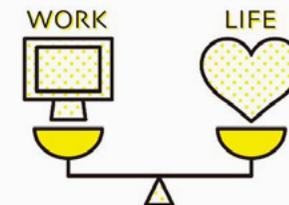
基本方針

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

人材に関する取り組みの考え方と推進体制

人材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」を発信しました。「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.html>

04 社会 人材に関する取り組みの考え方と推進体制

「人材交差点構想」と取り組み

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含め、以下の取り組みをスタートさせています。

1. ABC カレッジ

グループ社員が業務以外でつながり発信できるよう、自由に参加できる“学び”と“交流”の場です。



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。外部からゲストをお招きしてお話いただく内容が中心となります。全世界で活躍する「チームラボ」、サステナビリティを強く意識するコーヒー業界のスタートアップ「TYPICA」など、全く異なるフィールドの方々の講演で参加者も大きな刺激を受けています。



● **グループゼミ**～「知」の共有～
グループ社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。各社やそのメンバーのもつ専門知識や経験を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新たなアイデアが生まれることを目指しています。



● **ぐるcafé**～交流～
グループ社員が業務以外で交流する懇親会です。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いただけ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。たとえば、「仕事も遊びも充実させたい!」ということで、仕事終わりにクラブビールでワイワイ盛り上がったり、子育て/パパのランチ交流会で育児の様子や男メシレシピ、おすすめのお出かけスポットを共有したり、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でお交流してもらうことが狙いです。

2. 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。この企画ではグループの社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。



04 社会

働きやすい職場づくり

職場環境に関する考え方

アフターコロナにおいても、育児や介護をしながら働く従業員はもろんのこと、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、朝日放送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

朝日放送テレビ(TV社)の新卒採用入社者の3年以内の離職率は1.6%、平均勤続年数は20.8年(2023年3月時点)と新入社員の定着率、勤続年数ともに高い数値を維持しています。

ABCファンライフ(旧エー・ビー・シーメディアコム、以下AMC)、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を行い、安心して長く働ける会社を目指します。

直近3年※1の採用者・退職者数※2

		2020年度 (2018.4~2021.3)	2021年度 (2019.4~2022.3)	2022年度 (2020.4~2023.3)
グループ 全体	採用人数(人)	351	362	412
	退職人数(人)	48	53	49
	離職率(%)	13.68	14.64	11.89
HD社 + TV社	採用人数(人)	53	53	63
	退職人数(人)	4	4	1
	離職率(%)	7.55	7.55	1.59

※1 直近3年とは前年度を含む過去3年度期間のこと

※2 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、育児や介護目的の時短勤務制度の活用、管理部門を中心にテレワークも活用しています。2022年度は、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、テレワークによる勤務は全体のおよそ2割弱でした。新型コロナウイルス感染症の「5類」移行後も、テレワークの活用を含め、多様な働き方を推進します。勤務間インターバルについても、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。

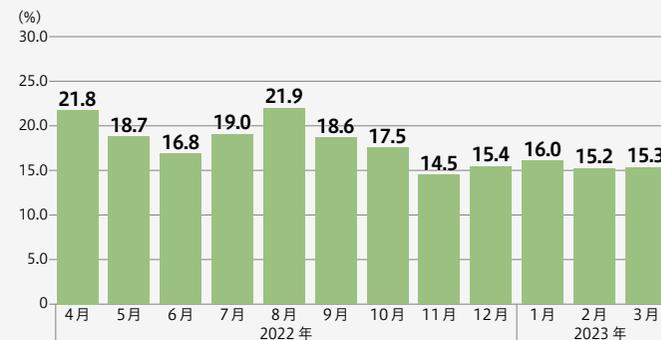
2022年度テレワーク就労率※

平均 **17.6%** (2021年度平均 22.5%)

対象：TV社とHD社の社員のうち、管理職と裁量労働対象者を除く

※テレワーク就労率：就労日数のうち、テレワーク勤務日の割合。テレワーク勤務は全日(実働8時間)勤務に加えて、半日(実働3.5時間)勤務も含む

2022年度テレワーク就労率 月別推移



04 社会 働きやすい職場づくり

副業・プロボノ活動への考え方

HD

TV

朝日放送グループホールディングス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、朝日放送グループホールディングス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。有給扱いのため、安心して取得することができます。

朝日放送グループホールディングス(HD社)、朝日放送テレビ(TV社)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(旧AMC)

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

有給取得率

		2020年度	2021年度	2022年度
HD社+TV社	有給取得率 (%)	35.90	38.90	41.6

感染症への対応

HD

TV

グループ各社

新型コロナウイルス感染症について放送継続の観点からクラスター発生を防ぐため、家族を含めた感染者の連絡を徹底するとともに事業所としての濃厚接触者の認定作業も継続しました。また一方で入構者への対策についても緩めることなく、社内の検温・消毒体制をはじめ、マスク着用や飲食時のルールなど感染者を出さない、濃厚接触者を発生させないための体制を維持しました。また2022年10月には4回目の職域接種も実施し、さらなる予防対策に努めました。このほか、インフルエンザの予防接種については毎年実施するなど、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きます。朝日放送グループにおいても年々介護の需要が高まる中、全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「基礎編」と「応用編」の2回に分けて実施しました。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。2022年度は「基礎編」では57人、「応用編」では42人の従業員とご家族が参加しました。今後も、従業員が大切な家族と安心して働け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。2022年度も、新型コロナウイルス感染症の特殊な環境下での業務に対し、グループ各社(朝日放送グループホールディングス、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、無料のお弁当配布や土日の食堂無料開放などを積極的に行いました。また朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビでは次年度に向けて、福利厚生サービス「WELBOX」の内容を見直し、これまで需要の高い育児クーポンに加え、映画&レジャーのディスカウント・チケットを導入、宿泊施設やフィットネスも充実させるなど従業員のリフレッシュにつながるメニューへ変更しました。その他、情報にアクセスしやすいよう従来の冊子での案内からWEBへの切り替えも行っています。



04 社会

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ=多様性

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。そのために、女性活躍推進をはじめ、朝日放送グループでは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。

社会においても、男性育休取得推進のために、育児・介護休業法が2022年から2023年にかけて段階的に改正されます。

当社グループでも、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。



多様性の取り組み

多様なクリエイティブ人材の獲得

SILVER LINK.

SILVER LINK.では、日常系・異世界もの・ラブコメなど多岐にわたるジャンルのアニメーションを制作しています。今後も、ジャンルに偏りなくどんな作品でも制作できるクリエイティブスキルを磨きたい、また今までになかった面白い作品も創り出したいと考えています。それには、多様な人材から新しい創造が生まれると考え、様々な国籍のスタッフに活躍してもらっています。特にアニメーションは海外が重要な市場で、海外で受け入れられるクリエイティブのために、制作スタッフの国籍の多様性は不可欠です。現在は、中国・フランス・韓国・台湾の出身のクリエイターが12名在籍しており、様々な部署で活躍しています。

エリア別外国籍雇用数の推移 (人)

エリア	2021年	2022年	2023年
ヨーロッパ	1	1	1
アジア	7	9	11
合計	8	10	12



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、社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」を導入いたしました。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。また全従業員を対象に、LGBTやSOGI (性的指向・性自認)に関する研修を実施するとともに、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を周知しています。



ガイドラインの表紙



研修動画のサムネイル

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行方不明で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名の女性社員がこの制度を利用しました。

04 社会 ダイバーシティの推進

女性活躍支援の取り組み

女性管理職に関する育成

HD

TV

グループ各社

朝日放送テレビ(TV社)の2022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10.1%、管理職年齢層(43歳以上)の女性社員比率は14.0%です。5年後の2027年には、女性管理職比率を管理職年齢層(43歳以上)の女性社員比率と等しくすること(目標17%)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。

朝日放送グループホールディングス(HD社)の女性役員比率については、2022年は2名ですが、2025年には役員の1/3が女性役員となることを目指します。

グループ各社でも、女性社員が多く活躍しています。女性社員比率50%を超えるグループ社は、2022年4月時点で、ABCファンライフ(旧AMC)(57.1%)、デジアサ(56.1%)、ABCゴルフ倶楽部(62.5%)、マッシュ(51.6%)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※	2022年度※	2023年度※
グループ全体	管理職人数(人)	289	314	333
	女性管理職人数(人)	42	52	58
	女性管理職比率(%)	14.53	16.56	17.42
HD社 + TV社	管理職人数(人)	131	130	143
	女性管理職人数(人)	13	14	18
	女性管理職比率(%)	9.92	10.77	12.59

※ 4月1日時点

女性が生き生きと働ける会社へ ～女性活躍への取り組み～

マッシュ

グループ会社のマッシュが「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」(認証2021年3月)を取得しました。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。マッシュは女性社員が多く、性別問わず活躍することができる環境が整ったため、申請を試みました。認証を取得したことで、自他ともに認める「女性が生き生きと働ける会社」として、2022年度の就職希望者は女性の割合が8割を超えました。また大阪市の必要に応じた加点がされる場合があるなど、ビジネスメリットも獲得できる、といった効果がありました。



2021年7月1日には大阪府の「男女いきいき・元気宣言事業者」にも登録されました。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

目標 **50%** (TV社、アイネックス)

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。また、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」と思っただけのような会社を目指し続けます。

女性従業員数

		2021年度※1	2022年度※1	2023年度※1
グループ全体	従業員数(人)※2	1,581	1,642	1,701
	女性従業員人数(人)	550	561	598
	女性従業員比率(%)	34.79	34.17	35.16
HD社 + TV社	従業員数(人)	596	614	625
	女性従業員人数(人)	151	161	165
	女性従業員比率(%)	25.34	26.22	26.44

※1 4月1日時点

※2 役員除く、出向受け入れ者含む

04 社会 ダイバーシティの推進

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10月に「育児・介護休業法」が改正されたことを受けて、朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビでは「出生時育児休業」を新設するとともに、独自の制度として、休業開始から14日間を有給扱いとしています。また、男女問わず育児を取得しやすくするために、育児制度の周知はもちろんのこと、育児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、育児取得に対する職場理解を深めるための研修なども実施して育児を取得しやすい環境を整えます。2022年度の育児休業取得率は女性100%、男性88.2%と、特に男性の育児休業取得が大幅に増え、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。2023年度には男性の育児取得率（※育児目的の積立休暇含む）100%達成を目標に設定し、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

株式会社ポピンズと朝日放送グループホールディングス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、入金金無料・法人割引価格の適用などの特典が受けられます。

育児休業中在宅勤務規定

デジアサ

育児を取得する従業員が、一定の条件のもとで、在宅で勤務することで、仕事と育児および家庭の両立を実現し、育児後の復職を円滑にできることを目的としています。

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月に新設しました。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。

育児休業復帰率 100%

HD

TV

グループ各社

グループ各社での育児休業復帰率は100%です（TV社においては男女とも5年連続）。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

		2020年度	2021年度	2022年度	
グループ 全体	男性	育児休業対象者数(人)	27	32	31
		育児休業取得者数(人)	5	3	21
		育児休業取得割合(%)	18.52	9.38	67.74
	女性	育児休業対象者数(人)	28	24	20
		育児休業取得者数(人)	28	24	20
		育児休業取得割合(%)	100.00	100.00	100.00
全体	育児休業取得率(%)	60.00	48.21	80.39	
HD社 + TV社	男性	育児休業対象者数(人)	16	13	17
		育児休業取得者数(人)	5	2	15
		育児休業取得割合(%)	31.25	15.38	88.24
	女性	育児休業対象者数(人)	10	10	5
		育児休業取得者数(人)	10	10	5
		育児休業取得割合(%)	100.00	100.00	100.00
育児休業復帰率(%)		100.00	100.00	100.00	

04 社会 ダイバーシティの推進

男性育休

男性育休 100%を目指した普及プロジェクト

HD

TV

グループ

朝日放送グループホールディングス・朝日放送テレビでは、2023年度に男性社員の育児休業取得率100%を達成できるよう、2022年度より様々な取り組みを進めてきました。

男性育休取得推進は、誰もが働きやすい会社の第一歩です。名ばかりではなく、積極的に男性が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、これからも本気で推進していきます。

2022年8月に人事担当役員と人事局長のメッセージを発信して以来、男性育休推進の取り組みを順次行い、すでに男性社員からの育休取得の申し出が増えています。結果、男性社員の育休取得率は、15.4% (2021年度) から88.2% (2022年度) に急上昇しています。

また2023年9月には、積水ハウス株式会社による「IKUKYU.PJT」の「男性が当たり前に育休を取得できる世の中にしていきたい」というビジョンに共感し、同プロジェクトに賛同するとともに、社内外に向けてメッセージを発信しました。

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・育児にかかわらず、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。



3か月弱の育児休業を取得 子どもの成長を見守る大切な時間に

朝日放送テレビ 報道局・記者(当時) 安井健悟

[育児休業取得期間:2022年12月28日~2023年3月17日]

1人目のとき、繁忙期と重なって育児休業を取得できず、妻だけ会社を休んでもらっていたのが気になっていたため、「2人目は絶対に休む」と決め、妊娠がわかってすぐに、上司にも話しました。それもあって、取得も復帰もスムーズでした。法律も変わってきていますが、会社も制度を整えたり、様々なメッセージで育休を後押ししたりしているのも、取得しやすさの要因の一つになったと思います。妻も喜んでくれましたし、何より子どもの成長をずっと見守る大切な時間を過ごすことができました。



2022年度の主な取り組み

2022年4月	・出産・育児に関することに特化した相談窓口を人事局に設置
2022年8月	・「育休取得、本気でやりませ！」と称し、人事担当役員および人事局長によるメッセージ動画を制作、全社に発信
2022年10月	・育児休業の新制度をスタート 独自の施策として、出生時育児休業の開始から14日間を有給扱いとするなど、法を上回る内容にした ・育休取得の意義や実際に育休を経験した先輩社員の声を紹介する「パパの育休ガイドブック」を発行
2022年11月	・全部署の所属長に「職場シミュレーションシート」を配布 部下が長期の育休に入ることを想定し、業務の整理・引き継ぎや職場そのものの働き方改革等について具体的に検討させた ・全社に向けては、「ダイバーシティ研修~育休推進講座」(動画形式)を制作・配信
2023年2月	・グループ社を巻き込み、パパ社員の交流会を開催



04 社会

雇用・採用・労働安全衛生

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。障がいのある方にも、仕事にやりがいを感じて実力を発揮できる場になれば、と考えています。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。

従業員人数

単体

グループ各社

		2021年度※1	2022年度※1	2023年度※1
グループ全体	従業員数(人)※2	1,581	1,642	1,701
HD社+TV社	従業員数(人)	596	614	625

※1 4月1日時点 ※2 役員除く、出向受け入れ者含む

定年後の再雇用

HD

TV

朝日放送グループホールディングス・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。働き方の多様性が求められる中、働き方の選択肢を複数用意してきました。今後はさらに、再雇用者の個々の状況やニーズに柔軟に対応できて働きがいやモチベーション向上につながる施策を検討し、そのような仕組みを速やかに導入します。

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2023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名勤務しており、法定雇用率である2.3%を超えています。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しています。今後も雇用を進め、活躍の場を広げる努力を続けます。

労働安全衛生の考え方

HD

TV

グループ各社

朝日放送グループは、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いるほか、各種相談・通報窓口を整備しています。また、2022年度には従業員が自由に利用できる休憩用の個室を増設するなど、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。

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。社内の産業医フォローだけでなく外部機関とも連携し、多方面から従業員を支える仕組みを体制化しています。

命を守る研修実施

ABC ゴルフ

エー・ビー・シー興産

ABCゴルフ倶楽部では、2021年度以降、全従業員による「救急救命訓練」を実施しています。

講師にエー・ビー・シー興産のスタッフを迎え、場内に設置されているAED「自動体外式除細動器」の使用法の習熟や使用訓練など、従業員および来場者の命と安全を守る研修を行っています。

この訓練研修は定期的を実施しており、2022年度は2023年3月に実施しました。

あわせて、2022年度に、従業員1名が「応急手当普及員」の資格を取得しました。

災害度数率

HD

TV

2022年度の朝日放送グループホールディングスおよび朝日放送テレビの災害数、災害度数率は、2021年度に続き両社ともにゼロでした。今後も、従業員の安全を守るよう努めます。

04 社会

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(2023年度)

	階層別		役割別等
必須	<ul style="list-style-type: none"> 局長研修 新任管理職研修 課長研修 一般(7~9年目)研修 一般(入社1年)研修 	<ul style="list-style-type: none"> ライン部長研修 主任研修 一般(3年目)研修 新入社員研修 	<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 (女性キャリア・45歳&50歳&55歳) コンプライアンス研修 情報セキュリティ研修
選抜	リーダーシップ強化 <ul style="list-style-type: none"> トップリーダー ネクストリーダー みらいリーダー 輝塾【異業種参加型】 	ビジネススキル強化 <ul style="list-style-type: none"> 管理職向けイノベーション研修 オープンイノベーション研修【異業種参加型】 	その他 <ul style="list-style-type: none"> グループインターンシップ
公募			
自由選択(費用補助)	スキルアップ研修		

■ 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、朝日放送グループが勝ち抜いていくための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。2022年度は新型コロナウイルス感染拡大状況を見ながら、オンラインと対面の研修をフレキシブルに実施

し、多くの社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。2023年度はキャリアデザイン研修を実施し、社員一人ひとりが自分らしいキャリアを目指すことを支援します。

また2023年度も引き続き、従業員が個人のスキルアップを目的に自主的に受講し、会社が受講料を補助して学びを支援するスキルアップ研修制度も設けています。

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年度よりスタートした、グループ各社の選抜メンバーによる研修は、2022年度は20代・30代の次世代を担う若手層にも対象を広げて実施しました。2023年度もグループシナジーを発揮するための俯瞰的な視点とリーダーシップをもつ人材育成を積極的に行います。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

朝日放送グループのCSR基本方針

事業を通じた社会への優先的な取り組み ～朝日放送グループの「CSR基本方針」～

2021年8月に設置された「サステナビリティ推進委員会」を中心としたグループのサステナビリティ体制の関連方針のなかで、多くのステークホルダーにとってグループが社会に発信する情報(アウトプット)と最も接点の深い放送番組やイベントなど多様なコンテンツを中心に、事業を通して(一部に、太陽光発電など自社の環境課題対応を含む)優先して実践すべき取り組みの行動指針(制定当時の重要課題)を定めたものが「CSR基本方針」*です。

CSR基本方針と3つの行動指針

朝日放送グループ CSR基本方針

CSR基本方針に基づく「行動指針」は、以下の3つです。放送番組やイベントその他、多様なコンテンツ創造を通して私たちグループが取り組むべきことを示しています。

明日の大人たちへ... メディアとしての責任を果たし、子どもたちへより良い社会を手渡します

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

明日の暮らしへ... 地球環境と人の営みを大切に、命と暮らしを守る情報を届けます

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

明日の文化へ... 歴史ある関西の文化を支え、さらに豊かな文化を育み続けます

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

「CSR基本方針」*は、「環境」や「社会」に関連する課題解決を図る事業・取り組みの一部や、社会(コミュニティ)貢献に関する活動などについて定めています。なお、気候変動などの環境課題対応は「環境方針」、働く環境やダイバーシティなど人材活躍については「COLORFUL化推進方針」を参照ください。そして、この「行動指針」を含むグループ事業の全般に関するサステナビリティ推進のための重要課題(マテリアリティ)を改めて策定し、2023年12月開示しました。

※CSR基本方針:2018年秋に特定。内容は、主に事業を通じた社会への優先的な取り組み事項で、狭義の地域社会貢献やボランティア活動等に限定したものではありません。

朝日放送グループと社会との主な共有課題:行動指針

CSR基本方針の行動指針に示される各課題分野の詳細は以下の通りです。朝日放送グループと社会との主な共有の課題とされるものです。

子ども(とメディア)



少子化・貧困・いじめ・虐待・自殺・犯罪の若年化など、次世代を担う子どもや青少年を取り巻く多くの課題が横たわる時代。加えて、SNS等ネットメディアの浸透、さらに今後はAIやフェイクニュースやインフォデミックなど、複雑化する情報社会に直面する中、メディア企業グループとして、明日のより良い社会のために、今子どもたちへどのような情報を発信していくのか…。私たちの最も重要な課題と捉えています。

環境と暮らし



台風、豪雨、大地震など近年頻発する大規模自然災害。感染症のまん延も新たに対応を迫られている自然災害のひとつです。南海トラフ地震、都市型大地震はもはや避けられず、社会一体となった防災・減災の取り組みが求められ、かつ地球温暖化を食い止める企業活動や暮らしの変革も喫緊の課題です。メディア企業グループとして、今後さらに地球環境と人の営みを大切に、命と暮らしを守る情報を確実に届けていきます。

文化

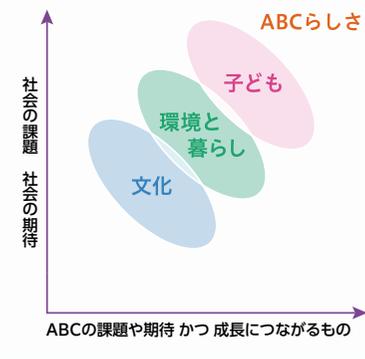


私たちの住む関西は、歴史ある神社仏閣や伝統芸能など世界に誇る多様な日本文化の宝庫です。インバウンドの増加や情報グローバル化が進む今、これらを大切に守り、またその姿を正しく国の内外に伝えることが重要です。有形無形の文化財の正しい情報発信や、放送・イベント等による生活に喜びと豊かさをもたらす地域文化や芸術活動の振興、さらにスポーツ健康文化の維持活性化に一層取り組みます。

CSR基本方針と3つの行動指針の関係



優先的に取り組む重要な課題



グループCSR基本方針と行動指針策定のプロセスの詳細はこちら

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

04 社会

SDGs達成への取り組み

SDGs と朝日放送グループについて

今、世界中の共有課題として取り組まれているSDGs (Sustainable Development Goals、エスディー・ジーズ)は、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」において、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。

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きます。そして、私たち自身も「社会の一員」として、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、2020年8月、朝日放送グループは「SDGメディア・コンパクト」に加盟しました。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と朝日放送グループについて

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

SDG メディア・コンパクトの気候キャンペーン「1.5℃の約束」の取り組み

朝日放送グループは、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℃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℃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(ABCテレビ、ABC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。

SDG メディア・コンパクト加盟社「1.5℃の約束」キャンペーンについて

- タイトル:「1.5℃の約束」
 - スローガン:「いますぐ動こう、気温上昇を止めるために。」
 - 実施目的
 - ・気候変動の課題に対する各人の問題意識の向上
 - ・世界の平均気温の上昇を産業革命以前に比べて「1.5℃」に抑える、という目標認知の拡がり
 - ・気候変動の課題や目標をふまえたうえで、人々の価値観や行動などの変容促進
 - 実施期間:〈国連「気候キャンペーン」強化期間〉
 - 2022/9/19(月) 国連総会ハイレベルウィーク初日
 - 2022/11/18(金) COP27最終日
- 〈国連広報センター〉ニュース・サイト「関連コンテンツ・参加メディア一覧」
https://www.unic.or.jp/news_press/info/44236/

2022年の取り組み

ABC テレビ



- 9/19(月)～23(金祝) **OA&WEB** 「おはよう朝日です」月-金 5:00-8:00
- ・「聞いてほしい!ホットなニュース」コーナー
 - ・気候変動問題の関連企画(東京大学・未来ビジョン研究センター 江守正多教授出演)
 - ・「アスマライブプロジェクト」サイトに全動画公開
<https://www.asahi.co.jp/asumirai/>
- 9/22(木) 16:30頃 **OA** 「newsおかえり」月-金 5:00-8:00
- ・【相次ぐ何十年に1度の雨】 ・気候変動に向き合う京都の守る&攻めの取り組み
 - ・YouTube「ABCテレビニュース」に動画公開
<https://www.youtube.com/@abc6ch>
- 9/16(金)～22(木) **OA&WEB** 「吉田勝子のざりと暮らしたSDGs」
- ・SDGs達成訴求アニメ 制作:ディー・エル・イー
 - (第1-4話「家庭におけるジェンダー問題」、「気候変動」シリーズ5本など)
 - ※上記アニメ本編直下にて、国連広報センター制作の15秒動画をOA
 - ・OA後、YouTubeにて動画公開
<https://www.youtube.com/watch?v=baL4W4ZhaZ8>
- 9/23(金祝)～25(日) **イベント** 「おは朝パーク あしたも元気でいってらっしゃい!」
- 毎日14:50～15:10 特設ステージ@万博記念公園「お祭り広場」
- ・コーナー「知ってほしい! “ホット”な地球ニュース」を展開、「1.5℃の約束」を訴求

ABC ラジオ



- 9/18(日) **OA** 「リアルをぶつつけろ!ハッシュタグZ」
- ・気候変動の現状、世界でティッピング、ドミノ倒しの影響がある、気候正義 など、Z世代の出演者が地球で起こっている気候温暖化問題についてディスカッション
 - ゲスト:東京大学・未来ビジョン研究センター 江守正多教授
- 9/20(火) **OA** 朝「おはようパーソナリティ」、夕方「ウラのウラまで 浦川です」、夜「フレッシュアップベースボール」
- ・家庭でできる気候変動対応の取り組みなどについてトーク
- スポットOA** 国連広報センター提供の「1.5℃の約束」啓発
- 11/13(日) **イベント** 「ABCラジオまつり」
- ・国連が推奨する「個人でできる10の行動」をパネルで紹介。ステージイベントでも各番組の出演者が「1.5℃」特設ブースへの誘導を呼びかけました

スカイ A

- 9/19(月)～11/18(金) **OA**
- ・国連広報センター提供の「1.5℃の約束」啓発動画を放送

04 社会

アスマライ

アスマライプロジェクトとは

2021年3月、朝日放送テレビは「アスマライプロジェクト」をスタートしました。2025年の大阪・関西万博、さらにその先の未来に向け、「SDGsの正しい理解」からスタートし、一人でも多くの視聴者とともにSDGs達成の輪を広げていくことを目指したものです。視聴者には番組・コンテンツを通してSDGsの重要性を理解してもらい、また具体的アクションを起こしてもらうだけでなく、さらに社員一人ひとりがSDGsを“ジブンゴト”として実践することを継続し、以下の、情報発信など多様な活動を行ってきました。

「アスマライ week」の取り組み(2022年9月)

2022年度は、9/25(日)のSDGsが採択された日に向けて、9/12(月)～9/25(日)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。期間中、新たな取り組みとして、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、9/18(日)に放送しました。既存の偏差値教育から脱却し、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。



2023 年度 さらなる発展へ

2023年度は、「アスマライプロジェクト」を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、これまで以上に発展的な取り組みへと進化させています。ロゴはリニューアルし、アスマライ×SDGsとしていたデザインから、SDGsをなくしました。また、ホームページもリニューアルを行い、より見やすいデザインにするとともに、「アスマライメッセージ」を設け、社員の取り組みを紹介するコーナーを新設。さらにABCグループの取り組みに関するリンクも貼り、グループ内での連携を強化し、認知拡大へ寄与したいと考えています。

あすを、きょうより素晴らしく。
アスマライ



ABCテレビ「アスマライ」

アスマライ

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

「アスマライ week」の取り組み(2023年4月)

～ABCラジオで、トランスジェンダーの元フェンシング日本代表選手とジェンダー平等について考える番組を放送～

4/24(月)～5/5(金祝)の期間に「アスマライweek」を実施。「おはよう朝日です」では朝日放送テレビのパリ支局・上海支局から海外の社会課題や取り組みを伝え、また休耕田を活用した、地域創生・農業振興の一助となるべく立ち上げた新企画「本気でお米作り隊」を開始。「news おかえり」の特集コーナーでは、各曜日のコメントーターが様々な社会課題への取り組みなどを取材する形のスペシャル企画を行いました。

朝日放送ラジオでは、「未来をつくる～Beyond Athlete」で、4/17(月)・24(月)の2週にわたり、トランスジェンダーの元フェンシング日本代表選手が出演し、ジェンダー平等について考える内容を放送。また4/27(木)「Sky presents こちらQuiz Knock放送部」では、SDGsをテーマに、ICT教育の実情やSDGsの歴史といった内容を放送し、より取り組みを強化しています。



朝日放送ラジオ「未来をつくる～Beyond Athlete」

04 社会

コミュニティへの貢献

環境課題に対応する情報発信と取り組み

朝日放送グループは、社会課題の解決について、中期経営戦略である「2021-2025 NEW HOPE」のひとつとして、以下のように示しています。

地域創生と社会課題の解決に資する事業の創造 (2021-2025 NEW HOPE 重点目標4)

- ▶ グループの各事業における知見を活用し、地方自治体や企業と共に新たな地域創生事業を作り出し、地域の活性化に貢献する
- ▶ 放送局を中核とするグループとして、社会に貢献し、持続的、継続的に社会価値を生み出すことにより、社会課題の解決に資する事業を創造する
- ▶ 放送やイベントなどを通じて、関西の文化の発展と振興に寄与する

災害映像アーカイブ活動について

朝日放送グループは、阪神淡路大震災の発生から25年を迎える2020年1月より、当社グループが保有する震災映像を防災・減災のために広く活用していただけるよう、多様な方法で一般公開しています。震災取材アーカイブ映像を公開する専用WEBサイトをABCテレビ公式ホームページ内に創設するなど、教育現場や各イベントなどで様々な防災・減災活動につながる情報発信を持続的に行っています。

激震の記録1995

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



「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」の英語版HPを開設(2022年4月)

Records of the Great Quake 1995

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

【2022年度活動実績】

学校教育で活用できるeラーニングサイト「大地震が起きたら私たちはどうなる?」を開発

▶ 京都大学防災研究所との共同研究

防災の重要性を考えるためには、「災害のリアル」を知ることは欠かせません。しかし、子どもたちの心に、災害を取材した映像は少なからず負担を与える恐れがあります。

そこで私たちは、京都大学防災研究所との地域防災実践型共同研究としてHP「激震の記録1995」で公開している都市直下型震災をつぶさに取材した映像を題材に、映像がもたらす「学び」と「心の負担」の関係について調査しました。大学生を対象とした調査の結果、大きな学びがある映像ほど心に感じる傾向があり、「心にズシんとくる映像ほど大きな学びがある」ことがわかりました。また、高速道路が倒れていた、大きな火災が起こっていたといった、教科書に載っているような写真とは異なる、若い世代にとって触れたことのない情報を含む映像のほうが、相対的に学びを感じるという傾向も明らかになりました。

この研究結果をふまえ、児童・生徒の皆さんが、自分たちの立場で「今、できること」を見つけることができる6つのテーマを設定し、そのテーマごとに、心に負担を感じるものの「災害は怖い」という印象を極力抑え、子どもたち自身が効果的な防災対策を行動に移せるような映像を選びました。また、eラーニングサイトを学校などで効果的に利用していただく方法を紹介しています。



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

04 社会 コミュニティへの貢献

「ぼうさいこくたい 2022」への参加

HD

HP「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」に映像協力しているサンテレビとの共同開催で、ウェビナーイベントを実施し、一般参加者も交えて様々なディスカッションを行いました。



※「ぼうさいこくたい」

防災に関する活動を行う様々な団体・機関・企業が一堂に会し、その取り組みなどを発信する日本最大級の防災イベント。2022年は、神戸市のHAT神戸を中心とするエリア、「人と防災未来センター」で開催された。

ヴァーチャルツアー「震災取材カメラマンと震災のとき0歳だった記者が考える未来の防災」(2022年10月23日)

震災当時0歳だった朝日放送テレビの報道記者が1995年1月17日の神戸市内の映像を紹介し、撮影したサンテレビと朝日放送テレビのカメラマンが今後の防災について語りました。

～ VOICE 担当者の声から～



エー・ビー・シーリブラ 屋納勇治

「ぼうさいこくたい」への出展目的は、大災害の未経験者や各世代に防災への理解を深めて、社会の防災・減災のためにABCの貴重な映像資産をさらに広く活用してもらうためです。当イベント出展により映像資産のさらなる可能性を再認識しました。

ウェビナーイベント「トリアージ…命を救うために」(2023年3月26日)

阪神淡路大震災発生時のある病院の一日を記録したビデオに映された医師たちとその後を描いたドキュメンタリー番組「命を諦めるということ～トリアージを決断した医師の1.17～」を題材に、当時の医師と朝日放送テレビとサンテレビの取材記者に加え、救急医療を志す若い世代なども交えて、番組では語りつくせなかった、「命を救うこと」についてディスカッションしました。

～ VOICE 担当者の声から～



朝日放送テレビ 佐藤江里子記者

参加者からは「私たちにまずできるのはトリアージがどのように実施されるか知ること」「医師の生の声を聞ける良い機会だった」とのコメントが寄せられました。今後も放送に限らず命を守るための発信を続けていきます。

国連防災機関(UNDRR)サイトに掲載

「阪神淡路大震災 激震の記録1995取材映像アーカイブ」は、国連防災機関(UNDRR)との連携のうえ、2022年1月、国際版サイト(英文)を開設し、あわせて「仙台防災枠組」への対応の取り組みとして認められ、UNDRR公式サイトにも掲載されています。なお、2022年5月にインドネシアで開催されたUNDRRが主催する国際会議「第7回防災グローバルプラットフォーム会合」で、当社の本取り組みが報告され、世界に向けた日本発の優良・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、「激震の記録1995 取材映像アーカイブ」の映像が検索できるようになりました。災害映像を「社会材」として 未来に伝承するための大きな一歩です。

デジタルアーカイブと書籍のメディアミックスで グッドデザイン賞

「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紙の本『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) を出版しました。そこに掲載した多くの二次元コードをスマホで読み取ると、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、広く活用してもらうことを目指すものです。このメディアミックスの取り組みは、「まさに放送局だからこそできる情報共有のあり方を示した」として、2021年のグッドデザイン賞を受賞しています。



04 社会 コミュニティへの貢献

社会課題に対応する情報発信と取り組み

関西で活動する社会起業家に出資するファンド設立～SIF(ソーシャルインタラクションデザインファンド)について～

HD ADV

朝日放送グループホールディングス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7月、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)」を新たに組成しました。持続可能な社会実現には、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。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。

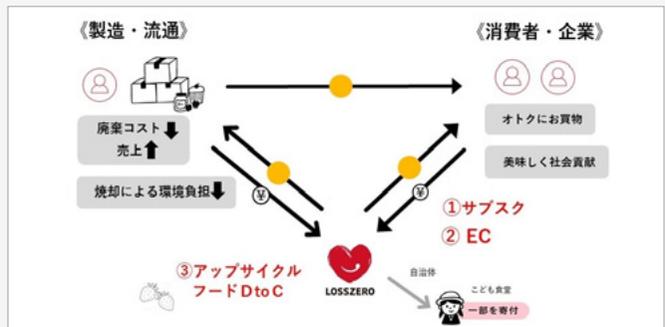
インタラクションデザインとは、使いやすい優れたデザインによって、システムとユーザの対話をデザインしていく手法です。持続可能な社会にはサービスの提供者である企業と、受益者である市民の皆さんとの対話(インタラクション)の絶え間ない改善が必要となります。

朝日放送グループはSIFでの投資活動を通じて、「企業」と「市民」の対話の絶え間のない改善を目指し、皆さまとともに関西をより魅力あるエリアに変えていきたいと考えています。

ロスゼロについて

SIF組成に伴い、その第一号案件として、株式会社ロスゼロ(本社:大阪市西区 代表取締役:文美月)に出資しました。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目指し、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、作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。特徴は、作り手のブランド毀損を起こさないよう、作り手の想いやロスになった背景を丁寧に顧客に伝え、ポジティブな消費スタイルを促進している点です。また、ロス削減への国民の意識向上を推進するためにも「文化創り」が必要と考え、企業・自治体・教育機関向けに食品ロス・SDGsに関する研修・講義を行い、聴衆は5,000名を超えています。

ロスゼロは、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、ABCグループもこうした価値観をより人々のライフスタイルに浸透させていくことを目指しています。



abaについて

2023年2月、テクノロジーで介護者支援を目指す株式会社aba(本社:千葉県船橋市 代表取締役:宇井吉美)に出資しました。abaは、業界初・ニオイで尿便を検知する排泄センサー「ヘルパッド」を開発・販売しています。体に非装着、便も検知可能な排泄センサーは業界でも珍しく、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。今後はさらに介護者の数が増加し、家族介護も増えることが考えられ、介護のハードルを下げるabaのテクノロジーは国内外で需要が広がっていくと予想されます。朝日放送グループも、abaが目指す世界観や事業活動を広く伝え、介護する人もされる人も幸せになるような社会がいち早く実現するよう支援していきます。



04 社会 コミュニティへの貢献

ドイツ開催「ワールドメディアフェスティバル」ドキュメンタリー部門で2作品が銀賞受賞

TV ドキュメンタリー 「パパがある日女性に」

TV

英語のナレーションと字幕がついた「パパがある日女性に(One Day, Dad Became a Woman)」は、YouTubeチャンネル「ABCテレビニュース」にもアップ、また2023年1月には、続編特集を「newsおかえり」で放送しました。息子・竜太さんの結婚式まで密着取材の中で、主人公・今西千尋さんの元妻・博子さんが体調を崩し入院、原因はストレスの蓄積でした。「女性になりたい」という夫の思いを受け止め、差別や偏見の目に耐えながら、家族を守ろうと必死に頑張ってきた博子さんにかかっていたストレスは想像を絶するものだったのだろうと改めて痛感しました。トランスジェンダーのお父さんとその家族の姿を通じて、「差別や偏見で悲しむ人を生まないためにどうしたらいいか」考えるきっかけになればと思います。

「2023年ワールドメディアフェスティバル」ドキュメンタリー部門 銀賞 (Documentaries Inclusion and Diversity) 部門
「2023年ニューヨークフェスティバル」ドキュメンタリー・社会問題部門 入賞

パパがある日女性に



■番組概要

性的マイノリティの一つと言われるトランスジェンダー。京都に住む56歳の“女性”は、幼い頃から自らの性に違和感をもちながらも、“男性”として生きてきたが、“自分らしく生きたい”との想いが強くなり、ついに女性として生きることを決意。しかしそのとき、“彼女”には妻と2人の子どもがいた……。自分らしさを追求することで心に傷を負う家族、そして周囲からの偏見と差別。主人公とその家族の苦悩と崩壊、そして再生へのあゆみを彼らの真の言葉で綴るドキュメンタリー。

■過去の放送

2021年3月23日 「キャスト特集」
2022年1月23日 「テレメンタリー2022 パパがある日女性に」
2022年4月7日 「おはよう朝日です #朝トレキーワード トランスジェンダー」
2022年5月15日 「ABCドキュメンタリースペシャル パパがある日女性に」
2023年1月19日 「newsおかえり」続編特集

今西千尋さん

3年にわたる取材を通して、改めて家族と真正面から向き合うことができ、家族の絆が深まりました。私は家族があり性別移行したトランスジェンダーで、ほんの一例にしか過ぎません。映像を通して見ている方々の捉え方は様々ですが、“家族の在り方”という観点から見ていただくと、何か気付きがあるのかなあとと思います。今では、取材依頼や講演依頼も多く来るようになり、私の体験や家族の在り方を通して、やさしい社会になってほしい、そんな願いを込めてお話しさせていただいています。

TV ドキュメンタリー 「こどもホスピス ～いのち輝く“第2のおうち”～」

TV

がんや心臓病などの重い病気と闘っている子どもたちは、国内に2万人いるとされている。長い入院生活で孤立感を深める子どもたちやその家族のために、安心して好きなことを学び、遊べる“第2の家”を提供するのが「こどもホスピス」です。

「2023年ワールドメディアフェスティバル」ドキュメンタリー部門 銀賞 (Documentaries Human Relations and Values) 部門
2023年日本民間放送連盟賞・テレビ部門 準グランプリ受賞
※テレビ部門で準グランプリ受賞は ABC テレビ初となります。



■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 こどもホスピス」(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 こ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。

■過去の放送

2022年11月11日「フリーチャンネル」26:04～27:23 放送
YouTube チャンネル「ABCテレビニュース」で公開中

04 社会 コミュニティへの貢献

地球環境を守る地域貢献

気候変動対応の促進

「打ち水プロジェクト」

HD

朝日放送グループでは、毎年7月、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、朝日放送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。

2022年は、連絡会加盟各企業の会場合計で約640名の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、塚本麻里衣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39.6℃は、打ち水後には3.6度も下がり、参加者は「打ち水」の効果を改めて確認するとともに、しばしの夏の涼をとっていました。なお、この打ち水では河川水と高度処理水の2種類が使用され、河川水を使用した打ち水は国内でも珍しく、近年、自然災害が多発する中、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います。



「クリーンアップ活動」

HD

大阪・福島&中之島エリアを訪れる皆さまへのおもてなしと、地域美化に向けてエリア一体で取り組んでいます。2012年からこれまでに19回の清掃活動を行い、ゴミの総回収量は38,125リットルとなりました。新型コロナ感染症拡大防止の観点から規模を縮小して活動しましたが、少し落ち着きを取り戻した2023年4月の活動では、個人・企業・団体から約185名が参加、585リットルの廃棄ゴミを回収しました。年々、回収するゴミの量が減り、地域全体で日ごろの環境意識が高まっていると感じました。



ゴミ総回収量
38,125ℓ

クリーン
アップ活動

朝日放送グループでは、今後も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だけでなく、このエリアがいつまでも美しく安心・安全で、かつ魅力的な街であり続けられるよう、近隣の皆さまとともに活動していきます。

【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ン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/>

「ゴルフ場の自然廃棄物の再利用で地域社会への貢献」
～枯れ木は焼き物の窯元へ、芝生は子どもたちの園庭へ～

ABCゴルフ倶楽部

ABCゴルフ倶楽部は、経営理念の行動指針の一つに「周辺環境への貢献」を掲げています。その一環として、コース内で自然と発生する芝生、剪定枝、枯れ木などの廃棄物について、近年、地域社会への貢献として積極的に再利用や再活用を促進する取り組みを推進しています。コース内の枯れ木の間伐材などは、地元地域の「丹波立杭焼」の窯元に、登り窯の燃料としては最適と言われるアカマツ材約10.5トンを無償提供しました。また、コースメンテナンスの張り替えで生じる廃棄芝生を、2022年度以降、幼児教育環境の緑化プロジェクトを運営する事業者（株式会社SP）に無償提供しています。このプロジェクトは、幼稚園や保育園などの園庭に芝生を敷き詰めることで、自然教育・自然学習の向上といった保育の質を高める効果や、子どものストレス低減、熱的環境の軽減（夏場は-8℃の地表面の低下）、砂埃の軽減と空気質の改善、外観イメージの向上など教育機関や教育環境への多様な効果を期待するものです。

2022年度に提供した廃棄芝生は、事業者で養生後、兵庫県尼崎市の「汐江ふたば保育園」および「難波愛の園幼稚園」の園庭に敷き詰められました。2023年4月に提供した廃棄芝生は現在、上記事業者のもとで養生中です。



04 社会 コミュニティへの貢献

教育や文化の支援

「未来ある子どもたちへ“最高の読書体験”を！」
～絵本の読み聞かせ会「おはなしの森」の開催～

TV

朝日放送テレビアナウンサーによる絵本の読み聞かせ会「おはなしの森」は、“未来ある子どもたちへ最高の読書体験を贈る”ことを願い、2020年7月に開館した「こども本の森 中之島」と2022年3月に開館した「こども本の森 神戸」で定期的に開催しています。

2022年7月には「こども本の森 中之島」開館2周年を機に、施設的设计・寄贈者でもある建築家の安藤忠雄さんをゲストに迎え、スペシャルトークを展開。安藤さんは「読書の大切さ」などを語りかけ、子どもたちに「好奇心をもってほしい!」とメッセージを贈りました。また、阪神淡路大震災から28年経った2023年1月には、「こども本の森 神戸」で、子どもたちに絵本を通じて「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定期的・継続的に活動していきます。

おはなしの森



おはなしの森

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

エビシー教室 ～出前授業～

HD

情報リテラシー教育支援として、放送への親しみや理解を深めてもらう「エビシー教室～出前授業～(2011年開講)」

社内授業～(2017年開講)」「エビシー教室～リモート授業～(2020年開講)」は、これまで多数の子どもたちやエリア市民に親しまれてきました。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、授業の中断もありましたが、2022年度は9つの教育機関で授業を実施。2023年1月に実施した大阪市福島区内の小学校では、朝日放送グループが公開している「阪神淡路大震災取材映像アーカイブ」を活用し、防災・減災について学んでもらいました。過去の災害は決して風化させてはならないこと、過去の映像には“いざという時に役立つ教訓”が数多く詰まっていることなどを伝えました。

エビシー教室
出前授業 社内授業 リモート授業



エビシー教室

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

エビシー教室では、放送局の役割や番組制作のウラ側、アナウンサーの仕事などの機会提供だけでなく、未来の防災・減災に少しでも役立ててもらえたら……と切に願い、災害アーカイブを活用した取り組みも継続していきます。

NPO・NGO とのパートナーシップによる課題解決

途上国の子どもたちへ学校給食を「TABLE FOR TWO」で支援

HD

「TABLE FOR TWO」とは、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取り組む日本発の社会貢献運動です。NPO: 特定非営利活動法人TABLE FOR TWO Internationalがプログラム運営を行っており、朝日放送グループでは、2019年2月から参加し

2023年で5年目を迎えています。2022年2月～2023年1月で計389食、7,780円を寄付しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、食堂利用が制限されるなど厳しい状態が続いた時期もありましたが、今後もこのプログラムへ参加し貢献を続けていきます。

TABLE FOR TWO

[概要] ABC本社10階食堂で、原則毎週木曜日に実施。「ヘルシー弁当」を注文すると、1食につき開発途上国の給食1食分に相当する「20円」が寄付されTFTを通じて開発途上国の子どもの学校給食になります。

特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO International

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

子ども支援専門の国際 NGO 「セーブ・ザ・チルドレン」
とのパートナーシップ

HD

朝日放送グループホールディングスは、2011年の東日本大震災時の「子ども支援募金」を機に子ども支援専門の国際NGOであるセーブ・ザ・チルドレンの日本組織「セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン」の活動に賛同し様々な取り組みを行っています。2021年夏～22年(2023年現在継続中)の期間中、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 15秒&30秒を無償提供(プロボノ支援)しています(2021年夏のTV高校野球中継無償CMの放送協力開始から2023年現在継続中)。



これらは、当社CSRメッセージ「明日の大人たちへ…」の理念と共通する考えに基づき、パートナーシップを結んでいるものです。



国際NGO セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン

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

04 社会 コミュニティへの貢献

教育や文化の支援

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～

朝日放送グループホールディングスは、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、隈研吾氏デザインの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。

ABCの本社ビルは、世界的建築家の隈研吾氏のデザインによるもので、その建造物の文化価値は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、2022年の見学会には、京阪神および東京からも多数の建築ファンが参加しました。

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物語に「生きた建築」が一斉に市民に公開され、2022年は5万人以上の建築ファンが楽しみました。

生きた建築ミュージアムフェスティバル大阪

<https://ikenchiku.jp/>



「隈研吾デザインの放送局を訪ねて」
(2022年10月29日)

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。この世界的建築家のデザインによる当社屋ビルは、当社グループと地域社会にとって、街の景観上も防災上も高い文化価値を有するもので、近年、市民からの注目も高まっています。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

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/teaser/items1/02/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。



冬ものがたり

季節に合わせ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～

伝統芸能の「音」を楽しむ特別イベントで地域活性化

中之島ウエスト・秋ものがたり2022「中之島まるごとフェスティバル」
ABCスペシャルステージ「歌舞伎の音、落語の音」
2022年10月30日@当社玄関 特設ステージ

中之島西エリアの秋のイベントにて、当社グループは、伝統芸能の「音」を楽しむ特別プログラムを開催。歌舞伎付け打ち師・山崎徹さん、落語家・桂二葉さんと桂二豆さん、三味線の岡野鏡さん、日本舞踊家の花柳都弥葵さんが登場し迫力のある歌舞伎の付けや動き、寄席囃子などを繰り広げました。数多の芸能の中から生き残り、現代まで継承された伝統芸能は、まさに「変化に対応しながら進化を続け、人の心を満たし続けるエンタテインメント」で、地域住民への伝統文化情報の発信となりました。

「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2022「ABC☆きらきら☆クリスマス」
2022年12月9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、美しくかけがえのない大自然や環境の大切さを情報発信しました。



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 コミュニティへの貢献

グループ事業を通じての取り組みや寄付による課題解決

京都大学「iPS細胞研究基金」への
支援や寄付活動の促進

イー・ビー・シー開発

イー・ビー・シー開発は、「豊かな暮らしを共に描き 笑顔あふれる未来を創る」という基本理念を念頭に、複合ライフスタイル情報発信企業として、持続可能な社会実現のために地球環境保全や社会貢献活動にも取り組んでいます。2015年からは、京都大学iPS細胞研究所の「iPS細胞研究基金」の趣旨に賛同し、毎年寄付を行い、この寄付は、今は治すことができない病気やケガに苦しむ患者さんへ「iPS細胞技術」による新しい医療を届けるために活用されています。2022年度からは、医療研究機関・文化団体への寄付に加え、さらに各事業で実施できるノベルティ、IT機器などの寄付活動にも取り組みを広げました。

- 5月 関西のアートや文化の発展を促進する「アーツサポート関西」への寄付
- 6月 京都大学「iPS細胞研究基金」への寄付
箕面市の社会福祉法人へノートPCを寄贈
- 10月 各事業部門から段ボール約37箱分の物品をNPO法人「もったいないジャパン」へ寄付

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
AIリアルタイム字幕生成システムの導入

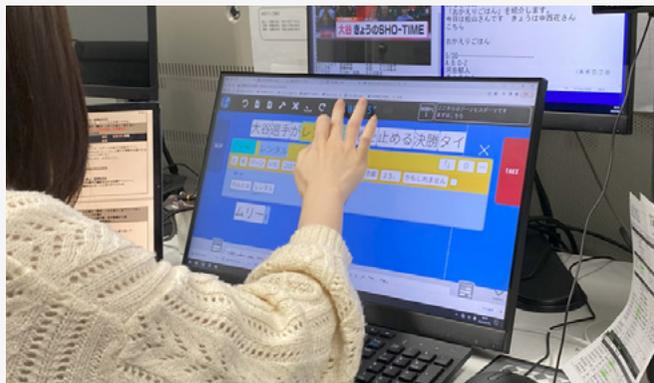
デジアサ

2022年度末までABC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年度末に導入した、AIリアルタイム字幕生成システムは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が可能です。

2023年4月より当システムを用いて、「newsおかえり」18時台で運用を開始しています。

今後は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努めます。

必要な防災情報を必要な人により早くより丁寧に届ける
災害情報データ放送コンテンツの制作

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、ABCテレビ報道局からの提案で開始されました。デジアサでは、そのデータ放送コンテンツを制作しました。

またDXMD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で制作しました。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。



04 社会

地域創生

ともにつくる、あしたにつなげる

「地域創生」推進の私たちの想い

HD

朝日放送グループは、「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、以下の通り「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。

- グループの各事業における知見を活用し、地方自治体や企業とともに新たな地域創生事業を作り出し、地域の活性化に貢献する
- 放送局を中核とするグループとして、社会に貢献し、持続的、継続的に社会価値を生み出すことにより、社会課題の解決に資する事業を創造する
- 放送やイベントなどを通じて、関西の文化の発展と振興に寄与する

「地域創生」を推進する「私たちの想い」は…

「ともにつくる、あしたにつなげる」(朝日放送グループの私たちがつくること、つなげること) 私たちは放送を通じて社会のすべての皆さんと社会、地域や文化をずっと見つめ続けてきました。これからも社会が変わっていく中、この町を、地域を、日本全国のどこにも喜びと安心で満たしていきたい。「ともにつくる、あしたにつなげる」想いをもって未来を考え、新たな価値を共に創り、届けていきます。

【京都府亀岡市との包括連携協定(2022年4月18日)】

世界に誇れる環境先進都市を目指し「SDGs未来都市」選定の亀岡市と締結。

【和歌山県田辺市との包括連携協定(2022年11月30日)】

「紀伊山地の霊場と参詣道」「みなべ・田辺の梅システム」の世界遺産2件をもつ田辺市と締結。市の「産業・観光振興」「地域課題解決」などを推進しています。

地域創生HP <https://sousei.asahi.co.jp/>

大阪府箕面市との包括連携協定

エー・ビー・シー開発

エー・ビー・シー開発と箕面市(市長:上島一彦)は、2023年3月15日に包括連携協定を締結しました。協定を通じて、エー・ビー・シー開発は、箕面市で2023年3月26日に開業した「ABCハウジング

ウェルビーみのお」を起点に住まいと暮らしに関する情報を発信することにより地域の活性化を図っていきます。

地域の活性化を図る取組等に関する包括連携協定

【協定の目的】

エー・ビー・シー開発及び箕面市が相互に連携して協働による活動を推進し、地域の一層の活性化及び市民サービスの向上を図ることを目的とします。

【包括連携協定の内容】(以下の各項に関すること)

- 1) 住まいづくり・移住・定住促進、2) 観光及び商工業の振興・交流、3) 環境保全・SDGs、4) 市民の心身の健康の維持・増進、5) 子ども・青少年の育成、6) 防災・減災対策等地域の安全・安心、7) その他、両者が協議し、必要と認める事項



上島一彦箕面市長(左)、安田卓生代表取締役社長(右)

サステナブルな複合型施設 「ABCハウジング ウェルビーみのお」開業

エー・ビー・シー開発は2023年3月26日、いま注目の大阪府箕面市の“新箕面エリア”に「ABCハウジング ウェルビーみのお」を新たに誕生させました。この施設は、ライフスタイルを体験できるモデルホームやカフェ&レストラン、ボタニカルショップなどが集まる「住まい&暮らし」をテーマにした複合型施設で、家族や友達といっしょに余暇

を過ごしたくなる、誰もが気軽に立ち寄れる魅力的な場所づくりを目指し、ライフスタイルに関わる様々なサービスを提供しています。



ウェルビーみのお
全景

テーマは「サステナブルな暮らしとウェルビーイング」

SDGsによって、サステナブルな考えが浸透。暮らしに対する価値観の多様化が一層進み、人それぞれの本質的幸福(ウェルビーイング)にも注目が集まっています。施設のテーマを「サステナブルな暮らしとウェルビーイング」とし、様々なサービスや環境の提供、また人と環境に配慮した会場づくりをすることで、ウェルビーイングにつながる暮らしが見つけれられる場所を目指します。



インクルーシブエリア遊具

ABCハウジング ウェルビーみのお

<https://abc-housing.asahi.co.jp/kinki/wellbe/minoh/>

04 社会 地域創生

「神山まるごと高専」の開校支援

HD

TV

朝日放送グループホールディングス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開校支援を行った、徳島県神山町の「神山まるごと高専」が2023年4月に開校しました。このような取り組みはマスメディアグループとして初めての試みです。「ニュースおかえり」にて、神山町の魅力や学校について特集を行い1期生募集の呼びかけを行ったり、新しい技術を取り入れた最先端の授業スタイルを取材したりと、地上波による周知広報を通じて継続した支援を実施しています。これらは、朝日放送グループホールディングスが取り組んでいる「DX推進」ならびに「地域創生と社会課題の解決」の観点から行うもので、今後も放送と通信の枠を超えた産学連携を検討し、「テクノロジーとデザインで世界を変える学生」の育成、「神山から未来のシリコンバレーを生み出す」という地域創生を支援し続けます。



神山まるごと高専

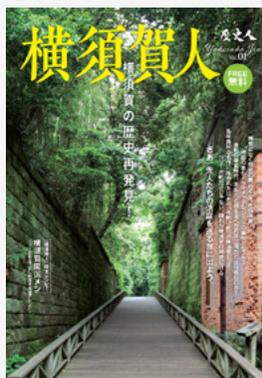
<https://kamiyama-marugoto.com/>

『歴史人』タイアップ企画などの展開

ABC アーク

ABCアークは、歴史資源を生かした地域創生を行うという目的で、2019年末に設立されました。2021年に発表された朝日放送グループHDの中期経営戦略の重点目標の一つ「地域創生と社会課題の解決に資する事業の創造」に寄与するため日々活動を行っています。歴史というものは全国各地にでもあり、また、戦国などの時代歴史以外にも「食」だったり、「産業」だったり、ジャンル、地域を問わないため、サステナブルな資産です。KKベストセラーズから事業を買収した『歴史人』は、月刊歴史エンタメジャンルでは好評で、『歴史人』とのタイアップや、『歴史人』が作り上げた人脈や編集部を使って地域の歴史を掘り起こし、地域雑誌などを作っています。これまで、『歴史人』本誌では岡山市や北九州市などの自治体以外にもTV社営業局と連携してサントリーなどの企業タイアップも行っています。また月刊1000万PVの「歴史人WEB」でもタイアップを行っています。

一方、神奈川県平塚市、横須賀市などとは『平塚人』『横須賀人』など地域雑誌を制作し、観光プロモーションに利用してもらうだけでなく、地元住民の方のシビックプライド醸成にも役立っています。横須賀市とは制作した冊子を元に横須賀市観光協会とツアーを実施しました。また、丹波篠山市、紀の川市とは地元企業の地域貢献の一端を担い、地元企業からの出資で『丹波篠山人』『紀の川人』を制作、自治体だけでなく、地元企業とともに地域創生に貢献しています。



岐阜県恵那市のグランピング施設をプロデュース

ABC Glamp&Outdoors (ABC GO)

2022年4月27日、岐阜県恵那市に焚火をテーマにしたグランピング施設「根の上アウトドアパーク恵那 Hoko.Glamping (通称:Hokoグランピング)」が開業しました。アウトドアで地域創生を目指す恵那市の依頼で、ABC Glamp&Outdoorsが施設の企画開発をしたものです。ABC GOは、2021年3月に恵那市および恵那市の地域商社である一般社団法人ジバスクラム恵那との3者でアウトドアレジャーによる地域の活性化を目指して包括連携協定を締結しました。その第一弾事業がこの施設の企画開発です。

重視したことは、恵那市の自然豊かな環境を活かし、地産地消の食材などを使い、恵那市民の皆さまと手を携えて手掛ける施設であること。コンセプトは「火の木の里」を提案しました。恵那市は林業も盛んで豊富な木材の宝庫、中にはヒノキなどの高級木材も含まれます。そこで、ヒノキなどの間伐材を焚火に活用。施設の至るところで恵那の木材が燃える環境を整備しました。「火の木」はヒノキにもちなんです。グランピング施設はここ数年で全国に普及し群雄割拠の時代。これからは個性が求められます。アウトドアでは欠かせない楽しみになっている焚火をテーマにしたこの施設は、恵那市だから成立する明確なコンセプトをもつグランピング施設なのです。

ABC GOはこれからも、地域のもつ地力を活かした地球にやさしいグランピング開発のお手伝いをしていきたいと考えています。



04 社会

品質

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>



2021年11月12日「第679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>

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。

この使命達成のため以下に基本的な5原則をかがげ、さらに番組の企画・制作実施にあたって守るべき番組基準を示す。
なお、関係法令はすべての基準に優先するものであり、また日本民間放送連盟制定の放送基準を尊重することは当然である。

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.世におもねらず、所信は大胆に表明し、しかも常に寛容の心を忘れない。
- 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。

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://www.sky-a.co.jp/global/basis/>

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

日本民間放送連盟 放送基準

2015(平成27)年11月9日改正 2016(平成28)年3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、自分の間、多重放送には適用しない。

条文中「視聴者」とあるのは、ラジオの場合「聴取者」と読みかえるものとする。

各章の内容

前文

1章 人 権	11章 性表現
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

評価(表彰・受賞事例) 朝日放送グループの主な受賞歴を、2022年度を中心に紹介します。

■近畿情報通信協議会会長表彰「ネットワーク型タリー伝送システムの実用製品化」
ABCテレビ技術戦略部 荒木優

■ABCテレビ制作のドキュメンタリー作品「戦争が生んだ子どもたち」が、ドイツで開催された 2022 ワールドメディアフェスティバルで、ドキュメンタリー・社会問題部門の銀賞を受賞。
ABCテレビの入賞は初めて

<https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info-7683992149979081201/main/0/link/20220623hp.pdf>

■ABCリブラの木戸崇之著の『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』が、第35回地方出版文化功労賞特別賞受賞

■ABCテレビ「新婚さんいらっしゃい！」の感謝広告が、第42回新聞広告賞 広告主部門優秀賞受賞(2022年3月27日付 朝日新聞朝刊)

■ABCテレビ制作の番組「女性の明日が楽になる!あしたのラク子さん」(2022年4月1日放送)が、2022年日本民間放送連盟賞番組部門のテレビエンターテインメント番組で優秀賞受賞。ABCテレビとしては、2020 年に優秀賞を受賞した「M-1 アナザーストーリー ～漫才人生、果てなき道～」以来2年ぶりの受賞

https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info7281933389061994851/main/0/link/rakuko_hp.pdf

■ABCラジオが制作したラジオCM「かっぱ・は・まわーど」篇 120秒(カッパ・クリエイト かっぱ寿司)が、2022年日本民間放送連盟賞CM部門ラジオCM 優秀受賞

■ABCテレビとアイネックスで共同開発した照明ルーバーフィルターが、2022年日本民間放送連盟賞技術部門にて「照明ルーバーフィルターの開発」として、優秀受賞。ABCテレビが技術部門で優秀を受賞したのは2019年に「空間認識技術を活用したバーチャルスタジオ用センサー-MoVRの開発」以来3年ぶり

<https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info-686759415083740677/main/0/link/20220921hp.pdf>

■ABCテレビ制作の各番組が、第60回キャラクシー賞 上期テレビ部門奨励賞受賞

- ・「つまずく夜は」
- ・「Q-1～U-18が未来を変える★研究発表SHOW～」
- ・ABCドキュメンタリースペシャル「こどもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」

■ABCリブラ制作のドキュメント番組「子どもが欲しい～#精子提供 私たちの選択～」が、第10回ATP上方番組大賞・優秀賞受賞

■ABCテレビ制作のテレメンタリー「こどもホスピス ～いのち輝く“第2のおうち”～」が、2023 年日本民間放送連盟賞・テレビ部門 準グランプリ受賞

■ABCテレビ制作のテレメンタリー「こどもホスピス いのち輝く“第2のおうち”」が、2023年ニューヨークフェスティバルの【ドキュメンタリー・教育部門】で銀賞を初受賞。また ABCドキュメンタリースペシャル「パパがある日女性に」が、【ドキュメンタリー・社会問題部門】で入賞

<https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info-5242386154180097574/main/0/link/NYFHP.pdf>

■ABCテレビ制作のドキュメンタリー2作品が、ドイツで開催された2023年ワールドメディアフェスティバルで、ドキュメンタリー部門の銀賞を受賞

・「パパがある日女性に」



・「こどもホスピス～いのち輝く“第2のおうち”～」



<https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info7100131377555643684/main/0/link/20230501WMF.pdf>

05

ガバナンス Governance

>コンプライアンス

>推進体制

>内部通報制度

>コンプライアンス研修

>情報セキュリティ



上記以外のガバナンスに関しては、
統合報告書(コーポレートレポート)をご参照ください。

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

コンプライアンス

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

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

朝日放送グループコンプライアンス行動規範

1. 社会への責任

- (1) 法や社会規範を守り、良識に基づいた行動をとり、社内の諸規定を遵守します。
- (2) 人権に関する国際規範を支持・尊重し、すべての人の基本的人権を守ります。
- (3) 正確な情報・ニュースを迅速に発信します。
- (4) 品位を重んじ、健全な社会の構築に寄与するコンテンツやサービスを提供します。
- (5) 当グループの番組、コンテンツ、情報、サービスについての問い合わせや苦情には、誠実かつ速やかに対応します。

2. 誠実・公平・透明な企業姿勢

- (1) 事実に基づく広報を行います。社会的に有用な情報を開示し、企業の透明性の維持に努めます。また、社会の声を謙虚に聴き、企業活動に反映させます。
- (2) 反社会的な団体・個人からの圧力には毅然とした態度で臨み、一切かわりを持ちません。
- (3) 政治・行政とは距離を置き、透明性の高い健全な関係を保ちます。
- (4) 寄付は社会性・公共性を考慮して適正に行います。

- (5) 他者の知的財産権を尊重し、ルールに従った適切な取扱いをするとともに、自らの保有する知的財産権を守り、適切に管理します。
- (6) 職務上知り得た情報を利用して行う株式売買などインサイダー取引をしません。
- (7) 職務上の地位および会社の財産を私的利益のために利用しません。

3. 取引に関する公正さ

- (1) 独占禁止法など関連法令および社内規定を遵守します。
- (2) 接待や贈答品の授受に関しては、社会的常識の範囲内に止め、取引先との健全な関係を構築します。官公庁との取引では、法に抵触する接待や贈答行為を行いません。

4. 情報の厳正管理

- (1) 自らの保有する情報を適切に管理し、特に、機密情報、個人情報については厳正な管理を行い、漏洩等の防止に努めます。
- (2) 他者の保有・管理する情報の不正な入手、使用を行いません。業務上取得した他者の情報については、関係法令等に従い、適切な取扱いと厳正な管理を行います。

5. 環境保全

- (1) グローバルな視点を持ち、事業活動においては、資源の有効活用など地球環境の保全に貢献します。
- (2) 番組の放送や情報の発信・イベントの実施などの活動を通じて、環境問題に取り組みます。

6. 従業員の人格と能力を尊重

- (1) 従業員ひとりひとりの能力と個性を尊重し、人材育成に努めます。
- (2) 職場におけるハラスメントの防止に取り組み、従業員の人権を尊重し、多様な人材が働きやすい企業であるよう努めます。
- (3) 労働災害や過重労働による健康被害を防止し、安全衛生に対する意識を高め、健全な職場環境を作ります。

05 ガバナンス コンプライアンス

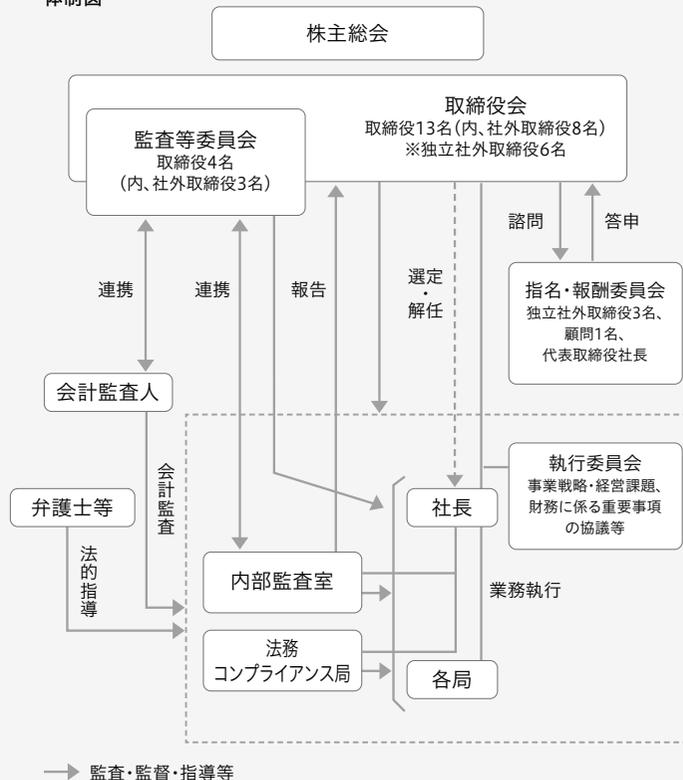
推進体制

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。

体制図



個人情報保護体制見直しと対応組織の設置

朝日放送グループはデータ利活用を推進しており、2022年4月の改正個人情報保護法が全面施行される前に、社内にプロジェクトチームを設置しました。グループ全体に適用できる規定、プライバシーポリシーの修正や見直しを行い、個人情報のみならず、プライバシー情報全般を適切に取り扱うための体制を整えました。

具体的には、以下の取り組みを行いました。

- ・改正個人情報保護法の内容を反映させて、2021年11月に「個人情報の取扱い方針」を改正し、ホームページで公表
- ・今回の法改正やその趣旨を鑑み、個人情報保護に関する社内規定を、プライバシー情報の保護にも配慮した規定に改定
- ・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執行役員をトップに、情報セキュリティ委員会の下部組織としてグループ全体を統括する「プライバシー保護チーム」を設置。また、グループ社ごとに個人情報・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責任者が連携しながら個人情報の管理を徹底していく
- ・ウェブサイトへの不正アクセスや情報漏洩につながる可能性のある攻撃型メール、ウイルス感染については、監視プログラムの使用など、情報セキュリティ委員会から十分な情報を提供しIT利用業務での管理についても徹底に努める

今後も、個人データ漏洩などインシデント発生時の対応、個人情報の開示・利用停止請求への対応、個人情報の取り扱いに配慮したビジネススキームの構築などに引き続き取り組んでいきます。

05 ガバナンス コンプライアンス

内部通報制度

推進体制

2022年6月の改正公益通報者保護法の施行により、事業者は内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備などが義務付けられました。通報者が安心して通報し、事業者自らが不正などを是正しやすくすることが目的です。

これを受けて、2022年6月にグループの内部通報体制を見直しました。

主な見直しのポイントは、以下の通りです。

- ・内部通報を受け、対象事案の調査、是正に必要な措置をとる「公益通報対応業務従事者」を指定・内部通報は、匿名でも受け付ける
- ・従業員等に加えて、退職者、役員も内部通報窓口を利用できる
- ・公益通報対応業務従事者が、通報者や調査協力者を特定させる情報を、必要最小限の範囲を超えて共有すること、また従業員、役員が通報者や調査協力者を探索することも禁止

これに伴って、グループ全体に向けてeラーニング研修を実施し、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。

当社は社内窓口以外に、弁護士事務所にも外部窓口も設置しており、これを機会により充実させ、実効性のある運用を目指します。

内部通報制度の利用状況

2022年度は通報窓口には11件の相談がありました。グループ社員以外に、構内スタッフなどからの相談もあり、それぞれの相談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」「SNS利用の基本」「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、4年前から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だけでなく、コロナ禍でも滞りなく実施することができました。

当社では、コンプライアンス研修全般を、番組コンテンツの活用や、落語家さんの語りによるものにするなど、できるだけわかりやすく情報発信を行っています。



eラーニング
「コンプライアンス研修・
相席食堂編」
(画像は2020年時のもの)



笑福亭たまさんによる
コンプラ研修(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

これまで朝日放送グループ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。朝日放送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定めました。

- 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、グループ戦略局・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

朝日放送グループの情報セキュリティについての 考え方と推進体制

～ CSIRT (シーサート)でグループ全体の 情報セキュリティの強化～

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。

2018年4月には、朝日放送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「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、朝日放送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、朝日放送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、朝日放送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、朝日放送グループホールディングス、朝日放送テレビ、グループの各社ごとに、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、より迅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、朝日放送グループ全体の情報セキュリティの強化に努めています。

朝日放送CSIRT体制図



情報セキュリティの研修

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。朝日放送グループホールディングス社DX・メディアデザイン局では、朝日放送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、朝日放送グループの情報リテラシーの向上につながっています。



05 ガバナンス 情報セキュリティ

情報セキュリティ強化マスター設備更新

放送技術の分野では、近年IT技術の導入が広く進んでいます。映像規格のHD化、4K化などフォーマットの高度化が進み、大容量化されたコンテンツを取り扱うメディアもテープからファイルメディアへの移行、またコンピュータでデータファイルとして扱う運用へと変わってきました。それらのデータファイルを効率的に運用するため、様々な設備をネットワークで接続し、情報の連携・コンテンツの伝送・共有などを行うことが可能になっています。

これらの技術は、番組制作から編集、放送データの準備から送出、他局との番組販売によるコンテンツ交換、広告代理店からのCM素材の搬入に渡るまで、あらゆる業務フローで取り入れられ、現在はなくてはならないインフラとして機能しています。それらの新しい

技術を導入し安全に運用するために、情報セキュリティとの両立を様々な観点で検討し、ファイアウォールの導入、エンドポイントセキュリティの導入など適切に対応を行っています。

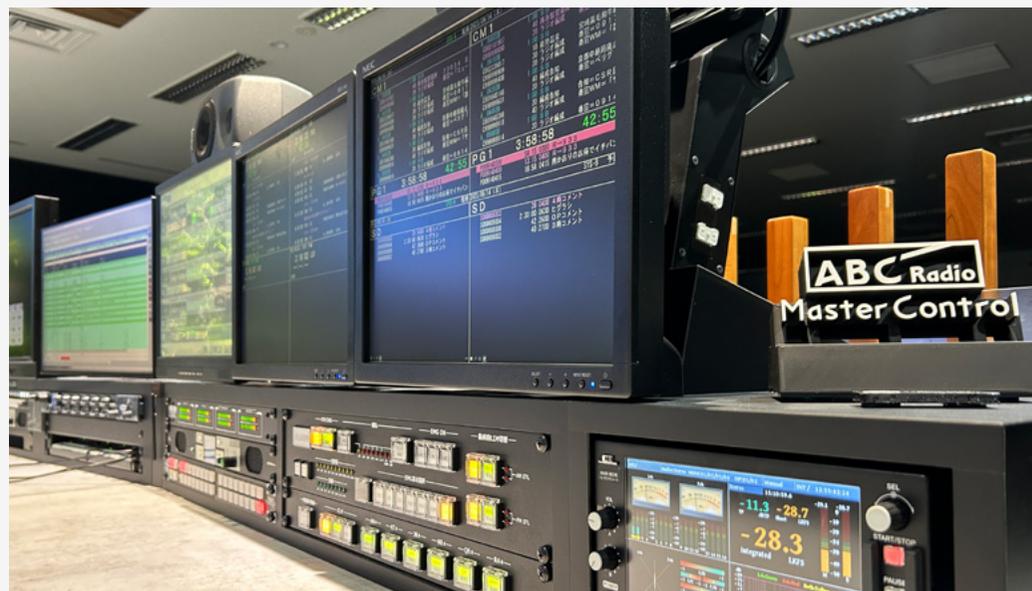
2019年番組販売システム導入、2020年CMオンライン搬入設備導入など、放送素材をファイルで取り扱う新設備の導入をはじめ、2008年の新社屋建設時に構築した放送設備も更新時期を迎え、2017年CMバンク、2018年番組バンク、そして2022年2月にテレビマスター、2023年1月にはラジオマスターの更新を行いました。

それぞれの設備導入時には、セキュリティポリシーに基づいてネットワーク設計の最適化や新たなセキュリティ関連機能の導入を行い、昨今はゼロトラストセキュリティというキーワードも考慮し、信頼できるプログラム以外は稼働しないホワイトリスト方式のウイルス対策ソフトを導入しました。このアプリケーションは事前に承認

されたプログラムのリスト(ホワイトリスト)を使用して、稼働するプログラムを制限することでコンピュータシステムを保護し、放送運行への影響が発生しないようにするものです。

それらの新しい放送設備の運用開始後も、メーカー保守時や運用で利用されるUSBメモリのチェックを行うツールの導入や、放送法に準拠したセキュリティチェックリストを作成し定期的なチェックを行うなど、高いセキュリティレベルを維持しながら運用を行っています。

今後も運用者のスキル向上を図り、情報セキュリティへの意識を高く保ちながら安定的な放送運行を行い、安全・安心な地域に愛される放送局として貢献していきます。



非財務データ集

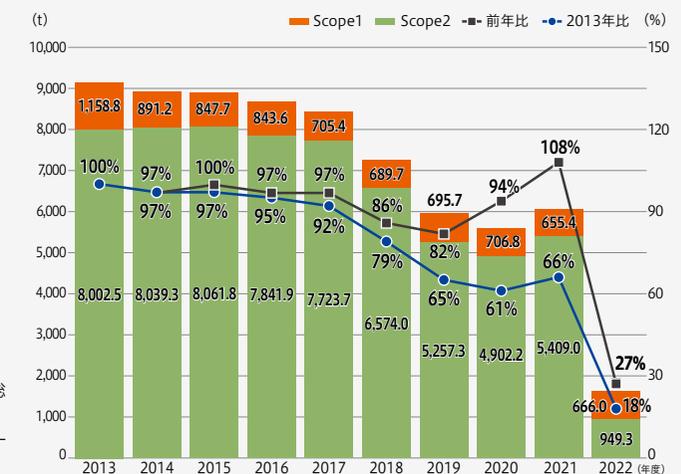
環境

Scope1,2のこれまでの温室効果ガス排出量の実績

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	Scope1	1,158.8	891.2	847.7	843.6	705.4	689.7	695.7	706.8	655.4	666.0
	Scope2	8,002.5	8,039.3	8,061.8	7,842	7,723.7	6,574.0	5,257.3	4,902.2	5,409.0	949.3
	トータル	9,161.3	8,930.5	8,909.5	8,685.5	8,429.1	7,263.7	5,953.0	5,609.0	6,064.4	1,615.3
CO ₂ 排出量 前年比 (%)	Scope1		76.9%	95.1%	99.5%	83.6%	97.8%	100.9%	101.6%	92.7%	101.6%
	Scope2		100.5%	100.3%	97.3%	98.5%	85.1%	80.0%	93.2%	110.3%	17.6%
	トータル		97.5%	99.8%	97.5%	97.0%	86.2%	82.0%	94.2%	108.1%	26.6%

※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。Scope1,2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。

CO₂排出量の2013年比と、前年比の数値グラフ

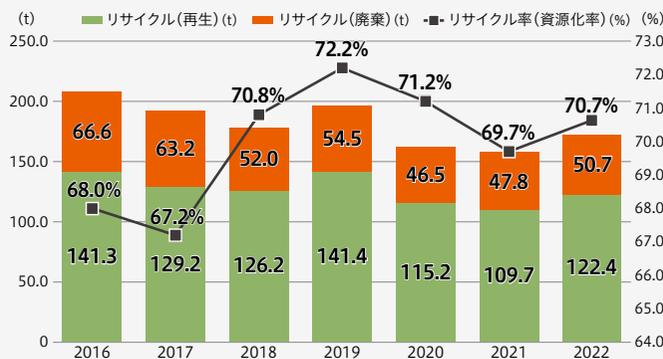


照明LED化 ※2022年度までは確定値で、2021年度実績値を基準として算出。

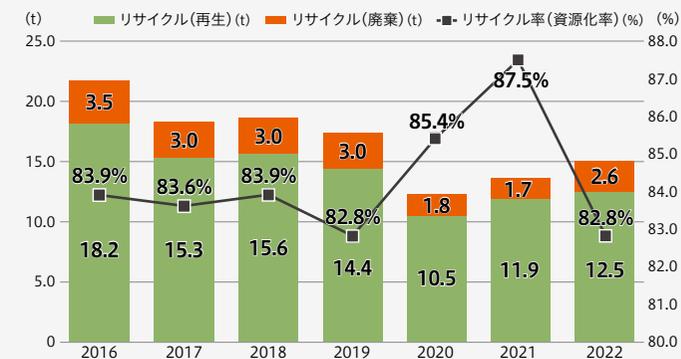
ABC 本社屋ビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間使用電力量 (kWh)	11,982,529	12,036,229	11,902,876	11,189,303	11,111,218	11,087,227
LED化による削減電力量 (kWh)			133,353	713,573	78,085	23,991
LED化が完了するフロアなど			13F・14F・15F 事務フロア	7F・8F・9F・12F 事務フロア、スタジオサブ、本社その他、Bスタジオ・Nスタジオ	Aスタジオ Cスタジオ	ABCホール

ABC アネックスビル	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間使用電力量 (kWh)	1,020,316	1,026,911	1,026,911	832,706	(同左)	(同左)
LED化による削減電力量 (kWh)				194,205	-	-
LED化が完了するフロアなど				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

		2021年度※1	2022年度※1	2023年度※1
グループ全体	従業員数(人)※2	1,581	1,642	1,701
HD社+TV社	従業員数(人)	596	614	625

※1 4月1日時点 ※2 役員除く、出向受け入れ者含む

女性管理職数

		2021年度※	2022年度※	2023年度※
グループ全体	管理職人数(人)	289	314	333
	女性管理職人数(人)	42	52	58
	女性管理職比率(%)	14.53	16.56	17.42
HD社+TV社	管理職人数(人)	131	130	143
	女性管理職人数(人)	13	14	18
	女性管理職比率(%)	9.92	10.77	12.59

※ 4月1日時点

直近3年※1の採用者・退職者数※2

		2020年度 (2018.4~2021.3)	2021年度 (2019.4~2022.3)	2022年度 (2020.4~2023.3)
グループ全体	採用人数(人)	351	362	412
	退職人数(人)	48	53	49
	離職率(%)	13.68	14.64	11.89
HD社+TV社	採用人数(人)	53	53	63
	退職人数(人)	4	4	1
	離職率(%)	7.55	7.55	1.59

※1 直近3年とは前年度を含む過去3年度期間のこと

※2 新卒・中途・契約社員含む

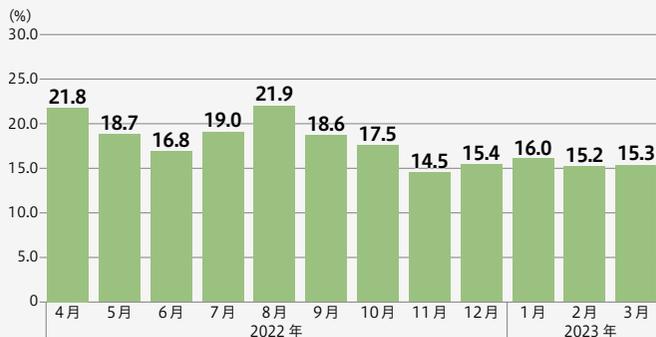
有給取得率

		2020年度	2021年度	2022年度
HD社+TV社	有給取得率(%)	35.90	38.90	41.6

育児休業取得

		2020年度	2021年度	2022年度
グループ全体	育児休業対象者数(人)	27	32	31
	男性			
	育児休業取得者数(人)	5	3	21
	育児休業取得割合(%)	18.52	9.38	67.74
	女性			
	育児休業対象者数(人)	28	24	20
育児休業取得者数(人)	28	24	20	
育児休業取得割合(%)	100.00	100.00	100.00	
全体	育児休業取得率(%)	60.00	48.21	80.39
HD社+TV社	育児休業対象者数(人)	16	13	17
	男性			
	育児休業取得者数(人)	5	2	15
	育児休業取得割合(%)	31.25	15.38	88.24
	女性			
	育児休業対象者数(人)	10	10	5
育児休業取得者数(人)	10	10	5	
育児休業取得割合(%)	100.00	100.00	100.00	
育児休業復帰率(%)		100.00	100.00	100.00

2022年度テレワーク就労率 月別推移



対象：テレビ社とHD社の社員のうち、管理職と裁量労働対象者を除く

※テレワーク就労率：就労日数のうち、テレワーク勤務日の割合。テレワーク勤務は全日(実働8時間)勤務に加えて、半日(実働3.5時間)勤務も含む

ガバナンス

ガバナンス強化の推移

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会	取締役会	15名	14名	13名	12名	12名	13名
	社外取締役	6名	6名	6名	6名	7名	8名
	独立社外取締役	4名	4名	4名	4名	5名	6名
監査等委員会	監査等委員会	5名	5名	5名	5名	4名	4名
	社外取締役	3名	3名	3名	3名	3名	3名
指名・報酬委員会	指名・報酬委員会		4名	4名	5名	5名	5名
	独立社外取締役		2名	2名	3名	3名	3名

