

## 人的資本経営理念

TBSグループの企業価値向上の源泉はコンテンツ創造であり、クリエイター育成に重きを置く人的資本経営がキーサクセスファクターだと考え、以下の理念を定めます。

多彩なクリエイティビティと高い専門性を持ち、刻々と変化する社会環境・事業環境に適応できる自律した「個人」を育成します。合わせて、自由な社風の下で互いの価値観を認め合いチームとして創造性を最大限に発揮できる「組織」をつくります。そして、共に働く全ての仲間が幸せを感じる「環境」を整えます。

TBSグループはこの人的資本経営を通じて企業価値向上を図ります。

### 戦略

#### ①人材育成方針

- 1 社会に貢献するオリジナルIP開発とクリエイティブ強化を担う人材ポートフォリオ形成
- 2 EDGE戦略を支えるためのビジネス系人材のポートフォリオ形成
- 3 クリエイティブとビジネスを両立させる経営人材層の育成

### 戦略

#### ②社内環境整備方針

- 1 スキルアップをサポートし、ロングタームでチャレンジできる仕組みの形成
- 2 「個人」の多様な「働き方」を推進し、人材の定着率を高める。
- 3 働く仲間と家族が健康で人生を送れる健康経営の促進

## ①人材育成方針

### 戦略

- 1 社会に貢献するオリジナルIP開発とクリエイティブ強化を担う人材ポートフォリオの形成

### 施策

- ・ TBSグループユニバーシティ（TGU）を軸とした人材育成
- ・ テレビクリエイターへのコンテンツビジネス教育
- ・ 若手クリエイターへの武者修行の機会創出
- ・ 放送業界以外からのクリエイティブ人材の登用
- ・ VISION2030に合わせた採用戦略（新卒、キャリア）

### KPI

- ・ デザイナー職のキャリア採用（22年度 2人）
- ・ 入社8年目までの研修  
（年間予算2500万、1人当り8年で520時間）
- ・ JNN系列人材交流（22年度 受入3名、出向3名）
- ・ 社内短期留学制度（22年度 6名）
- ・ 社内縦断若手組織カラーパレット推進室活動。（22年 19人）
- ・ TGU講座総時間（22年度 448時間）
- ・ TGU総講座数（22年度 160）
- ・ TGU講座総受講者数（22年度 延べ18000名）

## ②社内環境整備方針

### 戦略

- 1 スキルアップをサポートし、ロングタームでチャレンジできる仕組みの形成

### 施策

- ・ 人事サーベイの充実による適性に応じた人事配置
- ・ 上司、部下が共に成長できる仕組み（360度FB、1on1）
- ・ ワークライフバランスが果たせる制度の拡充
- ・ テレワークの推進（TBSらしい働き方「T-work」）

### KPI

- ・ 若手管理職以下への人事直送アンケート実施率  
（22年度57%） 2/14時点
- ・ 入社2・5・8年目面談実施率（22年度 87%） 2/14時点
- ・ ジョブリターン（20年度1名 22年度1名が再入社）
- ・ 360度フィードバックの実施率（22年度 100%）
- ・ 月1回以上の「1 on 1」実施率  
（22年度：58%、目標：80%）
- ・ 男性社員の育休取得率 72.7%（22年度暫定値）  
（育児休業＋育児目的の特別休暇）取得人数 / 出生届の人数
- ・ 育児目的休暇の取得率（公開予定）

## ①人材育成方針

### 戦略

## 2 EDGE戦略を支えるための ビジネス系人材ポートフォリオの形成

### 施策

- ・DX、グローバル領域への人材シフトと外部登用による強化
- ・グローバル人材開発のための拠点拡充
- ・知財戦略、海外契約などビジネス法務面を強化する人材強化
- ・コンテンツのLTVを管理できる管理会計人材の強化
- ・EDGE戦略を推進する社内講師による最新知見共有講座

### KPI

- ・新卒33名採用に対するキャリア採用（25名）
- ・DXビジネスのスペシャリスト人材の採用（3名）
- ・商社などからの海外ビジネス人材の採用（5名）
- ・弁護士、会計士などの専門人材の採用（2名）
- ・IP開発人材の採用（2名）
- ・ブランディングや、マーケティング人材の採用（5名）
- ・社内講師による知見共有講座数（22年度 41）

## ②社内環境整備方針

### 戦略

## 2 「個人」の多様な「働き方」を推進し、人材 の定着率を高める。

### 施策

- ・適正な労働時間で効率的に成果をあげる働き方改革の推進
- ・納得感のある評価報酬システムの推進
- ・コミュニケーションツール「1on1」の推進
- ・DXサポートを元にした働き方改革の推進
- ・TGUリアルキャンパスを利用したコミュニケーション強化

### KPI

- ・新任管理職の評価制度研修（22年度 33人）
- ・テレワーク率（22年度：18%）
- ・TGUリアルキャンパス稼働（22年度 250日間中230日）
- ・離職率（22年度 HD/TV社合計 1.39%）
- ・総合職女性採用比率（21年度、22年度 34%）
- ・男女の賃金の差異（22年度：全労働者81.9%、  
正社員82.6%、パート・有期社員48.3%）

## ①人材育成方針

### 戦略

**3** クリエイティブとビジネスを両立させる経営  
人材層の育成

### 施策

- ・ 経営幹部候補をプールする人材育成
- ・ グループ経営幹部候補をプールする人材育成
- ・ 女性マネジメント層の人材育成

### KPI

- ・ 経営課題を考える選抜型の研修を2016年度から実施。部長選抜80人、次世代60人が受講。研修後の配置実績（役員・執行役員10人、局長29人を輩出）
- ・ グループ合同選抜リーダー研修(22年度 全10回20名)
- ・ 外部研修の積極参加（22年度 三井業際研管理職研修6人）
- ・ 女性ライン職比率（22年度 15.6%）
- ・ 女性管理職比率（22年度 14.0%）

## ②社内環境整備方針

### 戦略

**3** 働く仲間と家族が心身ともに健康な生活  
を送れる健康経営の促進

### 施策

- ・ グループ共同での外部EAPの導入
- ・ 健康経営優良法人として健康を維持向上する施策の拡充  
朝食食べようキャンペーン&ウォーキングイベント
- ・ 外部制作会社、その他協力会社に対する教育訓練の充実
- ・ 社屋で働く外部スタッフに対する環境サポートの強化

### KPI

- ・ 社内診療所における医師カバー率（週5日中5日）
- ・ メンタルケアを行う社内カウンセラー  
※神経科医師2名、カウンセラー2名
- ・ TGU「シリーズ講座 健康を支える」総受講者数 1120名
- ・ 朝食欠食率26.5%未満目標（現在36.7%）
- ・ 適正体重維持者率63.5%以上（現在61.9%）
- ・ 外部スタッフも参加可能なTGU健康講座（22年度10）