

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
できる自立した「個人」を育成します。合わせて、自由な社風の下で多様な価値観を認め合い
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。

人材育成による価値創造

最高の“時”で、明日の世界をつくる。

VISION2030

放送の枠を超え
コンテンツを無限に広げる

売上高 **5,500億円**
営業利益 **385億円**
営業利益率 **7.0%**
放送事業収入 **40%**
放送外収入 **60%**
ROIC **5.0%**

人的資本経営理念

価値向上の源泉は
コンテンツ創造
クリエイター育成を
キーとする

多彩な創造性と高い専門性
備えた**人材**

創造性を最大化出来る
組織作り

働く仲間の幸せのための
環境

人材育成 3つの方針

1 社会への貢献と、
世界で愛される
コンテンツIP開発や
クリエイティブ強化を
担う人材の育成

2 EDGE戦略を
実行するための
ビジネス系人材の育成

3 クリエイティブと
ビジネスを両立させ
持続可能な成長を実現
する経営人材の育成

施策とKPI

1 ・TGUをはじめとする講座・研修により学びと気付きの場を提供
目標: TGU年間受講者のべ2万人(グループ)
・世界標準を学ぶための海外派遣
目標: 2026年度末までに若手・中堅社員の10%(グループ)
実績: 約200名(2024年度・グループ)

2 ・グループ内幹部交流、短期留学などによるクリエイティブ人材とビジネス人材の交流
実績: 334人(2024年度・グループ)
・2026年度までに、新規事業展開を見据えた
プロフェッショナル人材300名を採用&早期戦力化
実績: キャリア採用 52名(2024年度HD/TV)
95名(2024年度基幹6社)
社内交流会に125名参加(HD/TV)

3 ・経営人材候補の厚みをつくるリーダー育成
実績: グループ合同リーダー研修 年13回(グループ)
全ライン長100名に対する研修(HD/TV)
・女性マネジメント層の育成
ダイバーシティを推進し、多様な人材の活躍を促すため
女性管理職を積極的に登用
実績: 女性管理職比率18.8%(24年度・グループ)

アウトプット

コンテンツIPのグローバル
展開で海外売上比率が向上

「社会を動かす起点」としての
社会的使命の遂行で信頼を獲得

オリジナルIP(非原作もの)や
新機軸コンテンツの創出で、
利益率の向上や新市場を開拓

「コンテンツ・ライフスタイル・
不動産」3事業のシナジーを
生む人材層形成

多様な価値観を尊重し女性・
若手をリーダーに登用することで、
企業価値が向上

ブランド価値の向上で国内および
海外ビジネスの機会が増大

社内環境整備による価値創造

最高の“時”で、明日の世界をつくる。

VISION2030

放送の枠を超え
コンテンツを無限に広げる

売上高	5,500億円
営業利益	385億円
営業利益率	7.0%
放送事業収入	40%
放送外収入	60%
ROIC	5.0%

人的資本経営理念

価値向上の源泉は
コンテンツ創造
クリエイター育成を
キーとする

多彩な創造性と高い専門性
備えた**人材**

創造性を最大化出来る
組織作り

働く仲間の幸せのための
環境

社内環境整備 3つの方針

1

成長をサポートし、
「幸福な挑戦」ができる
仕組みの形成

2

自由な社風の下で
多様な価値観や働き方を
尊重する職場環境の醸成

3

共に働く全ての仲間と
家族が幸せを感じ、
心と身体を健やかに保つ
健康経営の推進

施策とKPI

1

- ・グループ全体でチャレンジを促す新表彰制度
実績:2025年より「TBS Award」開始
- ・キャリア形成を支援する公募や社内留学
- ・「1on1」による部下の成長支援
目標:2026年度末までに実施率100%(HD/TV)
- ・役割や成果に報酬で報いる制度改革

2

- ・育児休業取得の促進
目標:男女とも取得率100%(HD/TV)
- ・ワーク・エンゲージメントの向上
目標:UWES3.6点以上(HD/TV)
- ・社内コミュニケーションスペースの整備でグループ社員の交流を促進
実績:交流イベントやハッピーアワーの開催 2万人超参加(2024年度)

3

- ・健康経営優良法人に相応しい諸施策を実施
目標:従業員の生産性向上として
「アブゼンティーズム」の低減(目標値:1日以下)
「プレゼンティーズム」の改善(目標値:70点以上)
実績:健康経営優良法人2025(ホワイト500)認定(HD/TV)
- ・家族も利用できる外部EAPを導入
実績:基幹6社で利用

*働かず手当金の支給総数を従業員数で除いて算出

**出勤しているものの健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況 SPQの絶対的プレゼンティーズムを用いた調査結果

アウトプット

従業員の意欲を引き出し、
成長をサポートする事で
コンテンツやビジネスの質が向上

良好な労働環境を好感し、
優秀な人材が参集するとともに
離職の抑制

グループ内の活発な交流により、
事業間のシナジー創出に寄与

優良な健康経営で底支える
ことで、業務の質や生産性を向上

サステナビリティ経営の波及効果が
として市場評価・社会的評価が
向上