

企業名： 朝日放送グループホールディングス

レポート名： コーポレートレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

朝日放送グループホールディングス（以下、当社グループとする）は、中期経営戦略「NEW HOPE」ビジョンとして「創る、届ける、『新しいシアワセ』を」を掲げ、このビジョンの重点目標を4つ提示している。以下では、4つの重点目標に対して具体的な事業や取り組みがなされているか分析したうえで、当社グループの目指す将来の姿について考察する。

1つ目の重点目標は「グループ全体の人材力強化と多様化の推進」であり、当社グループは人材を特に重視し、当社グループ全体の成長には欠かせない資源だという。当社グループのコーポレートレポートでは、人材力強化と多様化推進に関する内容を4ページにわたり大きく取り上げ、具体的な人材育成方針や研修事例、当社グループが独自に発表した、働き方の多様化に関する「ABC@COLORFUL 宣言」など、当社グループ全体が行っている様々な取り組みについて多くの記載がある。そのため、人材力を強化することで社会や環境の変化に対応するための既存事業の革新と新たな事業開発の推進を遂げること、そして働き方の多様化を推進することで従業員の誰もが自分らしく活躍できる場を提供し、グループ全体の成長を図ることが当社グループの目指している将来の姿の1つであると理解できる。

2つ目の重点目標は「放送のチカラの活用と、グループ連携の強化・深化」である。当社グループの主な事業に放送事業があるが、コーポレートレポートでは、自社の強みである放送を、SDGsを社会に周知したり防災の啓発に活かしたりするなど、放送事業で培ってきたチカラを様々な場面で発揮していくことが示されている。また、グループ連携に関しては、実際の事例やグループ連携後の状況が記載され、さらなるグループ連携の促進も記載されている。そのため、当社グループは放送事業で得た知的資源を他の場面で活かすこと、グループ連携を進めることで新たな視点を取り入れた事業を展開することを将来の目指す姿としていると理解できる。

3つ目の重点目標は「データ利活用体制の構築とデジタル技術の活用促進」である。当社グループのコーポレートレポートでは、DX（デジタルトランスフォーメーション）戦略に関するこれまでの具体的な取り組みや2025年以降のDX推進ビジョンについて2ページにわたって大きく取り上げ、新たなプロジェクトを公表するなど、今後どのようにデジタル技術を活用していくのかという方針が明記されている。そのため、当社グループがデータやデジタル技術を活用して業務の効率化や売上最大化を図り、企業価値向上に役立てるといふ将来の目指す姿が理解できる。

4つ目の重点目標は「地域創成と社会課題の解決に資する事業の創造」である。コーポレートレポートから、当社グループは放送事業で放送しているテレビ番組と連動した地域創成イベントを開催し、ライフスタイル事業では地域の方にモデルホームを実体験してもらうハウジングや、広々とした空間でゴルフ体験を提供するゴルフ場運営など、地域とのリアルなつながりを重視した事業を数多く展開していることが分かる。また、当社グループはコーポレートレポートでサステナビリティの考え方及び具体的な事業方針を明記し、サステナビリティを企業価値向上のキーワードとしている。特に ESG に関しては、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）それぞれへの取り組みについての記載もあり、社会課題に対する経営指針が具体的に示されている。そのため、当社グループは地域との密接な関係性を重んじつつ変化の絶えない社会の中での課題に柔軟に対応することを将来の目指す姿としていると理解できる。

以上中期経営戦略における4つの重点目標に関して、具体的な取り組みが十分に記載されているため、当社グループの目指す姿は理解できる。また、「創る。届ける、『新しいシアワセ』を」という大きなビジョンに関しても、コーポレートレポート内で「当社グループの資本・強み→事業活動（創る、届ける）→新しいシアワセへの貢献」といった一連の理想ビジョンが図式化され、当社グループの現段階での強みを活かした将来像が分かりやすくモデル化されているため、目指している方向性が理解しやすい。さらに、放送・コンテンツ事業と、ライフスタイル事業の事業ごとに事業別戦略のページが設けられ、今後の事業戦略が分かりやすく示されている。したがって、当社グループの目指している将来の姿は理解できる。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

コーポレートレポートを読む限りでは、当社グループの競争優位性は一部理解できるが、理解できない部分もある。まず、競争優位性が理解できる理由として、地域との関係性が挙げられる。当社グループの事業の歴史は長く、放送事業やライフスタイル事業の数多くのイベントを通して地域の生活者と深い関係性を構築し、地域住民にとって当社グループはなくてはならない存在になっていると考えられる。コーポレートレポート内の、代表取締役副社長の山本さんのコメントには、『あたりまえ』という言葉が散見されるが、当社グループの事業は地域の人々にとって『あたりまえ』のものとなり、当社グループは今後も地域から必要とされると考えられる。当社グループ以外にもたくさんの放送事業を展開する企業は存在するが、地域との密接な関係を築きながら事業を営んできた以上、他社と置き換えることは不可能であり、地域の中に根付いている点で優位性があると考えられる。このように社会とのつながりを重視した事業においては競争優位性が理解できるが、放送事業に関しては当社グループの競争優位性は理解できない。当社グループは自社の存在意義として、視聴者に楽しみと喜びを与えること、信頼できる放送局であることを挙げているが、同じ放送事業を営む競合他社や他社グループも同じようなコンセプトで

事業を営んでいると想定でき、実際に日本テレビホールディングスのコーポレートレポートを読むと、感動と信頼を経営理念として掲げ、さらにサステナビリティへの取り組みも充実させていることが分かる。つまり、地域との関係性という点を除くと、放送事業に限らず当社グループが強みとする資本や理念は自社特有であるとは言えず、優位性は感じられない。したがって、当社グループの現在の競争優位性は理解できる面もある一方で理解できない面もある。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

2. で挙げた、地域社会との親密な関係を持つという競争優位性に、持続性があるとは理解できない。なぜなら、放送事業を展開する他社グループにその強みが模倣されることが考えられるからだ。当社グループは放送事業と関連した地域イベントを開催したり、ライフスタイル事業ではゴルフ場を運営したりすることで地域住民とのつながりを築いてきたことが分かるが、これらの事業は M&A やグループ連結により他の放送事業グループでも実施できる可能性は十分にあり、同じような事業を展開されることも考えられる。したがって、当社グループの競争優位性に持続可能性があるとは理解できない。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

1. でも取り挙げたように、当社グループは、人材育成を極めて重視しており、多様な人材を自社の成長及び企業価値向上の源としている。当社グループのコーポレートレポートには、人材教育のための研修制度や人材力強化の企業にとってのメリットなど、人材育成に関する内容がたくさん見られ、当社グループが最も重点を置いているテーマであることが分かる。人材教育体系図から、新入社員の研修のみならず、各階層や役職に応じた研修が用意され、従業員一人ひとりが自身のスキルや能力を習得できる場が設けられていることが分かる。また、当社グループは多様性にも焦点を当てており、各従業員のワークライフバランスに配慮した環境作りや従業員の事情に合わせたサポートも行っている。このような労働環境の下では、自分らしい働き方が許容され、精神的なストレスを負わずに人的資本を高めることができると考える。したがって、当社グループで自身の人的資本の価値向上を達成できると思う。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

当社グループのコーポレートレポートでよかった点は、視覚的な見やすさである。事業ごとに色分けされていたり、内容に応じて図や写真が添付されていたり、また内容ごとに小見出しがついていたりして、読者を飽きさせず、そして読者に分かりやすいような工夫が多く見られ、事業内容について深く理解することができた。また、取締役員の言葉や役員同士の対談が掲載されていることで、より現実味が増し、事業理念や実際の職場環境を想像しながら読むことができたため、当社グループの事業への理解が深まった。

一方で、2つの改善余地があると感じた。まず、財務情報の記載に関して、コーポレートレポートは決算短信や有価証券報告書などの財務諸表からは読み取ることができない企業の非財務情報を掲載し、公表する報告書であるため、自社の財務ハイライトや連結財務諸表、過去11年間の財務状況については掲載する必要はないと感じた。仮に財務情報を載せるのであれば、自社の情報だけでなく同業他社の平均数値も掲載し、財務に関する自社の優位性を強調するために使用するのが望ましく、有効的だと考える。

2つ目は、実際の従業員の声を掲載した方がよいということである。当社グループは人材育成と多様性の推進を第一の企業理念とし、人材研修やダイバシティの取り組みを数多く行っていることが分かったが、そのような研修を受けた従業員の生の声を公開することで、充実した労働環境をさらにアピールすることができるのではないかと感じた。当社グループのコーポレートレポートには取締役員の声はたくさん盛り込まれていたが、充実した人的資本向上の場を自社の強みとするには、実際にそのような労働環境で働く従業員の声もコーポレートレポートに盛り込むことが必要だと考える。

【参考資料】

「朝日放送グループホールディングス株式会社 コーポレートレポート 2022」

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

「日本テレビホールディングス株式会社 コーポレートレポート 2022」

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/report/>