

# Sustainability Report

# 2025

Avex Inc.

# TOP MESSAGE

## トップメッセージ

### 「エンタテインメント企業ならではのサステナビリティへの貢献」

「エンタテインメントの可能性に挑みつづける。人が持つ無限のクリエイティビティを信じ、多様な才能とともに世界に感動を届ける。そして、豊かな未来を創造する。」

2022年、エイベックスが策定した企業理念です。才能や作品を通じて感動や共感を提供し続ける企業でありたいという想いは、私たちにとって原点回帰でもあると考えています。

そんなエイベックスにとって「サステナビリティ（持続可能性）」への取り組みをどう位置付けるか？私たちは「エンタテインメント企業ならではのサステナビリティへの貢献」にこだわり、新たなサステナビリティポリシーと具体的なアクションプランを策定することにしました。その土台となるのは、エンタテインメント企業にしかない発信力の活用です。振り返ってみても、エイベックスは、2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の推進のため、日本政府の国連本部でのプレゼンテーションに全面協力するなど、その発信力を活かしてきました。こうした発信力に基づき、エンタテインメント企業の使命である感動や生きる活力など「無形の豊かさ」を人々に届けること、さらには未来を創造する多様な人材・才能など「次世代」を育むことを、サステナブルな世界に向けた貢献の中核にすべきとの結論に至りました。また、これらの取り組みを支えるべく、社員、アーティスト、タレント、そしてファンの皆さまなど、私たちの活動に関わる全ての人々と一緒に学び、行動しながら、コーポレートガバナンスなども含め企業のサステナビリティに直結する組織文化を育てていきます。

エイベックスは、世界のサステナビリティへの貢献において、エンタテインメント企業の新たな価値モデルの創造に挑戦していきます。



代表取締役社長CEO黒岩 克巳

# SUSTAINABILITY MANAGEMENT

## サステナビリティ・マネジメント

### サステナビリティポリシー

#### 未来の才能と、未知の感動への貢献

私たちは多様な才能と感動が創り出す豊かで創造的な未来を信じ、エンタテインメント企業として持続可能な社会に貢献する新たな価値モデルの創造を目指します。

### サステナビリティ推進ユニット

サステナビリティ推進ユニットは、従業員だけでなく、所属アーティストやタレント、外部の有識者や学生をメンバーとし、エンタテインメント企業ならではのサステナビリティを推進するための専門部署として2022年7月に設立されました。当社所属アーティスト・タレントからは、UNEPサステナビリティアクションアドバイザーの古坂大魔王、フィットネストレーナーとして活動しながら、環境保護や動物愛護活動にも献身的に取り組む田辺莉咲子が参加しています。加えて、多様な視点を取り入れるため「エンタテインメントと持続可能な社会」に興味関心がある大学生を学生メンバーとして公募していることも特徴です。今後もエイベックスでは、従業員だけでなくアーティスト・タレントや学生と共に活動し、サステナブル（持続可能）な社会の実現に向けた取り組みを行ってまいります。



古坂大魔王



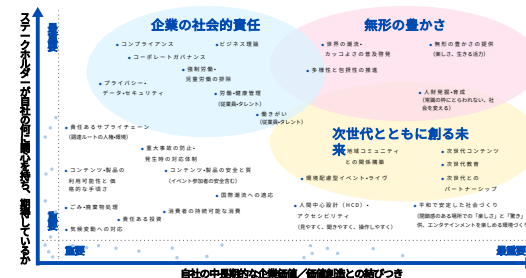
田辺 莉咲子



学生メンバー

### マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティ（重要課題）については、国連グローバルコンパクトなどが作成した「SDGs Compass～SDGsの企業行動指針～」、日本取引所グループ及び東京証券取引所の「ESG情報開示実践ハンドブック」、経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを参考にし、以下のプロセスで特定しました。



### マテリアリティ

#### 3つの主要テーマ

「無形の豊かさ」を創る、届ける

「次世代」を創る、届ける

「無形の豊かさ」と「次世代」を創るための土台となる組織づくり

#### 7つの個別項目

- 才能や作品を通じた人々への感動や生きる活力の提供
- ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包括性）の推進
- 「次世代」人材の発掘・育成
- 「サステナブルな世界」に向けた多様なパートナーシップ
- 経済・社会・環境を調和するイノベーション
- ビジネス倫理を確保するガバナンス
- 働きがいと人権の尊重


# MATERIALITY

## マテリアリティごとの取り組み

### 1 「無形の豊かさ」を創る、届ける

本業であるエンタテインメントを通じ、人々に感動体験や楽しみなど「無形の豊かさ」を届けることが、最もサステナビリティに貢献できる分野だと考えており、音楽、アニメ・映像、イベント、ライブ、シアター、コンサートなど、様々なエンタテインメント体験を提供しています。

#### 個別項目 01 才能や作品を通じた人々への感動や生きる活力の提供

- 主な施策**
- ・「令和6年能登半島地震」復興支援活動実
  - ・「Dリーグ」への参画  第一生命



#### 個別項目 02 ダイバーシティ & インクルージョン (多様性と包摂性) の推進

- 主な施策**
- ・小児がん治療支援チャリティーライブ『LIVE EMPOWER CHILDREN』の開催
  - ・高齢期の健康促進や認知症対策に効果的なDVD『リバイバルダンス』の販売



### 2 「次世代」を創る、届ける

エンタテインメントを通じて人々に感動を届け続けていくためには、多様な才能を持つ「次世代」人材の発掘・育成が重要です。さらに、地域・世界での協働やテクノロジーを活用した新コンテンツ創出を通じ、サステナビリティに貢献していきます。

#### 個別項目 03 「次世代」人材の発掘・育成

- 主な施策**
- ・「才能や夢を信じる力」の大切さを伝えるキャリア教育プログラム「avex class」
  - ・エイベックス・エンタテインメントビジネスマスターでの学習機会提供



#### 個別項目 04 「サステナブルな世界」に向けた多様なパートナーシップ

- 主な施策**
- ・「F C町田ゼルビア」とトップパートナー契約を更新



#### 個別項目 05 経済・社会・環境を調和するイノベーション

- 主な施策**
- ・次世代型スマートライブの推進

### 3 「無形の豊かさ」と「次世代」を創るための土台となる組織づくり

「無形の豊かさ」を届け、未来を創造する多様な「次世代」を発掘・育成するためには、社会から信頼される企業であることが不可欠です。規範に沿って事業を行い、関わる全ての人々と共に学びながらサステナビリティを推進できる組織づくりを進めています。

#### 個別項目 06 ビジネス倫理を確保するガバナンス

- 主な施策**
- ・より強固なコーポレート・ガバナンスの構築に向けた取り組みの実施

#### 個別項目 07 働きがいと人権の尊重

- 主な施策**
- ・「STAR ISLAND 2025」にて従業員無料招待実施
  - ・F C町田ゼルビア「エイベックス・マッチデー」で、従業員のご家族に向けて、エスコートキッズおよびフラッグベアラーの体験機会を提供



# PICK UP

## 活動紹介



### avex class

～次世代を担う子どもたちに向けた、  
将来の夢や好きなことを見つけて明るい未来を描くためのきっかけづくり～

アーティスト・タレント・クリエイター・アスリートが一日講師として全国の教育機関を無償で訪問し、子どもたちに「才能や夢を信じる力」の大切さを伝える出張型キャリア教育プログラム「avex class」を実施しています。伊藤千晃、倅田来未、古坂大魔王、SAM (TRF)、鈴木亜美、田辺莉咲子、田村優、DJ KOO (TRF) が講師となり、現在の職業を目指したきっかけ、仕事のやりがいや楽しさ、これまでの経験を直接伝え、次世代を担う子どもたちが、将来の夢や好きなことを見つけて明るい未来を描くためのきっかけ作りを提供しています。



#### 鈴木 亜美 担当マネージャー

「avex class」への出演は毎回たくさんの反響があり、この活動を知ってくださった県庁の方にお声がけをいただき、復興支援イベントへの参加も決まりました。「avex class」は鈴木亜美の社会貢献をしていきたいという想いに合った、エンタメを通し前を向くきっかけになる活動だと思っています。

### 第19回キッズデザイン賞受賞

2023年2月より実施している「avex class」は、小学校から高等学校まで、計21校の学校を訪問し、累計4,361名（2025年8月時点）の児童・生徒の皆さんにご参加いただきました。これまでの実績やエンタテインメント企業ならではの課題解決に取り組むアプローチが評価され、子どもや子どもの産み育てに配慮したすべての製品・サービス・空間・活動・研究を対象とする顕彰制度であるキッズデザイン賞を2025年8月に受賞しました。



#### avex class 担当者



「エンタメの力で、子どもたちにワクワクしながら将来を考えてほしい」この共通の願いを軸に、学校関係者様、所属アーティスト、そしてグループの各事業が一丸となり授業を作っています。私たちの強い想いが広まり、評価していただいたことを嬉しく思います。これからも授業内容を改良しながらより多くの子どもたちに授業を届けていきます。

### エンタテインメント企業4社の取り組み

2025年9月には、次世代を担う子どもたちに明るい未来を描くためのきっかけを作りたいという「avex class」の想いや、実際に授業を受けた子どもたちからのポジティブな反応に賛同した3社（アマムーズ、ソニー・ミュージックエンタテインメント、ポニーキャニオン）とともに、「avex class」特別版「ENT NEXT class ～好きを未来に～」を開催。DJ KOO (TRF) や、様々な経験を持つ各社社員が登壇し、「仕事のやりがい」や「エンタテインメント業界の魅力」について授業を行いました。



ENT NEXT ACTION



「ENT NEXT ACTION」と名付けられた4社合同の取り組みは「4社が一緒に新しい明日をつくる」を共通理念に掲げ、協働によって生まれるパワーを信じ、毎月の定例ミーティングや各種アクションの企画を継続して実施しています。

当社では、【「次世代」人材の発掘・育成】をサステナビリティ活動のマテリアリティ（重要課題）と位置づけ、未来を創造する多様な才能を発掘・育成、また自社のイノベティブなコンテンツを通じ「次世代」を創ることで、持続可能な社会に貢献していきます。

# ENVIRONMENT / HUMAN RIGHTS

## 気候変動／人権の尊重

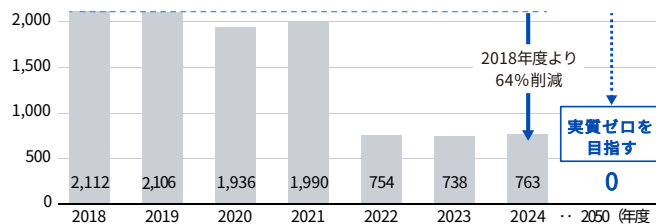
### TCFDに基づく情報開示

2023年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の最終報告書（TCFD 提言）に賛同し、持続可能な社会と環境の実現と、当社の持続的な成長に向けて、気候変動への対応および関連する情報の開示を積極的に行っています。TCFDが推奨する4つの開示基礎項目に基づく対応状況は当社コーポレートサイト（▶「気候変動への取り組み」）をご覧ください。

### CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

当社は、気候変動が社会の緊急課題であると認識し、省エネルギー化に取り組んでいます。2024年度の電力消費による間接CO<sub>2</sub>排出量（Scope2）は763t-CO<sub>2</sub>となり、2018年度より64%削減しています。持続可能な社会の実現に向けて、日本政府の表明しているCO<sub>2</sub>排出削減目標を考慮し、CO<sub>2</sub>排出量を2050年までに実質ゼロにすることを2023年6月に目標設定しました。勤務形態の変更や本社オフィスの拡張・改修などにより、2022年度～2024年度にかけてのCO<sub>2</sub>排出量に若干の増減が見られますが、引き続き省エネ・節電に取り組むなど、エネルギー使用量の削減に努めています。また、化石燃料を用いない再生可能エネルギーの導入や一般財団法人日本品質保証機構（JQA）が認証するグリーンエネルギー等を積極的に活用し脱炭素社会の実現を目指していきます。

当社CO<sub>2</sub>総排出量の推移 (t-CO<sub>2</sub>)  
(CO<sub>2</sub>総排出量 (t-CO<sub>2</sub>))



※本社オフィス及び当社所有のスタジオを対象としております。  
※2022年3月1日に、旧エイベックスビルから住友不動産麻布十番ビルへ本社を移転しました。

### エイベックス・グループ人権方針の策定

当社は、持続可能なエンタテインメント提供のために、あらゆる「人」の存在を重視しています。感動や共感を届ける対象は顧客（ファン）といった「人」であり、エンタテインメントを創り上げるのは、アーティストやクリエイター、従業員といった「人」です。さらに、企業活動において特に重視しているのは次世代の「人」を育むことです。「人」の役割を強く意識する企業として、これまでもコンプライアンスポリシーを中心とした取り組みを行ってまいりましたが、グループ全体で人権意識の向上に努め、人権尊重に向けた取り組みをより一層強化するため、2025年12月に「エイベックス・グループ人権方針」を策定しました。本方針に基づき、一人ひとりの人権を尊重した活動を行ってまいります。

### 人権デュー・ディリジェンス

国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連指導原則）を基盤とし、この指導原則に則った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築します。具体的には、「エイベックス・グループ人権方針」のもと、人権リスクの特定・評価を行なった上で、予防や軽減に向けて対応。さらに結果をモニタリング・開示するという人権デュー・ディリジェンスプロセスを整え、継続的に人権にまつわる取り組みを推進していきます。



### 優先的に取り組む4つの人権主体

- ・当社グループ所属のアーティスト・タレント・クリエイター
- ・エイベックス・グループ各社従業員
- ・パートナー企業の役職員・アーティスト
- ・顧客（ファン）

# CORPORATE GOVERNANCE

## コーポレート・ガバナンス

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みであるコーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であると考えています。株主をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係を構築し、社会的責任を果たしていくため、実効性の高いガバナンス体制の構築と適切な運用に継続的に取り組んでいきます。

#### ①取締役会

2024年度開催回数12回

取締役（監査等委員を除く）5名及び監査等委員である取締役3名で構成され、原則として毎月1回開催し、当社及びグループ子会社の重要事項の決定を行っています。2024年度の具体的な検討内容としては、取締役会付議事項にて定めている法令及び定款に定められた事項、経営全般に関する事項や重要な業務執行等について審議したほか、月次業績及び各事業の進捗状況等について報告を受けました。

#### ②監査等委員会

2024年度開催回数15回

社外取締役2名を含む3名で構成されており、取締役の職務執行の監査等を行っています。監査方針・監査計画、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の評価及び監査報酬の妥当性、監査等委員会監査報告の策定等を主な検討事項としています。また、常勤監査等委員の月次監査活動について社外監査等委員に報告・説明し、情報共有を図っています。

#### ③氏名・報酬委員会

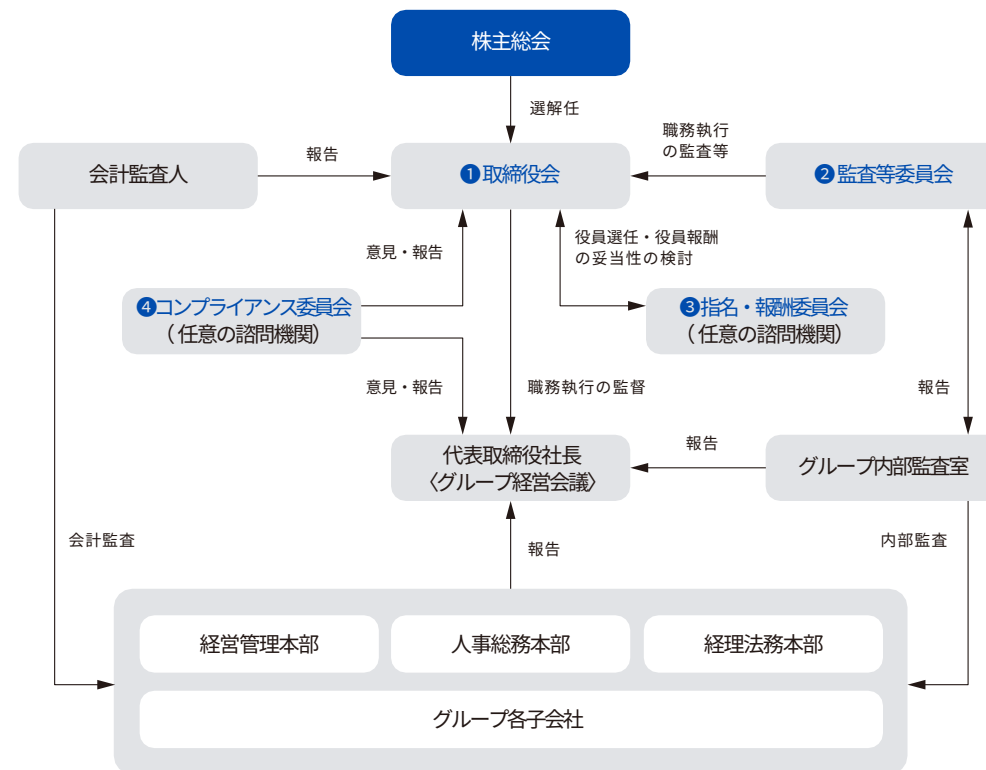
2024年度開催回数2回

独立社外取締役を委員長とし、過半数が独立社外取締役で構成されており、役員選任プロセス及び役員報酬の妥当性を検証しています。役員及び経営幹部の選任にあたっては、当社行動規範を理解・実践し、経営を行うに足る必要なスキル・経験と実績を有し、事業発展に寄与できる人材であることを基本方針としています。

#### ④コンプライアンス委員会

独立社外取締役を委員長とし、弁護士等の社外の委員を含むメンバーで構成され、当社の重要なコンプライアンス上の問題を審議するほか、内部通報制度（ヘルプライン）により通報された事案を確認し改善を図っております。なお、本委員会の委員長は独立社外取締役とすることを基本方針としています。

### コーポレート・ガバナンス体制図



# COMPLIANCE

## コンプライアンス

### 内部統制について

当社は、財務報告の信頼性の確保、業務の有効性・効率性の向上を図るため、内部統制システムを整備、構築しています。また、「内部統制基本方針」に基づき、毎期、内部統制の整備・構築状況を確認するほか、当社の企業倫理の根幹となる「コンプライアンスポリシー」を制定し、役員及び従業員に対する法令遵守の徹底の啓発を行う等、内部統制システムの維持向上を図っています。さらに、内部通報制度（ヘルプライン）を設け、通報窓口には社外弁護士を起用する等、従業員の法令違反や不正行為、倫理違反の防止に引き続き努めていきます。

また、当社のリスク管理体制については、リスク管理規程を制定し、リスク管理責任部門を定めて、当社及びグループ子会社に生じうるリスクの特定とその対応策を講じさせるほか、リスクを階層的かつ総括的に管理するリスク管理担当取締役を任命し、リスク管理が図られる体制を整備しています。これらリスク管理の状況については、グループ内部監査室が監査を行い、この結果は、代表取締役社長及び監査等委員会に報告される体制を整備しており、課題が散見された場合にはリスク管理部門及び関係部門と連携して対応を行う等、リスク管理体制の維持と向上を図っています。

### コンプライアンスポリシー

当社は、エンタテインメント業界において企業活動を行うにあたり策定したコンプライアンスポリシーを、すべての行動・判断の指針としています。

#### インチキするな。

- 1 公正、透明、自由な企業間競争を行う。
- 2 会社の正当な利益に反して、自己や第三者の利益図るような行為を行わない。
- 3 営業活動において、不正な手段は用いない。

#### 弱いものイジメするな。

- 1 人権を尊重し、差別につながる行為を行わない。
- 2 取引先に対しては、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に扱う。

#### 人の金で遊ぶな。

取引先等と健全な商慣習や社会的常識を逸脱した交際をしない。

#### ウソつくな。

- 1 情報を的確に開示する。
- 2 適正な宣伝・広告をする。

#### 勘違いするな。

法令を遵守し、社会規範を尊重する。

#### 無駄づかいするな。

環境問題の重要性を認識し、会社の資産は有効に活用する。

#### 他人（ひと）のものを盗むな。

自社の知的財産権を保護し、他者の知的財産権を尊重する。

#### 「力」に頼るな。

- 1 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を持たない。
- 2 政治、行政と透明度が高い関係を構築する。

#### 抜け駆けするな。

- 1 仲間を支えられている自分、仲間を支えている自分を意識する。
- 2 インサイダー取引をしてはならない。

#### 仲間を裏切るな。

- 1 信用・信頼・名誉を損なう行動や発言をしない。
- 2 企業秘密・個人情報は適切に管理し、無断で会社外に開示・漏洩しない。

#### チームとしての誇りを。

- 1 従業員が働きやすい職場環境を実現する。
- 2 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

そして、才能に愛と賞賛を。（決して嫉妬ではなく）

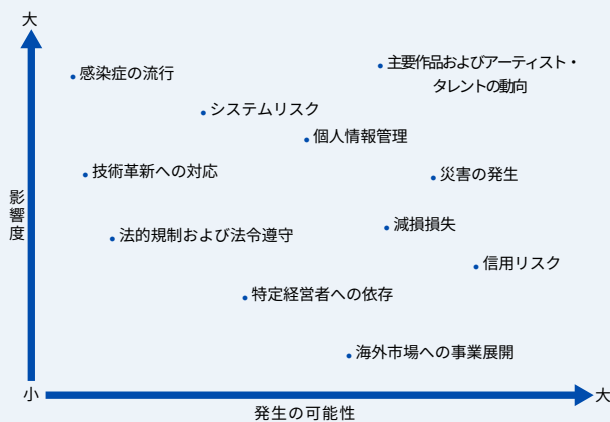
# RISK MANAGEMENT

## リスクマネジメント

### リスクマネジメント体制

リスク管理規程に基づき、リスク管理責任部門に当社及びグループ子会社に生じるリスクの特定とその対応策を講じさせるほか、リスクを網羅的かつ総括的に管理するリスク管理担当取締役を任命し、リスク管理が図られる体制を整備しています。また、これらリスク管理状況については、グループ内部監査室が監査を行い、この結果は、代表取締役社長及び監査等委員会に報告される体制を整備しており、課題が発見された場合にはリスク管理部門及び関係部門と連携して対応を行う等、リスク管理体制の維持と向上を図っています。

### リスクマップ



### 主要なリスク一覧と対応

| リスク                  | 概要  | 対策   |
|----------------------|---|--|
| 主要作品及びアーティスト・タレントの動向 | ヒットアーティスト・コンテンツの有無や人気、新人アーティスト・タレントの成長等が業績に影響を及ぼす可能性            | 新たな才能の発掘・育成組織「avex Youth」を軸とした、継続的なデビューとエコシステムの構築を推進       |
| 災害の発生及び感染症の流行        | 自然災害及び感染症流行に伴う大型ライブ・イベント及びコンテンツ制作活動の休止                          | 国や地方自治体などのガイドラインに基づく感染症対策の徹底、災害発生時における迅速な対応を行うための危機管理体制の構築 |
| 個人情報管理               | 万が一個人情報の漏洩が発生した場合に、損害賠償や信用下落により事業及び業績に影響を及ぼす可能性                 | 個人情報保護規程の制定や従業員に対する情報セキュリティ研修の実施                           |
| 減損損失                 | 保有資産の時価が著しく下落した場合などに、減損損失が発生し、業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性                | 投資実行時における決裁権限規定の見直し、定期的な事業レビューの実施                          |
| 海外市場への事業展開           | 諸外国における政治・経済的要因、法律・規則要因、不利な租税要因や社会的混乱等が海外展開及び業績に影響を及ぼす可能性       | 各海外拠点を通じた現地情報の収集と共有体制の強化                                   |
| 信用リスク                | 重要な取引先やその関連子会社の破綻等により債権が回収不能となった場合に、業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性          | 与信管理規定に基づいた与信リスクの管理の徹底、貸倒リスクの回避のための債権保全策の実行                |
| 技術革新への対応             | 技術革新や競合の出現等による事業環境の急激な変化等が業績に影響を及ぼす可能性                          | 外部パートナーとの協業も活用した新技術や新たなプラットフォームへの対応、事業ポートフォリオの継続的な見直し      |
| システムリスク              | サイバー攻撃などを原因とする重要データの消失やシステム復旧までのサービス停止等が事業活動及び業績に影響を及ぼす可能性      | 重要データ消失やシステムダウン等へ対応できるようセキュリティ対策、バックアップ環境構築等の対策を実施         |
| 法的規制及び法令遵守           | 将来における関連法令等の改正や変更による事業活動に対する制約や法的規制遵守のための費用増加が、事業及び業績に影響を及ぼす可能性 | 各種法的規制遵守のため、社内規程の整備やコンプライアンス体制を強化                          |
| 特定経営者への依存            | 代表取締役会長の松浦勝人が何らかの理由で当社グループから離脱した場合、事業及び業績に影響を及ぼす可能性             | 代表取締役社長を中心とした経営体制への移行、指名・報酬委員会を通じた後継者計画の策定、次世代経営幹部の育成推進    |

| マテリアリティと主要テーマに基づくアクション（2025年度版） |   |   | 2026年4月更新   |
|---------------------------------|---|---|---|
| <3つのマテリアリティと7つの主要テーマ>           | <主要テーマに紐づく18のカテゴリー>   | <アクションプランと具体的な取り組み>   | <関係するSDGs>  |
| ①「無形の豊かさ」を創る、届ける                |   |   |   |
| I：才能や作品を通じた人々への感動や生きる活力の提供      | A：音楽、アニメ・映像、イベント、ライブ、シアター、コンサートなど、エイベックスならではのエンタテインメント体験の提供 | <p><u>2025年度の取り組み</u></p> <p>「a-nation 2025」開催</p> <p>才能や夢を信じる力を伝える特別授業「avex class」の開催<br/>※第19回キッズデザイン賞を受賞</p> <p>エイベックス所属作家 Kamal Wilson、第68回グラミー賞「最優秀R&amp;Bソング賞」受賞</p> <p>藤寺美徳が「第20回 声優アワード」で新人声優賞を受賞</p> <p>藤本タツキの初期原作をアニメ化した「庭には二羽ニワトリがいた。」が<br/>アヌシー国際アニメーション映画祭2026の「Midnight Short Film Competition」に選出・正式出品</p> | 前文「繁栄」※、<br>宣言36※、<br>3.4、<br>4.3、4.4、<br>11.3              |
|                                 | B：アーティスト・タレント・クリエイターによる感動体験の提供                              |   |   |
| II：ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）の推進 | C：エンタテインメントを通じた社会のダイバーシティ&インクルージョンの推進                       | <p><u>小児がん治療支援チャリティーライブ「LIVE EMPOWER CHILDREN」の開催</u></p> <p><u>カラダと地球にやさしい最高の美食、ケアリングフードの普及・啓発</u></p> <p><u>JOYKU×avex dance masterの『幼保を起点にしたダンサー就業モデル』がスポーツ庁主催「SPORTS OPEN INNOVATION CONTEST 2025」にてビジネス・デベロップメント賞を受賞</u></p>   | 4.7、<br>5.4、5.5、<br>8.5、8.8、<br>10.2、<br>11.3、11.7、<br>16.7 |
|                                 | D：社内のダイバーシティ&インクルージョンの推進                                    | <p>“志”新卒採用、“志”ポテンシャル採用（第2新卒採用）、“志”キャリア採用（中途採用）、“志”アルバイト採用、“志”チャレンジ採用（障がい者採用）の実施</p> <p>女性管理職の登用推進</p> <p>外国籍人材の新卒採用および中途採用</p> <p>定年退職後の再雇用制度</p> <p>障がい者の就労定着を支援するための定期カウンセリング</p> <p>各種ガイドラインによる社員教育の実施</p> <p>全役員・社員を対象に、情報セキュリティ・コンプライアンス・ポリシー試験を実施</p>   |   |

| マテリアリティと主要テーマに基づくアクション（2025年度版） |   |  | 2026年4月更新             |
|---------------------------------|---|--|-----------------------|
| <3つのマテリアリティと7つの主要テーマ>           | <主要テーマに紐づく18のカテゴリー>                     | <アクションプランと具体的な取り組み>  | <関係するSDGs>            |
| ② 「次世代」を創る、届ける                  |   |  |                       |
| III: 「次世代」人材の発掘・育成              | E: 次世代との持続可能な世界づくりにむけた協働と社会経験機会・学習機会の提供 | <p><u>才能や夢を信じる力を伝える特別授業「avex class」の開催</u><br/> <u>※第19回キッズデザイン賞を受賞</u></p> <p><u>DANCE CLUB CHAMPIONSHIP（全国高等学校ダンス部選手権）の実施</u></p> <p><u>サステナビリティ推進ユニット学生メンバーの活動</u></p> <p>大学生インターンの受け入れによる社会経験機会の提供</p> <p><u>エンタテインメントビジネスマスターでの学習機会の提供</u></p> <p><u>小学生向けの放課後チャレンジプログラム「avex kids challenge」の開催</u></p> <p><u>Da-iCEの工藤大輝が京都芸術大学の講師に就任</u></p> <p><u>エンタテインメント業界4社による合同サステナビリティアクションの第一弾「ENT NEXT class」の開催</u></p> <p><u>「エイベックス全国高校ダンス部ワークショップ」の実施</u></p>   | 4.3、4.4、8.2、8.5、17.16 |
|                                 | F: 多様な地域・分野で“愛される”才能の発掘・育成と経済的自立支援      | <p><u>エイベックス・アーティストアカデミー、エイベックス・ダンスマスターを通じたダンス文化の醸成</u></p> <p><u>Dリーグへ参画を通じたダンサーのキャリアルートの確立</u></p> <p><u>中学生以下対象の次世代スターを発掘するオーディション「キラチャレ」の開催</u></p> <p>BiG UP!、muchooなどのプラットフォームを通じた才能の発掘</p> <p>新人開発の強化、作品軸での発掘、音楽軸でのコンテンツ出資</p> <p><u>次世代のアートと出会う、現代アート専門動画メディアおよびフェスティバル「MEET YOUR ART」事業の実施</u></p> <p>本社オフィス10Fカフェスペースでの、所属タレント・アーティストへの就業機会の提供</p> <p><u>アートとの接点を幅広い層に提供する『MEET YOUR ART』が経済産業省とForbes JAPANによる「ART &amp; BUSINESS AWARD 2025」を受賞</u></p> <p><u>日本から世界へ羽ばたくアーティストを生み出す育成拠点「avex Youth studio TOKYO」が本格稼働</u></p> <p><u>「avex ROYALBRATS」がスペースモールとサプライヤー契約を締結</u></p> |                       |

マテリアリティと主要テーマに基づくアクション (2025年度版) 2026年4月更新

|                       |                     |                     |            |
|-----------------------|---------------------|---------------------|------------|
| <3つのマテリアリティと7つの主要テーマ> | <主要テーマに紐づく18のカテゴリー> | <アクションプランと具体的な取り組み> | <関係するSDGs> |
|-----------------------|---------------------|---------------------|------------|

② 「次世代」を創る、届ける

|                    |   |   |   |                                  |
|--------------------|---|---|---|----------------------------------|
| III: 「次世代」人材の発掘・育成 | G: エンタテインメント企業の強みを生かした「サステナブルな世界」を伝える普及啓発 | ■所属タレント・アーティストによる社会課題の発信への貢献 (中央省庁との連携) | <p><u>ヴォーカル&amp;ダンスカンパニー「PG」が熱中症予防声掛け隊に就任</u></p> <p><u>古坂大魔王が海遊館での環境イベントに登壇</u></p> <p><u>SAM(TRF)日本赤十字社医学会総会で「ダレデモダンス」の特別講演を実施</u></p>  | 4.7、8.2、8.9、11.3、12.8、13.3、17.16 |
|                    | H: 地域・コミュニティとのパートナーシップ                    | ■自社事業・サービスを通じた地域振興への貢献                  | <p><u>「F C 町田ゼルビア」とトップパートナー契約継続</u></p> <p><u>大原優乃、ピコ太郎、錦笑亭満堂が、三田警察署一日署長に就任</u></p> <p><u>Da-iCEが「TOKYO GX ACTION」に登壇</u></p> <p><u>俳優の荒井啓志が、宮城県・仙台中央警察署の一日署長に就任</u></p> <p><u>DJ KOO (TRF) が南海電鉄の難波駅で1日駅長に就任</u></p> <p><u>佐藤三兄弟が、地元・宮城県白石市観光大使に就任</u></p> <p><u>ピコ太郎が北区交通安全広報大使に就任</u></p> <p><u>大倉颯太が地元石川県でバスケクリニックを開催</u></p> |                                  |
|                    | I: グローバルレベルでのパートナーシップ                     | ■国際的なエンタテインメント事業の展開                     | <p><u>国連環境計画 (UNEP) と「サステナビリティアクションNEXT」に向けた意見交換を実施</u></p> <p><u>株式会社サンリオ戦略的パートナーシップに向けた基本合意を締結</u></p>  |                                  |
|                    | J: テクノロジーを活用したコンテンツの開発                    |   | <p><u>オンラインライブ配信サービス「Z-aN」の運用</u></p> <p><u>The Sandboxへの参加によるメタバースの活用</u></p>  |                                  |
|                    | K: カーボンニュートラルを目指す「スマートライブ」の推進・環境保全への取り組み  |   | <p>世界的な関心事である脱炭素に対し、カーボンオフセットイベントの実証実験</p> <p>デジタルを活用したファンコミュニティの形成とチケットの電子化の推進</p> <p><u>イベントで排出した廃棄物の分類や再生化 (リサイクル)</u></p>   |                                  |

| マテリアリティと主要テーマに基づくアクション（2025年度版） |                      |  | 2026年4月更新   |
|---------------------------------|----------------------|--|---|
| <3つのマテリアリティと7つの主要テーマ>           | <主要テーマに紐づく18のカテゴリー>  | <アクションプランと具体的な取り組み>  | <関係するSDGs>  |
| ③「無形の豊かさ」と「次世代」を創るための土台となる組織づくり |                      |  |   |
| VI：ビジネス倫理を確保するガバナンス             | L：コーポレートガバナンス        | <u>コーポレートガバナンス基本方針の開示</u><br><u>コーポレートガバナンスに関する報告書の開示</u><br><u>監査等委員会による、取締役の職務執行の監査の実施</u><br>社外取締役の専任・社外取締役の独立性判断基準、役員報酬の基本方針の開示<br>全役員・従業員を対象に、毎年コンプライアンスポリシー研修を実施<br>役員及び従業員に対する法令順守の徹底 | 5.1、5.2、<br>8.7、8.8、<br>10.2、10.3、<br>16.2、16.10、16.b |
|                                 | M：サステナビリティ推進体制の整備    | <u>TCFD提言に基づく気候変動への取り組みを公開</u><br><u>社員、タレント・アーティスト、大学生などで構成されるサステナビリティ推進ユニットでの活動</u><br>全役員・従業員を対象に、毎年コンプライアンスポリシー研修を実施   |   |
|                                 | N：製品・サービス・コンテンツの安全管理 | <u>お買い上げいただいた商品についての製造物責任法に基づく説明を記載</u><br><u>個人情報保護方針の記載</u><br>不具合・事故など発生時の対応方針の共有・内部監査の実施<br>全役員・従業員を対象とした、情報セキュリティ研修を毎年実施  |   |

| マテリアリティと主要テーマに基づくアクション（2025年度版） |  |  | 2026年4月更新  |
|---------------------------------|--|--|--|
| <3つのマテリアリティと7つの主要テーマ>           | <主要テーマに紐づく18のカテゴリー>                          | <アクションプランと具体的な取り組み>  | <関係するSDGs>   |
| ③「無形の豊かさ」と「次世代」を創るための土台となる組織づくり |  |  |  |
| VII：働きがいと人権の尊重                  | O：働きがいの推進                                    | <p>社員総会の開催</p> <p>男性育休取得促進による妊娠・育児・介護関連規程の改定、ガイドブックリニューアル</p> <p>ハイブリッド型のワークスタイルによるワークライフバランスの推進</p> <p><u>従業員を対象にジョブ型の新人事制度を開始</u></p> <p>女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定</p> <p>産前産後休業・育児休業・介護休業時および復職時のサポート（「くるみん」マーク取得実績あり）」</p> <p>健康診断受診の徹底</p> <p>ストレスチェックの実施</p> <p>社内相談窓口を設置、全従業員がカウンセリングを受けられる環境を整備</p> <p><u>「STAR ISLAND 2025」東京公演にて従業員無料招待を実施</u></p> <p><u>従業員のご家族に向けて、FC町田ゼルビア vs FC東京「エイベックス・マッチデー」でエスコートキッズおよびフラッグベアラーの体験機会を提供</u></p> | 3.4、<br>5.1、5.2、5.4、<br>8.5、8.7、8.8、<br>10.2、10.3、<br>12.8、<br>16.2、16.10、16.b |
|                                 | P：人権尊重に関する制度の整備                              | <p>全役員・従業員を対象に、毎年コンプライアンスポリシー研修を実施</p> <p>内部通報規定の整備、社内外の通報・相談窓口の設置と全従業員への周知</p> <p>コンプライアンス規定、内部通報規定、制作倫理規定、ソーシャルメディアガイドライン、表現・倫理ガイドラインなど各種ガイドラインの整備</p> <p><u>「エイベックス・グループ人権方針」の策定・開示し、人権尊重に向けた取り組みを推進</u></p>  |  |
|                                 | Q：個人情報保護をはじめとする消費者・ファンの人権尊重や意見反映のための体制の維持・強化 | <p>Webサイトに問合せ窓口を設置、問合せ内容のデータベース化を通じた顧客の声の蓄積と反映体制の構築</p> <p><u>著作権と著作隣接権についての情報を公開</u></p>  |  |