フジ・メディア・ホールディングス
フジテレビの再生・改革の取り組みについて

2026年11月6日

フジ・メディア・ホールディングス

フジテレビジョン

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

目次

■フジ・メディア・ホールディングスにおける7月以降の主な取り組み
（3頁～7頁）

■フジテレビにおけるこれまでの主な取り組みと新体制がめざす方向性
（8頁～10頁）

■人権リスクマップと人権ロードマップについて
（11頁～14頁）

■フジテレビにおける7月以降の主な取り組み
（15頁～19頁）

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

フジ・メディア・ホールディングスにおける取り組み

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

リスクポリシー委員会を開催

今期最初のリスクポリシー委員会では、任期2年目となる独立社外取締役(監査等委員)の花田さおり氏を委員長に選任後、リスクレジスターの運用進捗状況について、事務局より報告が行われ、各委員より実効性向上に向けた活発な議論や助言がありました。 リスクポリシー委員会開催について

＜委員会での議論＞

1. 当社及びグループ各社の通報窓口の信頼性向上

対応初動での通報者に対する受領連絡や、進捗状況のフィードバックを丁寧に行うプロセスの確立が重要。

2. 人権・ハラスメント研修

感情的に「怒る」ことと、成長を促す「叱る・指導する」の違いを明確にし、管理職が現場で適切な指導を行えるよう具体的なケーススタディを盛り込むことが重要。

3. サイバー攻撃の高度化への対応

新たに策定した危機管理基準について、サイバー攻撃の侵入防止策だけではなく、発生時の被害抑止や迅速な復旧・対応を見据えた実践的体制の重要性を評価。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

グループ人権委員会を開催

＜委員会での議論＞

1. 2025年12月改訂の日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画のポイントを、グループ各社の業態に即して共有。

2.「グループ通報窓口」（2025年8月開設）の1年間の運用実績から見えた課題（指導とパワーハラスメントの境界線・「社内相談窓口は使いづらい」という声・通報件数の捉え方・社内相談窓口担当者をどう支えるか、の主に4つ）を共有。

いずれも「現場で解決すべき問題」ではなく「経営の問題」として捉えることが重要。また経営トップの役割として、「通報は会社を守る行為」として増えることを歓迎する企業風土を築くことや「通報者の詮索は許さない」ことをトップのメッセージとして明言することを共有。

3. グループ人権委員会副委員長の寺原真希子弁護士による、グループ各社新社長に対する人権委員会分科会を開催。2025年5月の発足以来1年余りにわたるグループ人権委員会の取り組みを共有するとともに、2026年6月に就任した新社長3名と人権課題に関する実態や課題感について双方向の対話を行い、今後の経営課題について確認。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

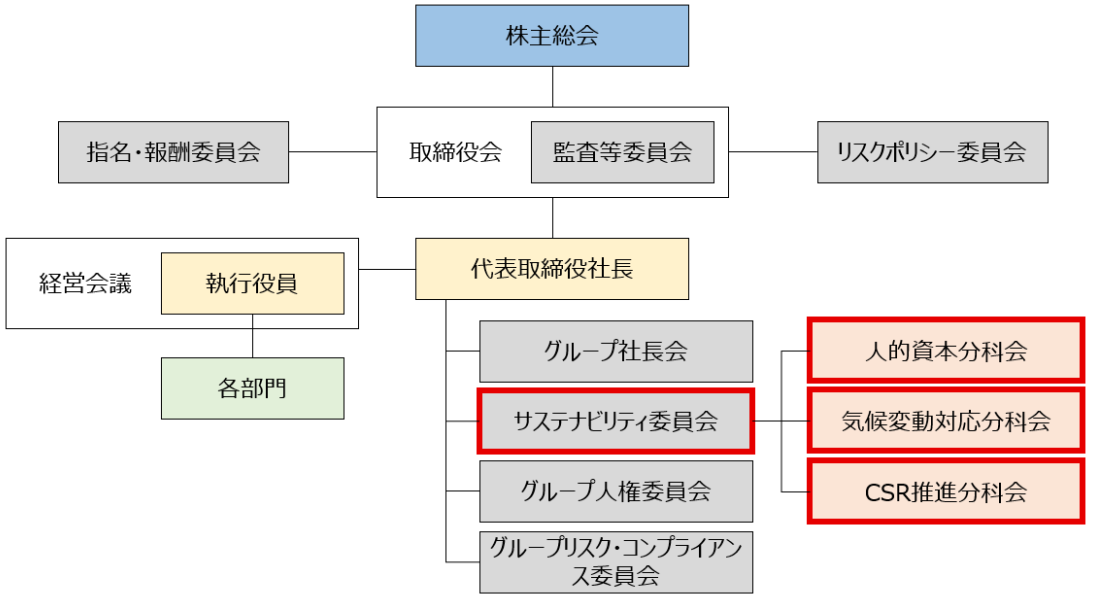
サステナビリティ推進体制の刷新と実効性強化

当社グループは、サステナビリティ課題への対応を経営と一体で推進するため、推進体制を刷新しました。当社代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会の構成員を、グループ各社の担当取締役から代表取締役へ変更し、他委員会と構成をそろえました。また、同委員会の下部組織として、人的資本、気候変動対応、CSR推進の3つの分科会を2026年8月に設置しました。各テーマに特化した分科会を設けることにより、グループ各社が「人的資本戦略の策定・運用」「GHG排出量の算定と削減」「社会課題解決に資する活動」について共通の課題や対応策を話し合い、具体的な取り組みにつなげていきます。分科会の活動状況は同委員会を通じて取締役会へ定期的に報告し、取り組みの実効性を高めてまいります。

＜関連会議 開催報告＞

・8/26 気候変動対応分科会主催
「GHG排出量算定全社説明会」

・9/25 人的資本分科会主催
「人的資本経営勉強会」



© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

リスクレジスターに基づく研修を開始

2026年度リスクレジスターにおいて、「人権・ハラスメント問題」は当社グループの重大リスクの一つとして位置付けられています。当社グループは多様な事業会社で構成されており、人権課題に関する知識や意識には会社間・部門間で一定の差が存在すると考えられます。このため、グループ全体の理解水準の底上げを図ることを目的として、2026年度は年間3回の人権研修を実施します。動画視聴形式で、第1回は、性被害当事者が生きやすい社会の実現を目指して活動している一般社団法人「Spring」による研修を実施しました。

一般社団法人「Spring」による研修の様子



提供：一般社団法人「Spring」

当グループは、引き続き皆様からのお声を真摯に受け止め、さらなるガバナンスの強化、意識・社内風土の向上に取り組んでまいります。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

フジテレビにおける2026年4月以降の取り組みと新体制でめざす取り組みの方向性

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

これまでの主な取り組み(2026年4月～)

2026年4月 → 5月 → 6月 → 7月 → 8月 → 9月 → 10月 → 11月 → 12月 → 2027年1月 → 2月 → 3月

4月 サステナビリティ経営委員会

7月 アナウンス局が災害放送対応訓練を実施

9月 報道局が『豪雨災害取材マニュアル』と『災害取材セット』の運用を開始

5月 人的資本経営プロジェクト全体会議

9月 テックアートデザイン局撮影中継取材部でハラスメント研修を実施

5月 リブランディングプロジェクトが新理念を公表

9月 eラーニング「AIリテラシー基礎2026」全社員・スタッフ研修 を実施

4月 人権プロジェクト全体会議

6月 経営企画局「グループビジョン」実行を支える傾聴と対話研修

4月～全社員秘密度ラベル研修

6月 報道局「安心安全の取材心得」についての研修

4月～衣類の資源循環施策としてイベントで不要になったTシャツ等を繊維にして再利用

5月 外部アドバイザリーボード

7月 博報堂DYホールディングスとのサステナビリティ対話

4月 報道局で局長が社員・スタッフを対象に1on1面談を実施

8月 アナウンス局が熊本地震 災害報道・現場取材振り返り勉強会を実施

5月 第13回外部アドバイザリーボード

8月 一般社団法人「Spring」による全社研修

5月 私用端末の業務利用に関する説明会

9月 制作現場と法務統括局・コンプライアンス推進局で「アクティブバイスタンダー研修」を実施

6月 DE&I全社研修を実施

9月 アナウンス局が大雨災害勉強会を実施

7月 第14回サステナビリティ経営委員会

6月 テックアートデザイン局が全3回の傾聴と対話研修を終了

10月 GCNJとの対話開催 清水社長講演

6月 気候変動・環境プロジェクト全体会議

9月 第14回外部アドバイザリーボード開催

6月 新入社員が研修でサステナビリティ経営について学習

10月 就活ハラスメント防止ガイドライン制定

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

新体制でめざす取り組みの方向性

【対話から共創へ】

組織の壁を越え、持続可能な企業価値を創出する基盤構築の初年度

【対話する・知る】

対話を通じた人権リスクの特定

部局間の“見えない壁”や相互不理解が存在する中、「対話」を通じて互いの課題や価値観、潜在的な人権リスクをお互いに知る。

【共創する・実装する】

組織の壁を越え新たな価値を創出

異なる立場の人たちが対話によって実現した相互理解の下、新たな企業価値を創出していく。

【評価される】

プロセスが見える開示

職場環境や組織風土の改善プロセスと成果を透明性高く開示し、ステークホルダーとの信頼関係を深めることで、選ばれ続ける企業価値の創出につなげる。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

人権リスクマップと人権ロードマップ

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

人権リスクマップと人権ロードマップ

「人権リスクマップ」（2025年3月策定）は、バリューチェーン上の人権侵害リスクの深刻度と発生可能性を評価・可視化したものです。

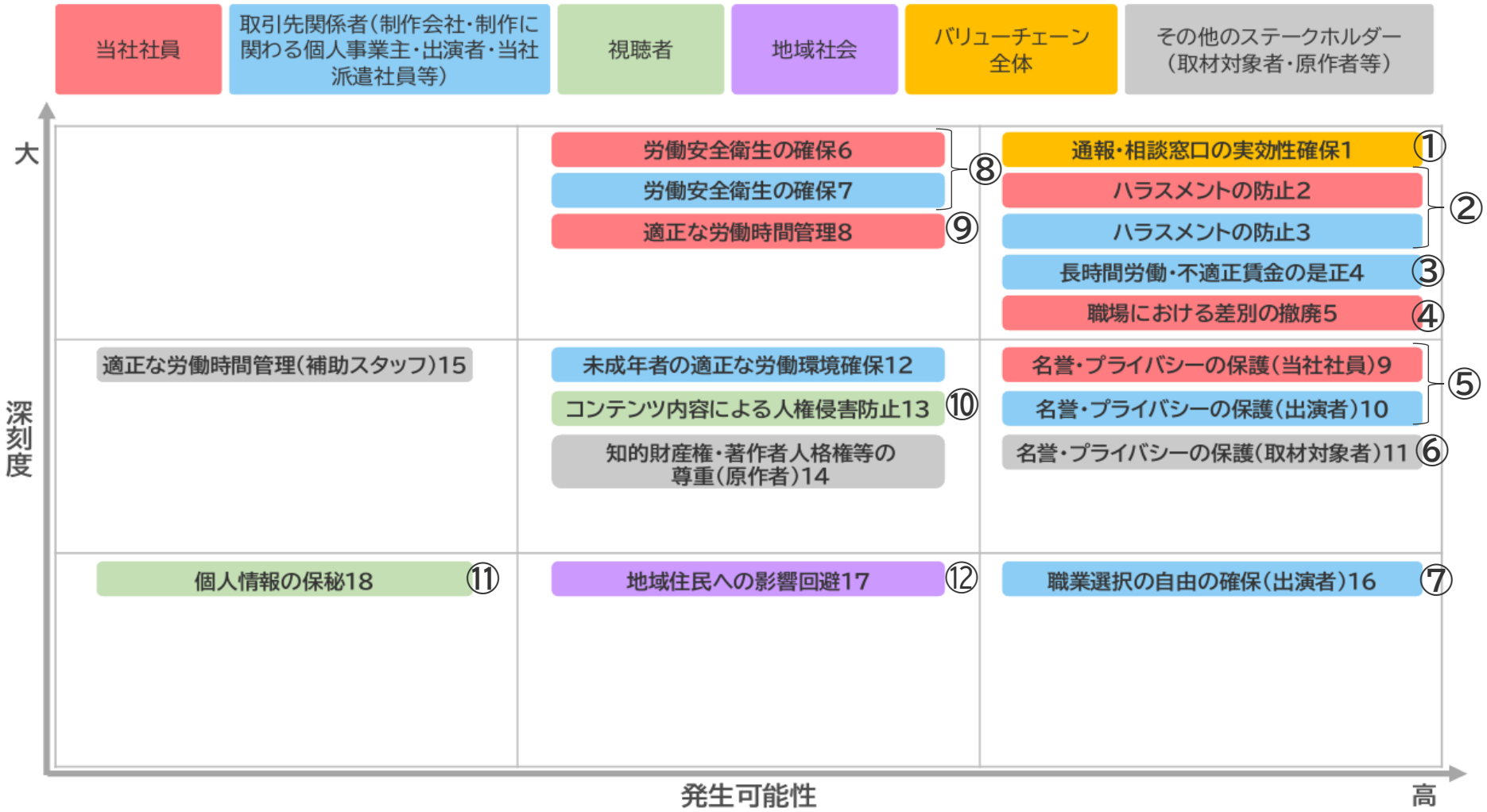
また、「人権ロードマップ」（2026年3月策定）は、当社が人権をめぐる課題を自らの経営上の重要課題として捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際基準に沿って「誰も傷つけない（Do No Harm）」という考え方を踏まえ、経営、制作、報道、各種取引を含む全ての事業過程に着実に組み込んでいくための方向性を示したものです。

7月以降の取り組みのうち、マップに記載された項目に該当するものを可視化してお示しいたします。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

人権リスクマップ（2025年3月）

※2026年7月に⑫を追加しています



© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

人権ロードマップ（2026年3月）

※各PJは2025年6月に一旦終了したため、一部文言を修正しています。

目指す姿　当社のステークホルダーに対する人権リスクを最小化し、顕在化した人権リスクには全て「人権ファースト」の姿勢で救済・是正に向けた取り組みを実施する体制をバリューチェーン全体へ拡大する。

	2026年度 制度・体制・運用の見直し**強化期**	2027～28年度 PDCAサイクル2周目以降の**開始期**	2029～30年度 人権DDの制度・体制・運用の**確立期**	2031年度以降 **自律的運用期**※
A. 人権尊重の企業方針・経営システムへの組み込み	①人権方針の担当部署への浸透の取り組み**強化**	⑤人権方針の内容について**担当部署への浸透**の取り組み**継続**		
	②サステナビリティ経営委員会等を通じた部署横断的な取り組みの**継続**			
	③対話等から得られた意見や救済事案の対応実績を基にした**ガバナンス・各種ルールに関する見直し**			
			⑦改善プロセスの**確立**	⑧改善プロセスの**自律的運用**
	⑥人権への取り組みに関する全社浸透策（研修、対話等）の**継続**			
	④サステナビリティ行動規範の内容について**バリューチェーン上のビジネスパートナーへの周知拡大**			
B. 人権リスクの特定・評価と対処、モニタリング、開示	①対話に基づく人権リスク特定/評価/対処/モニタリング/開示/リスクマップ見直し	③対話に基づく人権リスク特定/評価/対処/モニタリング/開示/リスクマップ見直し継続	⑥人権DDのPDCAサイクルの**確立**	⑦人権DDのPDCAサイクルの**自律的運用**
	②制作・コンテンツガイドラインの人権観点からのアップデート等	④アップデートした制作・コンテンツガイドラインに基づく**コンテンツの変容と社会への発信**		
		⑤**バリューチェーンへの**取り組みの更なる**拡大**		
C. 救済メカニズムの改善	①国連指導原則に基づく対話を踏まえた救済窓口の実効性の**継続的な検証**	③ステークホルダーへの**周知拡大**	⑤運用状況の継続的モニタリング/改善プロセスの**確立**	⑥確立した運用状況のモニタリング/改善プロセスの**継続的運用**
	②組織的な改善点の**継続分析**	④救済メカニズムのアップデート		

※「**自律的運用**」：各部署の業務過程に人権リスクの取り組みが統合されており、適時・適切に人権リスクへの予防・軽減策が実施されていること

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

フジテレビにおける7月以降の主な取り組み

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

人権ロードマップ	人権リスクマップ	取り組み内容
A-④	-	博報堂DYホールディングスとフジテレビのサステナビリティ担当者が対話を実施
A-②	-	第14回サステナビリティ経営委員会 ※詳細は18頁を参照
A-②	-	第14回サステナビリティ経営委員会外部アドバイザリーボード ※詳細は19頁を参照
A-⑥	② ⑩	性被害当事者が生きやすい社会の実現を目指して活動している一般社団法人「Spring」による全社員・スタッフを対象とした研修を実施
B-①	② ⑧ ⑨	HRM(ヒューマン・リソース・マネージャー)が研修を終了、1on1面談など本格始動へ
A-③	②	就活ハラスメント防止ガイドライン制定 当社の採用活動に関わる全ての候補者の基本的人権を尊重し、適性と能力に基づいた「公正な採用選考」を実施するとともに、就活ハラスメントを未然に防止するため「就活ハラスメント防止ガイドライン」を策定しました。当社の採用選考活動に携わる全ての役員および従業員が遵守すべき行動規範を定めることを目的とします。
A-⑥	⑧	eラーニング「AIリテラシー基礎2026」全社員・スタッフ研修 を実施
A-②	-	コンテンツ戦略を担うコンテンツ投資戦略局・マーケティング局・プラットフォーム事業局の全ての部署が互いの業務について説明し、理解を深める全体会議を開催

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

7月以降の主な取り組み

人権ロードマップ	人権リスクマップ	取り組み内容
A-④/C-③	-	**GCNJ（国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）加盟企業との対話を実施** これまでの再生・改革の取り組みについて清水社長が説明しました。
A-①/A-⑥	②	**制作現場と法務統括局・コンプライアンス推進局で「アクティブバイスタンダー研修」を実施** ハラスメント事案等、周囲が“行動する傍観者”として実際に動くことで防止・抑止する文化作りに役立つ概念を学びました。
A-①/A-⑥	②	**テックアートデザイン局撮影中継取材部でハラスメント研修を実施** ハラスメントの基礎知識（定義・最新の判例・社内ルール）の解説をはじめ、実際の撮影・中継現場を想定したケーススタディ、社内相談窓口の使い方やプライバシー保護のフォロー体制について確認しました。
A-①/A-⑥	② ⑧	**サステナビリティ経営担当部署と報道局が職場環境向上に向けて意見交換、現状を把握**
A-③	③ ⑧ ⑨	**エンゲージメントサーベイの運用をリニューアル、今後3か月ごとに実施**
A-③/A-⑥	⑧	**報道局が「豪雨災害取材マニュアル」と「災害取材セット」の運用を開始** 頻発する豪雨災害を受け、記者自身の安全を確保するための取材基本方針を策定しました。あわせて簡易トイレやLEDライトなどの他、水没した車両から脱出するためのハンマーなどを装備した「災害取材セット」の運用もスタートさせました。
A-①/A-⑥	⑧	**アナウンス局が災害に関する訓練や勉強会を実施** 有事災害放送対応訓練を実施したほか、定例勉強会では熊本地震をめぐる災害報道・現場取材を振り返り（第23回）、大雨災害について学びました（第24回）。

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

第14回 サステナビリティ経営委員会（7月31日）

新体制発足後初めてとなるサステナビリティ経営委員会に、外部アドバイザーの大崎麻子氏（ジェンダー専門家）と加藤茂博氏（人的資本経営専門家）が出席、5月に公表した「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」および新理念体系の実現に向けて推進すべき施策や方向性について講演をいただきました。

大崎麻子氏「サステナビリティは企業価値を高める経営そのもの。新体制でのサステナビリティ経営委員会には、部署横断的な議論を通じて得られた学びを制度や日々の業務に反映し、公表されたグループビジョンや企業理念を経営判断や現場の実践に落とし込む役割を、中心的に担うことを期待している。グループビジョンの実現に向けた組織変革の過程においては、これまでの現場のあり方との摩擦が起きることもある。様々な事案を検証し、会社の中でインスティテューショナル・メモリー（組織的な記憶と学び）に変え、企業価値の向上につなげていただきたい」

加藤茂博氏「大幅な体制刷新と新しい人事方針が実施フェーズに移行するにあたり、その成否は体制だけでなく、任命を受けたリーダーの行動によって判断されていくことになる。人的資本経営が進展していくためには、データを活用し、エビデンスを持って、HRM（ヒューマン・リソース・マネージャー）の導入や人財調達戦略の立案、リーダーが変革を推進しているのかのモニタリングなど、個々人、リーダー、組織、全てのレイヤーのコンディションを全社で可視化し、情報を独占することなく共有し、科学的なアプローチとリーダーやHRMとの対話によって進めていく転換点に立ったと言える。今後のデータ活用、関係者のアクションによってここから大きく人的資本経営が進展することを期待したい」

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

第14回 サステナビリティ経営委員会外部アドバイザリーボード（9月4日）

組織内の「壁」を取り除いて「共創」を目指すことや、そのために推進すべき施策についてアドバイザーに説明しました。今後は、これまでに築いた土台を基礎として実践する「実装」のフェーズへと移行する方針を確認しました。（以下、発言を一部抜粋）

大崎麻子氏（ジェンダー専門家）「『対話から共創へ』という方向性が示されたことは、大変重要な一歩である。次のステップとして、『共創』が実現している状態とはどのような状態を指すのか、その姿を具体的に定義することが重要である。そして、それに向けて、組織やマネジメント、現場にどのような行動変容や成果を期待するのか、それらをどのように確認していくのかをあらかじめ設計し、着実に実装を進めていくことを期待する」

加藤茂博氏（人的資本経営専門家）「これまでのフジテレビでは、丁寧な説明や情報共有が十分ではなかったように思う。情報を共有しないことは、部下やビジネスパートナーを信頼していないことにもつながる。この一年は、過去の課題解決から未来の戦略実現へ重点が移り、『共創』や『実装』を実現するためには、実現したい変化をより丁寧に説明し、不安を払拭するだけでなく、透明性のある情報共有と説明を通じて現状と方針を可視化し、そこに一緒に向かいたいという気持ちを抱かせなければならない」

佐藤暁子氏（弁護士・ビジネスと人権専門）「対話を通じて得られたフィードバックを施策に反映するプロセスをしっかりと構築し、その仕組みを組織に定着させることで、人の入れ替わりがあってもアカウンタビリティ（説明責任）が担保される。そのような仕組みづくりをさらに強化してほしい。また、施策の進捗や実効性を継続的に確認するためのモニタリング指標についても検討することが重要だ」

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

フジ・メディア・ホールディングス

フジテレビジョン

© FUJI MEDIA HOLDINGS, INC. All Rights Reserved.
© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.