

2026 年 3 月 12 日

各位

株式会社フジテレビジョン

WEPs（女性のエンパワーメント原則）に基づくジェンダー平等推進の実践報告

当社は 2025 年 10 月、ジェンダー平等と多様性の尊重のための「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles : WEPs）」の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。その後ジェンダー平等のさらなる推進を目指して実施していた半年にわたる「ジェンダー学習プログラム」を完了し、その総括として作成したロードマップを含む実践内容について、ニューヨークの WEPs 事務局に報告しました。

本プログラムは、サステナビリティ経営委員会の外部アドバイザーを務める大崎麻子氏の監修のもと、同委員会の下に設置された「人権」「人的資本経営」の 2 つのプロジェクトチームを中心メンバーとして、横断的に実施しました。当事者団体とのエンゲージメントやワークショップなど、実践的な取り組みを通じて洗い出した課題や気づきを「制度」「組織風土」「コンテンツ」の 3 区分に整理し、2035 年に向けて当社が目指す姿を反映したロードマップを作成いたしました。

当社は、このロードマップの内容を尊重し、今後、会社として具体的なアクションおよび推進体制の整備を進めてまいります。また、引き続きジェンダー平等の推進と多様性の尊重を経営の重要課題の一つと位置づけ、社会に求められるコンテンツの提供と、誰もが安心して働くことのできる職場の実現に努めてまいります。

※WEPs（女性のエンパワーメント原則）については、UN Women Web サイト <https://japan.unwomen.org/ja/weps> をご参照ください。

WEPsに基づく ジェンダー平等推進の実践報告

～学習プログラムの実施とロードマップの作成について～

2026年3月12日



目次

3	はじめに	8	ジェンダー学習プログラムの実施
4	報告にあたって	17	プログラム参加者によるロードマップ
5	WEPsとは	22	プログラムを終えて（参加者の声）
6	WEPs署名にむけて _経営レベルでの理解とコミットメントの醸成	29	監修の大崎麻子氏より
7	トップコミットメントの表明		

はじめに

当社はジェンダー平等と女性のエンパワーメントを重要な経営課題と位置づけ、2025年10月、国連「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」に基づき行動するためのステートメントに代表取締役社長清水賢治が署名しました。

署名を起点に、その理念を実践へとつなげるため、社内横断の社員によるジェンダー学習プログラムを半年間にわたり実施してまいりました。

本資料は、学習と対話を通じて得られた気づきと検討の成果を、WEPSグローバルコミュニティで共有されている「WEPSジャーニー」のステップ※に沿って、報告するものです。

参加したメンバーらが、今後の会社の取り組みの指針として作成・提案したロードマップを尊重し、当社は今後、実践を本格化してまいります。

※1. Consider(検討) 2. Sign (署名) 3. Activate (活性化) 4. Engage (主体的取り組み) 5. Sustain (定着) 6. Report (報告)

報告にあたって

フジテレビの事案をうけた昨年3月の第三者委員会の報告書では、人権・ジェンダー意識の低さが一連の事案を招いたと指摘されました。当社は取締役体制を一新しガバナンス改革を進める中で、人権ファーストの会社へ生まれ変わることを最重要課題として掲げてきました。

WEPs（女性のエンパワーメント原則）は、企業がジェンダー平等を推進するための国際的な指針です。制度や慣行などに存在する構造的な障壁を取り除き、女性活躍の土壌を醸成することを目的としています。女性の活躍推進は職場に多様な視点をもたらし、企業価値を高めていきます。昨年10月のWEPs署名にあたっては、経営層でその理念を理解し、ジェンダー平等の実現についてディスカッションを重ねる一方、ジェンダープログラムを実施し、現場を担う社員間でも「フジテレビのあるべき理想の姿」とそこにたどり着くにはどうすればいいか議論を重ねました。

今回プロジェクトメンバーからその実現への「ロードマップ」が示されました。2035年までに意思決定層の男女比を5:5にすること、心理的安全性を実感している社員の割合を90%にすることなど具体的な目標も掲げられています。フジテレビのジェンダー平等実現を確実なものとするために経営として責任をもって向き合い、一步一步その実現にむけて取り組んでまいります。引き続きご支援を賜りますようお願いいたします。

代表取締役社長 清水賢治

WEPsとは

WEPsは、国連グローバル・コンパクトおよびUNIFEM（現UN Women）が共同で策定したもので、企業が職場・市場・地域社会においてジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するための7つの原則で構成されています。

「職場」「市場」「社会=地域コミュニティ」を網羅し、企業が社会的責任のある主体としてジェンダー平等に取り組むことを推奨しています。

WEPs 7つの原則

UN WOMEN 日本事務所 HPより



WEPs署名にむけて_経営レベルでの理解とコミットメントの醸成

2025年

- 4月 サステナビリティ経営委員会を設置
- 5月 ジェンダー問題の第一人者大崎麻子氏（特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事）を外部アドバイザリーボードに迎え、ジェンダー平等推進を最重要課題の1つに設定
- 8月 第5回サステナビリティ経営委員会 大崎麻子氏による社長・幹部社員向け講演
「WEPsに取り組む意義～信頼回復と企業価値向上のために～」
WEPs指標に基づく社内データの提示を通じたジェンダーギャップの可視化と問題意識の共有を実施
WEPsに基づき行動するためのステートメントに代表取締役清水賢治が署名
- 9月 第6回サステナビリティ経営委員会
WEPsを踏まえ、
「フジテレビにおけるジェンダー平等の実現」
「コンテンツ等を通じた社会啓発の実現」のため何をすべきか、
社長以下の委員でグループディスカッションを実施
- 10月 UN Womenからの承認連絡を受け、WEPs署名を公表

トップコミットメントの表明

サステナビリティ経営委員会において代表取締役社長以下でWEPsの理念や基本的な構造について学び、経営課題として理解を深め、2025年8月に、WEPsに基づき行動するためのステートメントに代表取締役社長の清水が署名しました。
同年10月に国連女性機関（UN Women）から承認の連絡を受け、公表しました。 ※

この署名を機に、当社はジェンダー平等の推進や多様性の尊重の精神をさらに確実なものとするために、半年間のジェンダー学習プログラムを実施していくことといたしました。大崎麻子氏に監修をお願いし、サステナビリティ経営委員会の下に設置された「人権」「人的資本経営」の2つのプロジェクトチームのメンバーを軸に9月にスタートしました。

※WEPs（女性のエンパワーメント原則）署名に関するお知らせ

ジェンダー学習プログラムの実施

経営課題化および参加型プロセスを通じたロードマップ策定

2025年9月

第6回サステナビリティ経営委員会において、WEPsを踏まえ、「フジテレビにおけるジェンダー平等の実現」「コンテンツ等を通じた社会啓発の実現」のため何をすべきかについて、代表取締役社長以下執行役員、局室長でグループディスカッションを実施しました。

⇒出てきた課題・取り組みは「制度」「組織風土」「コンテンツ」に分類し後のジェンダーロードマップ作成の土台となりました。

<参加者の声>

- 今まで「女性の地位向上」という言葉に違和感を抱いていたが、本来は「あらゆる選択肢を自分の意思で選び取って生きていくための力をつけること」ということだと知り、すんなりと腹落ちした。（局長）
- 今の若い世代の人たちが、いつまでも働き続けることができる職場環境作りを進めていきたい。一方、家族間のことなど職場環境だけではどうにも解消できないこともあるかと思う。（役員）



ジェンダー学習プログラム(全6回)

基礎講座、当事者対話、ワークショップからなる全6回のジェンダー学習プログラムを実施しました。

- ①2025年9月 ジェンダー専門家・大崎麻子氏講演「ジェンダー平等と女性の人権」
- ②10月 ジェンダー平等実現を目指し、ユースの声が社会を変える力となる環境作りに取り組む「一般社団法人 GENCOURAGE」とのステークホルダーエンゲージメント
- ③10月 ワークショップ① フジテレビにおけるジェンダーにまつわる課題の抽出
⇒課題の要因が「制度」「企業風土」「社会」のどれに当てはまるか議論
- ④11月 性被害当事者が生きやすい社会の実現を目指す当事者団体
「一般社団法人 Spring」とのステークホルダーエンゲージメント
- ⑤12月 ワークショップ② ステークホルダーの立場で、ロールプレイングを実施
人権重視・ジェンダー平等を実現した「2035年のフジテレビの理想シナリオ」
人権が尊重されず、ジェンダー平等もない「最悪シナリオ」について考察
- ⑥2026年1月 ワークショップ③
フジテレビのジェンダーギャップ解消のためのロードマップ作成

ジェンダー学習プログラム①_基礎講座

大崎麻子氏講演「ジェンダー平等と女性の人権—信頼回復とフェアな職場づくりにむけて—」

2025年9月25日

ジェンダープログラムのキックオフとして、大崎氏が講演を行いました。

ジェンダー平等推進にむけた基礎的な考え方から、フジテレビの男女賃金格差、労働時間の差などを提示し、現状のジェンダーギャップについて説明しました。

本講演はプログラムメンバーに限らず全社員向けとし、内容はアーカイブ化して誰でもアクセスできるようにしています。

ジェンダー学習プログラム②_ステークホルダーエンゲージメント①

「一般社団法人GENCOURAGE」との対話

2025年10月20日

人権および人的資本経営プロジェクトメンバーが
ユース（若者）団体「一般社団法人GENCOURAGE」との対話を実施しました。事前に、報道・ドラマ・バラエティの番組を見てきていただき、ジェンダー的な視点からユースの意見を伺いました。

<参加者の声>



テレビコンテンツの制作・0Aにはさまざまな制約や事情があるが、それは見ている視聴者には関係ないこと。
それを言い訳にして社会常識から外れては、いつまでたってもフジテレビの信頼回復はないと感じた。



「男性」＝司会/コメンテーター、「女性」＝その周りを囲む役割 と男女の役割が固定化された番組が多い。
女性主導の番組がもっと増えるべきだし、まずは古い立て付けの番組がどのくらいあるのかの可視化も大事。



ユースの発言を聞いているときに、ねじ伏せたいという思いではなく、もっと理解してほしいという思いからではあるものの、
どうしても途中で「どう反論しようか」と考えている自分がいた。

ジェンダー学習プログラム③_ワークショップ①

参加型プロセスによる課題抽出

株式会社クレアンの協力のもと、計3回のワークショップを実施しました。ワークショップでは、課題を抽出したのちに、「ありたい理想のフジテレビ像」を描き、そこから逆算して「今すべきこと」や「必要なステップ」を導き出すバックキャストイングの手法で検討を行いました。

2025年10月

人権・人的資本経営プロジェクトメンバーに加え、報道・情報番組・ドラマ・バラエティ・スポーツなど制作現場の若手社員や人事・経営企画部門の社員も議論に参加しました。

参加者がグループに分かれて「フジテレビにおけるジェンダー課題」を抽出し、その要因が制度・企業風土・社会のどこにあるのかを議論しました。



ジェンダー学習プログラム④_ステークホルダーエンゲージメント②

「一般社団法人Spring」とのエンゲージメント

2025年11月19日

人権および人的資本経営プロジェクトメンバーが、性被害当事者が生きやすい社会の実現を目指す当事者団体「一般社団法人 Spring」とのステークホルダーエンゲージメントを実施しました。日本の性暴力の現状と課題（改正刑法性犯罪規定、被害者支援、性的同意、被害者の心理・加害者の認知バイアス等）や他国の動向のほか、報道・ドラマ・バラエティ番組などのメディア表現の受け止めやメディアへの要望について意見を伺ったうえで、参加者でグループディスカッションを行いました。メディアとしての「反省」や「気づき」を共有し、今後のコンテンツ制作や組織風土改革にどう活かすかを話し合いました。

<参加者の声>



日頃見てきたバラエティーや、ドラマの中にも当事者に思いが至らない表現があることに気がついた。また自分が書くニュースなどの原稿にも、当局の情報だからと言うだけで、思いの至らない表現を無意識にしていたことに気が付いた。



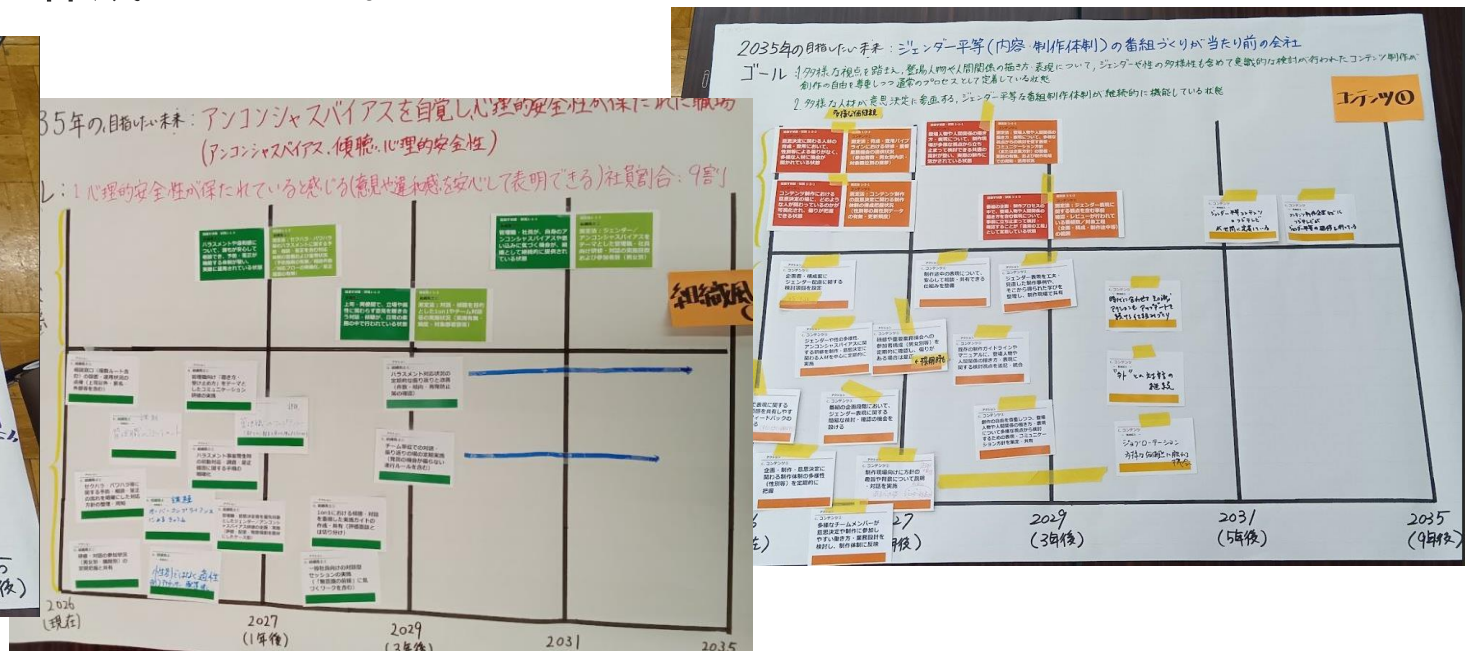
職場においても、性的なことなどについての看過できない発言については毅然として「NO」を率先して伝え、それを年次性別問わず言いやすい環境をつくっていきたい。

ジェンダー学習プログラム⑥_ワークショップ③

変革に向けたロードマップの検討

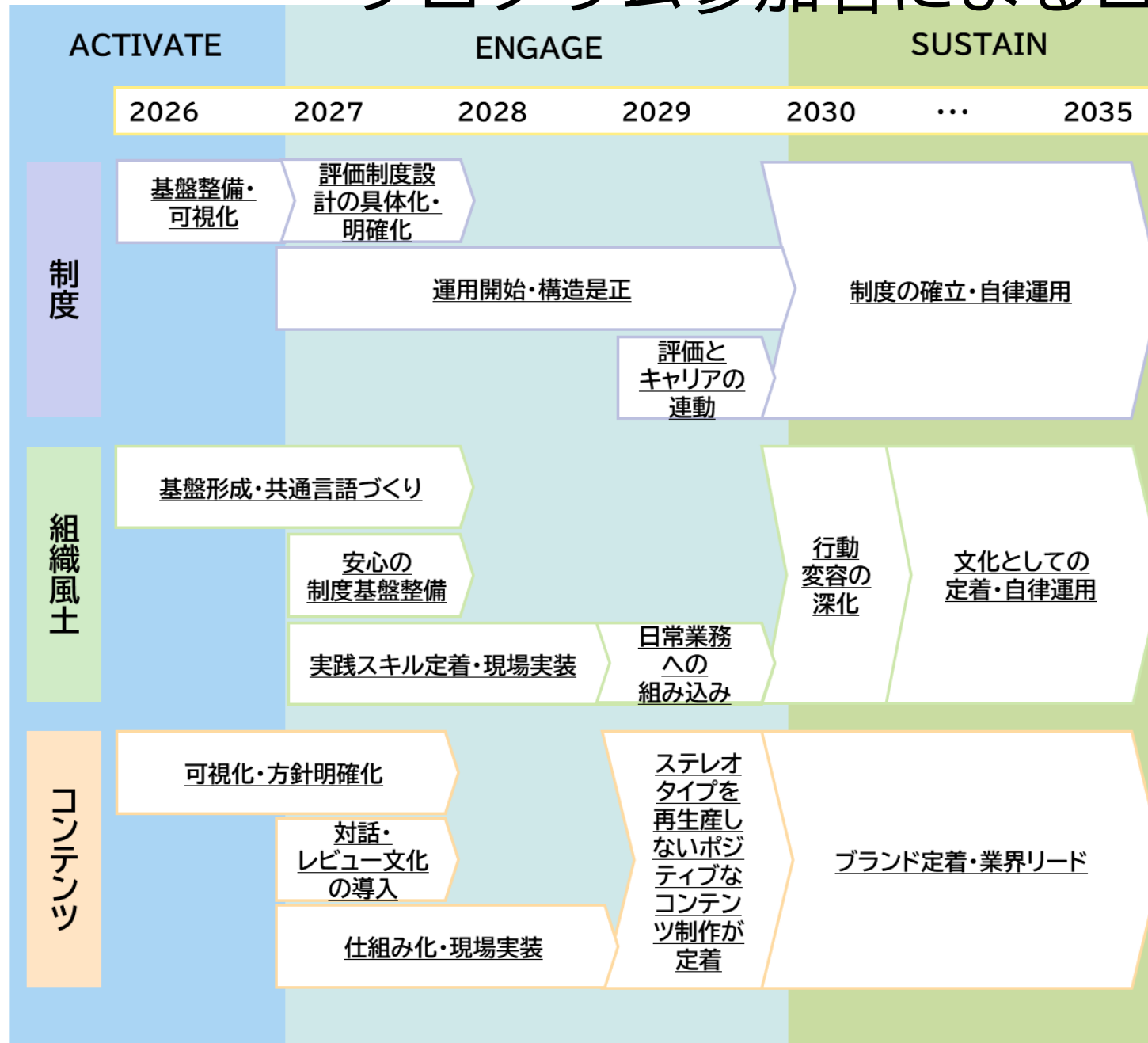
2026年1月

8グループに分かれて「制度」「組織風土」「コンテンツ」の観点からフジテレビのジェンダーギャップ解消のためのロードマップを作成しました。



プログラム参加者によるロードマップ

プログラム参加者によるロードマップ



目標・2035年度成果目標

公正な人事評価と人権・ジェンダー平等を基盤に、性別に関係なく多様な人材が登用され、能力を発揮できる組織

- ・ 重要ポスト(局・室長)男女比 6:4
- ・ 意思決定層男女比 5:5(目標)
- ・ 社員の90%が「公平に評価・登用されている」と実感

アンコンシャスバイアスへの自覚と相互尊重を前提に、立場や属性にかかわらず安心して意見を表明できる対話文化が定着し、信頼と心理的安全性に支えられた、すべての人に開かれた組織

- ・ 心理的安全性を実感する社員 90%以上
- ・ 意見が業務／意思決定に反映されていると実感 80%以上

ジェンダー平等の視点を制作体制とコンテンツ内容の双方に組み込み、創造性を最大限に発揮しながら、確認・対話の仕組みによって表現の質と社会的信頼性を高め、社会の変化に応じて「当たり前」を更新し続け、コンテンツづくりで社会をリードする会社

- ・ 制作における意思決定層男女比 5:5
- ・ 表現確認プロセス 100%

制度ロードマップ:構造改革

目標

公正な人事評価と人権・ジェンダー平等を基盤に、性別に関係なく多様な人材が登用され、能力を発揮できる組織

2035年度成果目標

- 重要ポスト(局・室長)男女比 6:4
- 意思決定層男女比 5:5(目標)
- 社員の90%が「公平に評価・登用されている」と実感

主要モニタリング指標

- 登用(男女別)
- 育休取得率(男女別)
- 平均育休取得期間(男女別)
- 短時間勤務制度利用率(男女別)

2026年度 基盤整備・可視化

- 評価／登用結果の男女別可視化(ジェンダー評価開始)
WEPS②
- 選任プロセスの明確化
WEPS②
- ジェンダー平等と、それを実現する制度に関する共通言語・理解の共有
WEPS① WEPS②

2027年度 評価制度設計の具体化・明確化

- ジェンダー視点を組み込んだ評価基準・判断プロセスの明確化
WEPS① WEPS②
- 管理職評価項目へのジェンダー平等指標の組み込み
WEPS① WEPS②
- 評価／登用の定期分析と改善サイクルの確立
WEPS② WEPS⑦

2027-2029年度 運用開始・構造是正

- 部局ごとの評価／登用における性別偏りの分析と是正
WEPS②
- 女性管理職育成システムの可視化・形
WEPS② WEPS④
- 制作現場などでの段階的かつジェンダー中立な人員設計・働き方の見直し
WEPS② WEPS⑤

2029年度 評価とキャリアの連動

- フィードバック面談から明らかになった課題を全社研修・配置・登用へ反映
WEPS② WEPS④
- 個人のキャリア形成において支援の仕組み化
WEPS② WEPS④

2030-2035年度 制度の確立・自律運用

- 人材配置・意思決定に人権／ジェンダー視点が定着
WEPS② WEPS⑤
- 評価／登用の定期モニタリングと継続的改善
WEPS② WEPS⑦
- 公平な評価・配置・登用が「当たり前」として定着
WEPS②

重点アクション

- 評価基準・評価プロセスの透明化・標準化
WEPS① WEPS② WEPS⑦
- ジェンダー評価(年1回)と是正措置の実施
WEPS② WEPS⑦
- 管理職評価へのジェンダー平等指標の組み込み
WEPS① WEPS② WEPS⑦
- 女性管理職育成システムの可視化・形
WEPS② WEPS④
- 柔軟な働き方・人員設計の見直し
WEPS② WEPS⑤
- 育休取得者の業務を代替する同僚の貢献を適切に評価する仕組みの導入
WEPS②

※WEPS7つの原則で分類しています(5ページ参照)

WEPS① WEPS② WEPS③ WEPS④ WEPS⑤ WEPS⑥ WEPS⑦

組織風土ロードマップ:行動改革

目標

アンコンシャスバイアスへの自覚と相互尊重を前提に、
立場や属性にかかわらず安心して意見を表明できる対話文化が定着し、
と心理的安全性に支えられた、すべての人に開かれた組織

2035年度成果目標

- 心理的安全性を実感する社員 90%以上
- 意見が業務／意思決定に反映されていると実感 80%以上

主要モニタリング指標

- 対話/1on1実施率 100%
- 管理職の対話・傾聴研修受講率
- ハラスメント相談対応完了率

2026-2027年度 基盤形成・共通言語づくり	2027年度 安心の制度基盤整備	2027-2029年度 実践スキル定着・ 現場実装	2029年度 日常業務への組み込み	2030-2031年度 行動変容の深化	2031-2035年度 文化としての定着・ 自律運用
- アンコンシャスバイアス／心理的安全性の共通理解を全社に浸透 WEPs③ WEPs④ - 対話・傾聴スキルの基礎学習の全社展開 WEPs③ WEPs④ - 学習機会の継続的な実施と制度としての定着 WEPs② WEPs④	- 社員が「声を上げられる安全な土台」の確立 WEPs③ - ハラスメント予防・相談・是正の一体運用体制を整備 WEPs② WEPs③ - 外部有識者・当事者との対話機会を制度化 WEPs⑥	- 意思決定層の会議運営・フィードバック・傾聴スキル強化 WEPs① WEPs② - 対話・学習を日常業務プロセスへ組み込み WEPs② WEPs③	- 対話が“特別施策”ではなく“日常業務”に移行 WEPs② WEPs③ 1on1／チーム対話の定期実施 WEPs② WEPs③ - 評価と切り離れた「安心して話せる場」の標準化 WEPs② WEPs③ - 被相談者への研修と心理的ケア WEPs③ WEPs④	- 管理職・社員のバイアス自覚・内省の継続化 WEPs① WEPs② - 対話・フィードバックの質向上 WEPs② WEPs③ - 意思決定における人権・ジェンダー視点の自然な反映 WEPs①	- 人権／ジェンダー視点に根差した対話が職場文化として定着 WEPs② WEPs③ - 心理的安全性が当たり前に保たれた組織 WEPs② WEPs③ - 対話文化が自律的に継続・改善される段階へ WEPs② WEPs③

重点アクション

- アンコンシャスバイアス／心理的安全性の全社研修の定期化 WEPs④
- 管理職の対話・傾聴・フィードバックスキル強化 WEPs① WEPs②
- 1on1／チーム対話の制度化(評価とは切り分け) WEPs② WEPs③
- ハラスメント予防・相談・是正の一体運用 WEPs② WEPs③
- 外部有識者・当事者との対話の継続実施 WEPs⑥
- 研修参加率・行動変容の定期モニタリング WEPs④ WEPs⑦

コンテンツロードマップ:創造性と信頼性の高度化

目標

ジェンダー平等の視点を制作体制とコンテンツ内容の双方に組み込み、創造性を最大限に発揮しながら、確認・対話の仕組みによって表現の質と社会的信頼性を高め、社会の変化に応じて「当たり前」を更新し続け、コンテンツづくりで社会をリードする会社

2035年度成果目標

- 制作における意思決定層男女比 5:5
- 表現確認プロセス 100%

主要モニタリング指標

- 表現確認プロセス実施率 100%
- 指摘案件対応実施率 100%

2026-2027年度 可視化・方針明確化

2027年度 対話・レビュー文化の導入

2027-2029年度 仕組み化・現場実装

2029年度 ステレオタイプを再生産しない ポジティブなコンテンツ制作が定着

2031-2035年度 ブランド定着・業界リード

- 制作体制・意思決定メンバーの多様性を可視化
WEPs① WEPs⑦
- 人権／ジェンダーを含む表現方針を明示
WEPs① WEPs⑥
- 外部有識者・当事者の知見を制作に取り込む基盤整備
WEPs⑥

- 制作現場で多様な視点から表現を検討・確認する共通指針整備
WEPs⑤
- 表現の質向上に向けた「指摘」ではなく「より良くする」対話型レビューの開始
WEPs⑤ WEPs⑥
- チーム内フィードバック文化の醸成
WEPs③ WEPs⑥

- 企画・構成段階でのジェンダー視点の確認プロセス標準化
WEPs⑤ WEPs⑥
- 制作途中で相談・修正できる確認フロー整備
WEPs⑤ WEPs⑥
- 表現確認プロセスを属人化せず組織運用へ
WEPs⑤

- 表現確認が「特別施策」ではなく「通常工程」として定着
WEPs⑤
- 社会に、多様で包摂的な価値観を醸成していくコンテンツを継続的に創出
WEPs⑤ WEPs⑥
- 事例共有と学習の仕組み化
WEPs④ WEPs⑥

- 「信頼できるコンテンツを生み出す会社」として社会的評価が定着
WEPs① WEPs⑤
- 外部評価・受賞・投資評価の向上
WEPs① WEPs⑦
- 他社・業界への知見共有・研修実施
WEPs⑥

重点アクション

- 制作体制の多様性可視化と定期モニタリング
WEPs⑦
- 表現確認プロセス(表現の検討項目(チェックリスト)やジェンダー視点を盛り込んだ制作ガイドラインの導入)
WEPs⑥
- 企画・構成段階での確認プロセス導入
WEPs⑤ WEPs⑥
- 制作途中の相談・修正フロー整備
WEPs⑤ WEPs⑥
- 外部有識者・当事者・専門機関との継続対話
WEPs⑥
- 事例共有・学習の仕組み化
WEPs⑤ WEPs⑥
- 創造性と信頼性を体現した番組を表彰する「グッドコンテンツ賞」の実施
WEPs⑤ WEPs⑥

プログラムを終えて

参加者の声

Q: ワークショップならではの気づきは何ですか？



考えたことが可視化され、参加者同士で話し合えるので、社員同士で共通で思う事・考えた事がわかる。自分だけが思う事や自分の部署だけが考えている事ではなく、共通の考え方に気づくことができた。(男性・40代)



自分事と捉えるには、ワークショップで能動的に考えたり議論したりする必要があると思った(女性・20代)



今、語ると理想論的な目標も、行程を踏めば実現可能と思えるようになった。(50代・男性)

Q: 今後、自分の仕事の中や部署内で「変えてみたい」「意識したい」と思っていることは何ですか？



女性も働きたいと思うような職場環境に変えていきたい
(女性・40代・コンテンツ制作)



現場で生まれる小さな違和感が埋もれないよう、「これ大丈夫?」と気軽に声を上げられる雰囲気づくりを進めていきたい
(女性・50代・コーポレート部門)



冗談であっても何気ない発言に今まで以上に気を付けることを意識していきたい
(男性・40代・コーポレート部門)



部門全体においてもっと多様性を確保したい。業務の中身自体とは別に、仕事の環境や体制自体の課題や不満を言える／聞ける場を作りたい(男性・40代・コンテンツ制作)

参加者の声 (定点アンケート)



女性・40代・コンテンツ制作

中長期的な価値やリスクも意識するように

7月

これまでは男性に負けないように女性であること・家庭の事情などを出さないように働いてきたが、主張していんだという気持ちに。

スタッフや若手に対して、より丁寧な心遣いをする意識が高まった。

9月・プログラム開始

今までは自身に向けられた多くのマイクロアグレッションに気が付かず＝傷つかないから問題に感じてこなかったが、「女性だから」「子供がいるから」と言われることへの違和感に敏感になった。

10月

番組スタッフを統括する立場として、関わるスタッフや社員の個性や人権について、より考えるようになった。番組内での演出、テロップ一つとっても、ネガティブな要素がないか慎重に考えるようになった。

26年1月・プログラム終了

目先の利益だけでなく、中長期的な価値やリスクも意識するようになった。後輩や自分のチーム運営でも意識をするようになった。

参加者の声 (定点アンケート)



50代・コーポレート部門

世間の常識とのズレの自覚と若手のための環境づくりの必要性を認識

7月

人権・コンプラは大切だが、チャレンジも大切。いいコンテンツを作ってマネタイズしていかなければ会社に未来はない。フジテレビの一員として意欲的な制作者たちの背中を押す存在でありたい。

9月・プログラム開始

「アンコンシャスバイアス」や「マイクロアグレッション」を無意識にやっちゃってないか考えるようになった。

11月

意識をアップデートすることは世代を問わず重要だが、度重なるにつれだんだん息苦しさも感じるようになってきた。若手にはなるべく感じさせず、のびのび仕事できる環境を作りたい。

26年1月・プログラム修了

世間の常識とフジテレビの常識がどうズレていたのか、会社や自分がどう変わるべきなのか、がよくわかった。

参加者の声 (定点アンケート)



50代・コーポレート部門

人権尊重は日々の言動に直結するもの。意識変化として定着していると感じる

7月

知識・意識不足で正直不安なところも多いが、「フジテレビの常識は世間の非常識」から脱却する機会としたい。社外だけでなく社内（特に若手）に会社が変わったと思ってもらいたい。そのためには自分も変化する。

9月・プログラム開始

変わりたいと思いながら、どう変わっているか、変わっていないのか、まだ客観視できていない…。日々、自分の中にある偏見や思い込みと戦っている。

11月

人権尊重は理念ではなく、日々の言動に直結するものだ意識するように。無意識の言葉や態度が大きな意味を持つこともあることを実感し、より配慮するようになった。

26年1月・プログラム修了

日々のコミュニケーションに、より丁寧さや公平性、誤解のない情報提供を心がける姿勢が強くなった。大きな行動より小さな選択の積み重ねだが、自分自身の意識変化として定着してきていると感じる。

参加者の声 (定点アンケート)



50代・コンテンツ制作

人権は「学ぶべきもの」ではなく「当然の考え」と捉えるように

7月

人権意識の向上が企業の急務という漠然としたところから明確なリスクへ意識が変わり、振る舞いも意識的に変えた。一方で周囲は、改善の取り組み実行が見られないと感じる。組織全体に働きかける有効な手法に行き着いていないと感じる。

9月・プログラム開始

人権は、教科書的に学ばなければいけないことだという思いが強かったが、ビジネスのスタンダードになってきていることを徐々にではあるが、わかってきた。
また、共感を持って貰える番組にむけて番組制作にも「役に立つ」と思えるように。

11月

当初は「学ばねばならない」といった考えが相当の割合あったが、段々と学ぶ「べき」ではなく、自然な考え、当然の考えと思うようになってきた。

26年1月・プログラム終了

番組で何を取り上げるか、どういう原稿を書くか、見ている人がどんな人なのかをより考えるようになった。これを研修にとどめず、日頃の自分の行動変容と周囲の変化につなげたい。

経営の受け止め

2026年2月27日

社長が委員長を務め、執行役員や局室長らが参加するサステナビリティ経営委員会で、プログラムの修了とロードマップについて報告しました。

委員会では、会社の2035年のありたい姿を共有したうえで、今回メンバーから提示されたロードマップの内容を尊重し、今後会社として具体的なアクションや推進体制を整備していくことの重要性について議論しました。

引き続き、WEPsに基づいてジェンダー平等と女性のエンパワメントを重要な経営課題と位置づけていく方針を確認しました。

当社では今後もジェンダー平等推進について主体的な取り組みを続け、施策として実装、定着を行うとともに、進捗については報告を行ってまいります。

監修

本取り組みは、WEPSジャーニーの考え方に沿いながら、学びと対話を通じてジェンダー平等への理解を深め、それを現場での実践につなげようとする貴重なプロセスでした。理念として掲げるだけでなく、「現場でどう活かすか」を考え、議論を重ねて包括的なロードマップとして具体化されたことに敬意を表します。

こうした学びと対話の機会を今後さらに社内に広げていくことで、ジェンダー平等の推進が日々の業務や意思決定の中に着実に根付いていくことを期待しています。ジェンダー平等の取り組みは一度で完結するものではなく、社会の変化や現場の声を踏まえながら進捗を捉え、必要に応じて軌道修正を重ねていく継続的なプロセスです。

また、変革を進めていくうえでは経営層のリーダーシップが極めて重要です。「制度」「風土」「コンテンツ」という三つの層を意識しながら方針を示し、取り組みの進捗や成果について責任をもって説明していく姿勢を、引き続き発揮してください。フジテレビの取り組みが日本企業にとっての先進事例となること、そして社会に大きな影響力を持つメディア企業として、社会にもポジティブな変化を生み出していくことを期待しています。

サステナビリティ経営委員会外部アドバイザー 大崎麻子

(Gender Action Platform理事、国連女性の地位委員会日本代表)



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office