

2026 年 8 月 27 日

株式会社フジテレビジョン

「民間放送ガバナンス指針」に基づく公表事項

当社をめぐる人権・コンプライアンスに関する一連の事案により、ステークホルダーの皆さまに多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしましたことを、改めて深くお詫び申し上げます。

当社として、これまでの組織風土や自らの認識の甘さを重く受け止め、皆さまからの信頼回復に向けて、人権尊重・コンプライアンスに関する意識向上ならびにガバナンス改革・組織風土改革に、全社を挙げて取り組んでまいりました。

今後も、経営と現場が一体となり、不断の改革を続けることで、社会から真に信頼されるガバナンスの確立を果たすとともに、国民の知る権利にこたえ、健全な民主主義の発展に資するという民間放送としての職責を果たしてまいります。

当社の再生・改革に向けた主な取り組み

1. 人権尊重・コンプライアンス体制の強化

《コンプライアンス機能の強化》

- コンプライアンス担当部署の体制強化
(人員拡充、「誹謗中傷対策チーム」の体制も強化)
- 外部弁護士が直接受け付ける社外相談窓口の設置
(国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の各要件を踏まえた内容)
- コンプライアンスオフィサー制度の導入
- コンプライアンスガイドラインの改訂
- カスタマーハラスメント対策の強化
(関連規程の改定、マニュアル策定、対応基本方針の策定)
- コンプライアンス違反への対処厳正化
- 経費処理の厳格化

《人権・コンプライアンス意識の醸成》

- ハラスメント根絶宣言の策定・展開
- 役職員に対する人権・コンプライアンス研修の拡充(全社対面グループ研修・コンプライアンス研修・DE&I研修等)
- 人権デーにトップメッセージ発信

《職場の心理的安全性の向上》

- 人事評価へ「人権尊重・コンプライアンス遵守」項目の組み込み
- エンゲージメントサーベイの導入と評価

2. ガバナンス改革

《コーポレート・ガバナンスの強化・見直し》

- 監査体制の独立強化
(親会社フジ・メディア・ホールディングスとフジテレビの兼務体制見直し)
- 役員定年制の導入
- 相談役・顧問制度の廃止

- サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定
(属人的な判断に依存しない計画的な育成)

《リスク管理体制の強化》

- リスクポリシー委員会の設置
(取締役会直下、過半数を独立性の高い社外出身取締役)
- リスク管理部の新設
- デジタル・ガバナンス小委員会の発足

《全社的な組織体制の見直し》

- 制作部門の再編
- 管理部門のコーポレート部門への集約
- アナウンス局を編成局から独立

《サステナビリティ・ガバナンス体制の整備》

- 女性管理職・役員登用の推進

3. サステナビリティ経営の推進

- サステナビリティ経営委員会及び外部アドバイザリーボードの設置
- サステナビリティ経営委員会直下の 4 つのプロジェクト(PJ)設置
(「人権」「人的資本経営」「リブランディング」「気候変動・環境」)
- サステナビリティ行動規範の策定・公表
- 人権 PJ メンバーによる各部局での人権意識の醸成
- 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の実現に向けた取り組みの趣旨に賛同、ステートメントに社長が署名(半年間のジェンダー学習プログラム実施)
- 人的資本経営 PJ を通じた部局横断での課題洗い出し・経営への提言
- 気候変動・環境 PJ を通じた気候変動・環境への取り組み推進
- リブランディング PJ を通じた社内意識の変革及びブランドの再定義
- ステークホルダーエンゲージメント(対話)の推進
(制作会社や芸能事務所、スポンサーなどの取引先、社員や労働組合、外部有識者、当事者団体等)

「民間放送ガバナンス指針」に基づく取り組み状況

日本民間放送連盟が策定した「民間放送ガバナンス指針」に関しては、以下のとおり取り組んでおります。

<基本原則>

1. 公共性の発揮

- (1) 国民共有の財産である電波を預かって事業を展開していることを自覚し、公共の福祉の実現に寄与する。
- (2) 公正な報道を旨として、知る権利にこたえて健全な民主主義の発展に貢献する。
- (3) 放送法で求められている災害放送や視聴覚障害者向け放送を実施する。
- (4) 地域ジャーナリズムの担い手、地域の情報・文化センターとしての機能を果たす。

<当社の取り組み>

●経営理念

○当社では、自らを戒める問いである「Corporate Question」を起点とし、私たちの日々の行動規範となる「Corporate Policy」、社会への貢献へとつながる未来の道筋を示した「Corporate Story」へと連なる、3つの指針からなる本理念を策定しています。

単なるスローガンではなく、私たちが自らに掲げる誓いであり、「自分たちが提供する価値は、本当に社会のためになっているか」を絶えず確認し続けることこそが再生への道だと考えております。

<Corporate Question>

その楽しさは、何のためにある？

<Corporate Policy>

フジテレビよ。	ほんとうの楽しさは、難しい。
楽しさを、はき違えるな。	だからこそ、この仕事には、
楽しさに、愚直であれ。	人生をかける意味がある。
楽しさに、驕るな。	問い続けろ。
楽しさに、必死であれ。	自分たちが届けるコンテンツは、
楽しさを、隠れ蓑にするな。	関わるすべての人を、その先の社会を、
楽しさに、誠実であれ。	たしかに前向きにしているか。
楽しさで、誰かを傷つけるな。	放送を担う責任と矜持を持ちながら、
楽しさで、みんなの希望をつくれ。	放送を超えていく覚悟はあるか。
	楽しさに向き合わなければ、フジテレビじゃない。

<Corporate Story>

「ひとりの好きからはじまる熱を、世界中へあふれさせていく。」

○なお、株式会社フジ・メディア・ホールディングス（以下「FMH」）では、本年5月に公表した中期経営計画「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」において、FMHグループ全体の経営ビジョンとして、「好きでつながる明日をともに」を掲げました。お客様のコンテンツへの興味や共感から生まれる「好き」を起点に、人と人とが安心してつながる未来を生み出すことを目指し、「信頼性」「クリエイティビティ」「共創・共生」の3つの価値観を指針としています。

※企業理念については下記サイトもご参照ください。

[企業理念](#)

[Group Vision 2026-2030 Ver.1.0](#)

●主な自主制作番組について

○当社の番組種別については下記サイトをご参照ください。

[番組種別の公表 | 企業情報](#)

○なお、自主制作番組のうち、2026年4月改編で新たに放送を開始したものは以下のとおりです。

曜 日	時 間	分 数	番 組 名	報 道	教 育	教 養	娯 楽	そ の 他		備 考
								通 販	そ の 他	
月	20:00	60	真剣遊戯！THE バトルSHOW		○	○	○			
火	19:00	120	超調査チューズデイ		○	○	○			
水	21:54	6	ミニガイド／ニッポン今だ！ラボ	○	○	○	○			
木	19:00	60	S T A R		○	○	○			
木	21:00	54	ナゾトレMAXXX			○	○			
金	21:00	58	かまいたちの瞬間回答！ ～60秒でお悩み解決～		○	○	○			
土	24:45	30	指原千夏				○			
日	06:15	45	ぱちぱちるんるん				○			
日	07:00	115	SUNDAYブレイク.	○	○	○	○			
日	25:25	30	ME:Iの会いにきたよ！				○			

●災害報道について

○地震や津波のほか、台風や豪雨、酷暑や大雪など、自然災害は年々激しくなっていま

す。当社は命を守る報道を目指し、避難に関する情報を素早く正確に伝え、また被害状況を詳細に分かりやすく伝えることを最優先にしています。また災害の現象を伝えるだけではなく、発生メカニズムや被害の背景を検証し、住民の避難行動や行政の対応の課題についても検証する報道を行っています。

(2025 年度以降の災害報道)

- 2025 年 7 月にカムチャツカ半島付近で地震が発生し、太平洋沿岸の広範囲に津波警報が発表され避難指示が出されました。多くの人が避難対象となり、激しい暑さの中での避難となりました。当日は特番対応を長時間行ったほか、各地の避難行動をデータ検証し、また自治体にアンケートを実施して酷暑での避難のあり方を検証しました。
- 同年 9 月の台風 15 号では竜巻が各所で発生し、専門家と被害状況を調べ、当時の発生メカニズムを報道しました。ここ数年相次ぐゲリラ豪雨では、都心が冠水した原因を検証しました。同年 12 月には青森・八戸市で震度 6 強が発生し北海道・三陸沖後発地震注意情報が発表されました。青森・岩手沖では地震が相次いでいて、地震・津波の報道とともに、対象地域の取材や気象庁や専門家の取材を行っています。富士山噴火をめぐる国や自治体、事業者の協議会が行われ、当社は富士山噴火で想定される被害や課題を企画で報じています。
- また今年は東日本大震災から 15 年となり、発災以降から毎年 3 月 11 日に放送している特別番組『わ・す・れ・な・い』を放送し、津波被害の詳細や、今なお不明者の帰りを待つ家族、14 年目で身元が判明した家族、当時子供だった人たちの 15 年を、それぞれ伝えました。
- 2026 年 5 月から始まった防災気象情報の見直しに向けて、「河川氾濫」「大雨」「土砂災害」「高潮」に関する新たなレベル表記やレベル 4 危険警報の導入について、事前に気象庁や専門家への取材を重ねるとともに、視聴者に分かりやすく伝えるための放送体制や表現方法の検討を進めました。
- 少しでも被害を無くしたい、減らしたい、そのためにできる報道を目指します。

●地域住民の知る権利に応える報道の実績

- 当社では、日々多くの報道・情報番組を放送しており、特に「社会の課題解決型」調査報道に注力しています。
- 報道局では調査報道プロジェクト「スポットライト」を立ち上げ、視聴者から寄せられた情報など身近な社会課題に光を当て、継続的な取材で課題解決を目指す活動を行っています。取材結果は毎週水曜日の『Live News イット!』などニュース番組のほか、オンライン記事サイト「プライムオンライン」や YouTube の報道公式チャンネルで発信。取材した記者の解説動画も投稿して視聴者の疑問に答えるようにしています。

※報道の実績については下記サイトもご参照ください。

[スポットライト 調査報道プロジェクト](#)

FNN プライムオンライン

フジテレビ 報道【公式】

- また、様々な社会問題や人間の根源的なテーマに迫るドキュメンタリーも多数放送し、国内外の評価を得ています。具体的には、未解決事件の真相を追った報道ドキュメンタリー『世田谷一家殺害事件 解決への鍵』は 2025 年シンガポールの国際賞「AAA」で最優秀賞、報道局制作のドキュメンタリードラマ『1995～地下鉄サリン事件 30 年 救命現場の声』がニューヨーク・フェスティバル 2026 で金賞を受賞しました。
- 当社と神奈川県横浜市は 2023 年「防災・減災の市民啓発に関する連携協定」を締結し、当社が持つコンテンツを活用した、災害から命を守るための取り組みを実施しています。
- 防災士の資格を持つアナウンサーを中心に小学校を対象とした防災授業を展開、次世代の防災リーダーを育成するほか、自治会などと連携し地域の防災力向上のための研修会を実施しています。

●字幕放送、解説放送、手話放送の実績

- AI 複合音声を社内イントラネットに「AI アナウンサー」として掲載し、情報アクセシビリティ向上に資する局内インフラとして活用しています。
- その取り組みを背景に、FNS ドキュメンタリー大賞ノミネート作品『私、必要ですか？～AI が“正解”を出す時代に～』で、AI 斉藤舞子アナウンサーによるナレーションを放送。アナウンサー個人の権利・安心にも配慮しながら推進しています。
- 現状解説放送を付与できない生番組で、視聴覚障害者や高齢者が聴き取りやすい音声構成放送を、副音声を使い実現しました。BGM や効果音等を排する（アサインしない）ことで、ことばが際立ち、視聴者の理解を助けます。一方、一般向け演出は主音声で維持できます。

※字幕放送・解説放送の実績については下記サイトもご参照ください。

[字幕放送番組表](#)

[解説放送番組一覧表](#)

（その他の 2025 年度のトピックス）

- 「東京 2025 デフリンピック」の大会期間中、夕方のニュース『Live News イット！』での関連ニュースには全て同時手話通訳を導入しました。キャスターと手話通訳を同一画面に収める新レイアウトを考案し、背景色や照明を調整して見やすさを確保したほか、手話通訳のスムーズな進行のため、原稿を通常の 5 分の 4 程度に調整するなど工夫を重ねました。

●地域文化や経済の振興に資する事業の開催実績

- 「全日本バレーボール高等学校選手権大会～春の高校バレー～」を通じ、全国の高校生の青春を応援し、スポーツによる次世代支援で社会的責任を果たしています。また、「め

ざまし WANGAN フェス」、「TOKYO IDOL FESTIVAL」等のイベントにより東京臨海地区の活性化に寄与しています。

※事業の開催実績については下記サイトもご参照ください。

フジテレビイベントガイド

●視聴者のメディアリテラシーの向上に資する活動の実績

○テレビ局の「顔」であるアナウンサーが対面で“次世代”を担う視聴者と接点を持つことで、テレビ局の社会的意義を伝え、またキャリア形成の一助になることを目的として、以下の活動を実施しています。

- ・あなせん～“伝え合うって楽しい”コミュニケーションの出前授業～（2025 年度は 16 校＋「デジタル紙芝居」を教材として武蔵野プレイスで実施）
- ・「ハーティープロジェクト」（2025 年度まで。フジテレビ、産経新聞、「あけみちゃん基金」共同企画）
- ・「デジタル紙芝居」を使った、入院患者向け朗読教室（埼玉医大にて 2 度開催）
- ・かけはしプロジェクト ～メディアリテラシー・テレビの仕事のこと動画でお答えします～

○報道局では、SNS やインターネット上で流通する情報が社会に大きな影響を与える時代を踏まえ、視聴者が情報の真偽を適切に判断できるよう、ファクトチェックの取り組みを強化しています。日々の取材では複数の情報源による確認や内容の相互検証を徹底するとともに、SNS 上で拡散した画像・動画についても、撮影日時や場所、公的機関の発表との整合性などを検証し、情報の正確性の確保に努めています。

選挙報道では、有権者に正確な判断材料を提供するため、候補者や政党に関する発言、SNS 上で拡散した動画や言説などについて検証報道を実施しています。2025 年 7 月の参議院議員選挙では、党首討論での発言内容や政治家の発言を切り取って拡散された動画について取材・検証を重ね、誤解を招くおそれがある点や事実関係を丁寧に報じました。また、2026 年 2 月の衆議院議員選挙においても、SNS で拡散したインタビュー動画や海外の移民政策を巡る言説についてファクトチェックを行い、その結果を報道しました。（<https://www.fnn.jp/articles/-/900951>）

また、国際ニュースなどにおいても真偽が問われる情報を丁寧に検証し、その検証過程を分かりやすく伝える報道に取り組んでいます。

さらに、2025 年 7 月に調査報道統括チームを新設し、2026 年 7 月には調査報道統括部へ改組するなど、正確で信頼できる情報発信に向けた体制強化を進めています。

※調査報道プロジェクトについては下記サイトもご参照ください。

スポットライト 調査報道プロジェクト

○その他、2026 年 8 月に、小中学生を対象とした社外モニター制度の子ども版「ジュニアモニター会議」を実施しました。小中学生モニターが番組制作スタッフに直接感想や意見を伝え、さらに番組作りの疑問・質問に制作側が答え、番組がどのように放送されているのかを学ぶ機会を提供しました。

※ジュニアモニター会議については下記サイトもご参照ください。

8月18日 「フジテレビ・ジュニアモニター会議」を開催

<基本原則>

2. 人権尊重の徹底

(1) 事業活動全般において人権尊重を徹底する。

(2) 人権が尊重される社内体制を構築して、継続的に改善を行う。

<当社の取り組み>

●人権尊重のために講じている措置や取り組み状況

○当社の取締役及び使用人は、人権の尊重を最優先とした上で、適正なガバナンス・コンプライアンス体制を維持するために、フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針及びフジテレビ コンプライアンス ガイドラインを常に意識し、その遵守に努めています。特に番組制作や報道取材などにおいては、放送の公共性を重んじ、言論・表現の自由を守るよう努めています。

○当社は、「コンプライアンス規程」等に基づき、当社の社内体制の整備等を行い、法令・定款遵守の実効性の確保を図っています。

●組織体制

○当社の代表取締役社長は、「コンプライアンス規程」等に基づき、当社の当該関連業務を統括・推進しています。また、当社執行役員・局室長を構成メンバーとするリスク・コンプライアンス委員会を設置するとともに、各部のライン部長を、当該部のコンプライアンスに係る業務に関する責任者として、コンプライアンスオフィサーに任命し、コンプライアンス推進局及び社長室直轄のリスク管理部との報告・連絡体制を確立することにより、当社の経営及び事業全般に重要な影響を与えるコンプライアンス上の問題ないしはリスクへの対応を図っています。

○人権意識の向上・コンプライアンス体制の整備・実行にあたっては、コンプライアンス推進局が中心となり、社長室サステナビリティ経営推進部と連携の上、全局室横断的な「サステナビリティ経営委員会」と両輪で推進しています。なお、両局室は連携して、把握した課題への対策・対応を講じ、さらなる人権尊重、コンプライアンスの意識向上に努めています。

○また、リスクの管理及び危機管理にあたっては、社長室リスク管理部が中心となり、当社の事業を取り巻く様々なリスクを適切に認識・評価した上で管理を行っています。「リスク管理及び危機管理規程」に基づき、リスクの顕在化を未然に防止するとともに、顕在化した場合には速やかに事態の収束及び損失・信頼等の回復に努めています。さらに、社外取締役で構成される「リスクポリシー委員会」が執行側のリスク対応全般の監督にあたっています。

●教育・研修

○当社は、適宜、社内説明会の開催や、社内イントラネット及び社内報などへの関連資料の掲載などにより、当社の取締役及び使用人の当該プログラムへの周知と、その理解を促進する活動を行っています。その際、コンプライアンス推進局とサステナビリティ経営推進部が中心となり、人事局など各局室と連携し、全社横断的な研修を推進しています。また、当社はコンプライアンス及びリスクの管理に関する定期的な社内研修を実施するほか、コンプライアンスオフィサーは各部署において、コンプライアンスに関する意識の醸成に努めています。

●ガバナンス確保に関する取り組みとしての研修や説明会など

【2025 年】

- ・1 月 「FMH グループセキュリティ研修」
- ・1 月 「テレビと LGBTQ の“カラフル”な未来～当事者として働く、生きる～」動画研修
- ・2 月 「ハラスメント防止のために」動画研修
- ・3 月 全役職員「ビジネスと人権研修」研修
- ・3 月 全社員・スタッフ「ハラスメント研修」
- ・4 月 社員・スタッフ「ビジネスと人権研修」
- ・5 月～6 月末 社員・スタッフ人権研修（20 分）みんなで考える「ビジネスと人権」×2 回
- ・5 月～6 月 全社員対面グループ研修（23 回、1,200 人超参加）
- ・6 月 みんなで考える「ビジネスと人権」3 回目 社外相談窓口説明会のアーカイブ動画配信
- ・6 月～7 月 緊急全社動画研修「オンラインカジノの実態と怖さを知る」
- ・8 月 コンプライアンスオフィサー研修 「社員からの報告・相談を受ける際の注意点等」
- ・9 月 人権・人的資本 PJ 発 全社展開研修
「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向けて～」
「ビジネスと人権～メディアの人権リスクを考える」
- ・10 月 「FMH グループ人権方針の改訂に関する説明会」
- ・12 月 「適正飲酒セミナー」

【2026 年】

- ・1 月 「FMH 共通セキュリティ e ラーニング研修」
- ・2 月 制作現場・美術技術部門等で対話研修
- ・4 月 情報管理・機密情報保護の徹底を目的とする全役職員向け「秘密度ラベル」研修
- ・5 月 イベント事業局社員・スタッフ向けハラスメント研修
- ・5 月 私有端末の業務利用に関する社員説明会 情報セキュリティ強化とルール徹底へ
- ・6 月 DE&I（ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン）全社研修
- ・6 月 経営企画局研修「グループビジョン実行を支える傾聴と対話」
- ・6 月 新入社員研修 サステナビリティ経営・フジテレビが解決すべき社会課題について議論
- ・6 月 テックアートデザイン局において「傾聴研修（全 3 回）」

- ・6月 報道局が若手・中堅社員及びスタッフを対象に「安心安全の取材心得について研修会」
- ・7月 FMHグループ人権方針、FMH通報窓口、フジテレビの相談窓口周知
- ・8月 一般社団法人 Spring による社内研修「コンテンツや報道で気をつけるべき表現とは?～「性暴力」や「性的同意」への理解を深めるために～」

●相談体制にあたる社員について

- 当社は、コンプライアンス推進部に相談担当者を配置し、業務上のルール違反、不正行為、各種ハラスメント等について社員・スタッフが相談できる体制を強化しました。相談窓口従事者に対しては、対応のための研修を実施するとともに、マニュアルを設け、プライバシー保護に配慮しながら適切に対応するべく、関係部署との連携方法等を明確化しているほか、守秘義務についても徹底しています。
- また、「コンプライアンスオフィサー」も、現場で相談を受ける役割を担い、相談内容をコンプライアンス推進部へ報告する制度を導入しており、相談を受ける際の注意点などについて研修を実施しています。

●社員やスタッフが利用できる苦情・相談窓口の設置状況

(社内相談窓口)

- コンプライアンス推進部による社内相談窓口を設置し、法令違反、不正行為、ハラスメント等について相談を受け付けています。相談者のプライバシー保護や、相談を理由とした不利益取扱いの禁止を明確化して運用しています。匿名相談にも対応しています。

(社外相談窓口)

- 2025年5月28日、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた新たな社外相談窓口を設置しました。外部法律事務所の弁護士が直接相談を受け付け、必要に応じて臨床心理士によるサポートも提供する体制としています。相談者の匿名性を確保しながら、調査や是正措置につなげる仕組みを構築しています。相談対象者は社員に限らず、派遣社員、業務委託スタッフ、制作会社関係者、番組出演者、取材対象者などにも拡大しています。

※社外相談窓口については下記サイトもご参照ください。

[フジテレビ「社外相談窓口の設置について」](#)

- また、当社内で働くステークホルダーに対しては、両相談窓口の周知強化のため、相談窓口へのメールがすぐに立ち上がるQRコード付きのポスター掲示、社内動画配信、全社員説明会の実施、ドラマ・バラエティ番組の台本等へのQRコード掲載などを実施しています。

●人権尊重に関する説明・情報開示

- 当社は、人権デューディリジェンスの取り組みとして、人権尊重に向けた取り組みや、

特定された人権への負の影響への対処方法について、積極的に開示を行うことが重要であると理解しています。再生改革に踏みだした初年度は、1ヵ月に1回以上、関連する継続的な取り組みの進捗の開示を行ってきました。2026年4月以降も、進捗状況を四半期に1回、そのほかの取り組みについては随時開示しています。

●人権尊重に関する社内規程・ガイドライン等の整備・改定

○「人権ファースト」の考え方を社内外へ浸透させる取り組みを進めるなかで、2025年以降、社内規程・ガイドラインなどの整備拡充を行ってきました。

- ・ハラスメント防止に関する規程
- ・コンプライアンスガイドライン
- ・サステナビリティ行動規範
- ・カスタマーハラスメント基本方針
- ・カスタマーハラスメント対応マニュアル
- ・ハラスメント根絶宣言（2025年5月）
- ・人権ロードマップ
- ・人権リスクマップ

※各種社内規程等については下記サイトもご参照ください。

- ・ [FMH グループ人権方針](#)
- ・ [ハラスメント根絶宣言](#)
- ・ [フジテレビ コンプライアンスガイドライン](#)
- ・ [フジテレビ サステナビリティ行動規範](#)
- ・ [カスタマーハラスメント対応に関する基本方針](#)

●「リスク・コンプライアンス委員会」（旧「コンプライアンス等委員会」）の開催

○当社では、コンプライアンス遵守及び人権尊重を経営上の重要事項として継続的に確認・共有する必要があるとの認識のもと、2025年7月以降、本委員会を月1回開催とする体制に移行しました。（2024年度までは「コンプライアンス等委員会」の開催は年2回）また、従来の法令遵守に関する議論に加え、経営に影響を及ぼし得るリスク全般を横断的に取り扱う観点から、委員会名称を段階的に見直し、途中回より「リスク・コンプライアンス委員会」へと名称変更しました。

●経営レベルでの人権尊重の取り組み

○当社の代表取締役社長は、2025年1月の就任直後から「人権は決して侵害してはならない基本的権利」と全社員に表明し、その後も局長会、全社会議、社員説明会などの機会を通じて「人権ファースト」を繰り返し発信しています。また、サステナビリティ経営委員会での議論をはじめ、取締役会への報告、さらにはリスクポリシー委員会を設置し人権リスクを含む経営課題の継続的な監督体制の整備を進めるなど、経営レベルで人権尊重の取り組みを推進しています。

<基本原則>

3. 法令や社会規範の遵守

- (1) 高い公共性が期待される放送事業者として、法令や社会規範を遵守する。
- (2) 役員・社員は高い倫理観と職業意識を養い、公正で透明な事業活動を行う。

<当社の取り組み>

- 取材先や番組出演者、制作会社、広告会社など取引先と適切な関係を維持・構築するための方針やルール

(サステナビリティ行動規範)

- 当社サステナビリティを推進する上で遵守する事項を定めた「サステナビリティ行動規範」を定めています。

(コンプライアンスガイドライン)

- 当社は 2025 年 6 月改訂の「コンプライアンスガイドライン」において、「ステークホルダーとの健全な関係」を定め、取引先との公正・透明な取引の実施、不適切な接待・贈答や利益供与の禁止などを明文化しています。

(カスタマーハラスメント対策)

- 出演者、芸能事務所、制作会社、スポンサー、広告代理店、取材先等を含む外部関係者との関係において、社員・スタッフを保護するための「カスタマーハラスメント基本方針」及びマニュアルを策定しています。

※各種方針・ルールに関しては下記サイトもご参照ください。

[フジテレビ サステナビリティ行動規範](#)

[「フジテレビ コンプライアンス ガイドライン」](#)

[カスタマーハラスメント対応に関する基本方針について](#)

- 社員やスタッフが参加した放送法をはじめとする放送事業関連法令の研修

(放送コンプライアンス研修)

- 2026 年 3 月に実施した全社員向け「e ラーニング コンプライアンス研修」では、放送法・番組基準・放送倫理・BPO 事例を教材として取り上げています。この研修は常駐スタッフに対しても義務化しています。
- またコンプライアンス推進局内においても、人権意識の向上の研修に加え、放送法・電波法・番組基準・放送倫理などについて、自局のみならず BPO での議論も含めた幅広い事例をもとに対面での研修を実施しています。また、SNS 投稿による炎上や誹謗中傷対策についても研修を実施しています。

- 放送倫理を徹底するための取り組み

(放送コンプライアンス体制)

○当社では、経営トップを委員長とする放送コンプライアンス体制を整備し、経営層と現場が連携して放送法や民放連放送基準等の遵守と放送倫理の確保、また信頼性向上に取り組んでいます。役員や局室長を対象とした放送コンプライアンス委員会及び部長を対象とした放送コンプライアンス小委員会を通じて、放送内容に関するリスクや課題を継続的に検証するとともに、現場レベルを対象とした週次の放送コンプライアンス連絡会において、視聴者からのご意見の内容や制作上の課題等を情報共有し、常に番組向上に取り組んでいます。また、BPO 放送倫理検証委員会の委員会決定や事例についても周知しています。問題が起きてしまった際には、速やかに事実確認、必要な対応を行い、再発防止策を講じます。

なお、2026 年 7 月より、放送コンプライアンス委員会は、「リスク・コンプライアンス委員会」に内包される形となりました。

●社員やスタッフが参加したジャーナリズムに関する研修会

○社員やスタッフが参加した研修会の一部は以下のとおりです。

- ・ BPO 事例研究会
 - ・ BPO 年次報告会
 - ・ 民放連「放送倫理基礎研修会」(放送法・放送の自律・放送倫理)
 - ・ 民放連「考査事例研究部会」
 - ・ 民放連「日弁連との報道と人権に関する懇談会」
 - ・ 部落解放・人権研究所夏期講座
 - ・ 部落解放同盟「東京マスコミ懇談会」
 - ・ 自殺表現に関する勉強会
 - ・ マスコミ倫理懇談会「メディアと法」研究会
 - ・ マスコミ倫理懇談会
 - ・ 放送法と番組審議会に関する新入社員向けの研修
- (2026 年の講師は専修大学ジャーナリズム学科の山田健太教授) 等

●法務部門の取り組み

○社員やスタッフが対面やメールでいつでも法務相談を行うことができ、また、必要に応じて専門性の高い弁護士の助言を受けられる体制もとしています。

○社内イントラネットに法務ポータルサイトを開設し、中小受託取引適正化法(以下「取適法」)に沿った発注書など、社内共通の各種契約書ひな形を使用できるようにしています。また、取引関連法(取適法、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法)等)に関する特設ページを作り、取引で注意すべき点などを解説しているほか、関係省庁や民放連からの最新情報も掲載しています。

<基本原則>

4. 透明性の向上

- (1) 社会全体がステークホルダーであるという放送事業の性格を踏まえて、企業経営にかかわる諸情報（企業理念、役員の構成、基本的な財務情報など）の積極的な開示を行い、透明性を向上する。
- (2) 自律が独善に陥らないように、幅広いステークホルダー（視聴者・リスナー、広告主、取引先、従業員、地域社会など）との対話の回路を強化する。

<当社の取り組み>

- 主な取り組みは別紙をご参照ください。
 - 番組審議会については、審議対象を番組に限らずにテーマ設定を行ったり、若手社員との対話の場とするなどしたほか、番組審議会での議論を受けて番組に反映したことをフィードバックするなど、放送番組の向上、改善と適正化に向け、様々な角度から議論を交わしています。
 - 社外モニター制度として、視聴者から番組の感想やご意見を伺い、よりよい番組作りに反映する制度を導入しています。具体的には、1年に1回視聴者からモニターを募集し、指定した番組についてレポートを提出いただいているほか、月に1回「モニター会議」で番組制作者と直接対話する場を設けています。
- ※番組審議会・社外モニターについては下記サイトもご参照ください。
- [番組審議会議事録概要](#)
 - [社外モニター制度](#)
- 以下のとおり、幅広いステークホルダー（視聴者・リスナー、広告主、取引先、従業員、地域社会など）との対話を実施しています。
 - ・「再生・改革本部」が従業員を含む114人と対話（2025年2～3月）
 - ・社長と従業員のスモールミーティング（2025年5月～現在）
 - ・広告主・広告会社との対話
 - このうち、当社は広告主・広告会社との信頼回復を重要課題と位置付け、JAAAをはじめとする広告関係団体や広告会社との対話を実施。再生・改革の進捗状況を説明するとともに、ステークホルダーからの意見を聴取し、施策改善に活用しています。
 - その他、制作会社や制作会社団体、芸能事務所との間で、人権・コンプライアンスに関する対話や意見交換を継続的に実施しています。

<基本原則>

5. 適切な経営体制の確立

- (1) 取締役会は、株主からの負託にこたえて、関係者との取引関係も含めて適切な事業運営が行われるように業務執行を監督する。直接の業務執行を行わない社外取締役や監査役の役割は、特に重要である。
- (2) 会員社の代表者は、本指針適用の責任を担う。また、ガバナンス不全が疑われる重大な事案が発生した場合には、必要な情報開示を行いながら、信頼回復に向けた施策を

積極的に講じる。

<当社の取り組み>

●取締役会が適切に開催され、適切な事業運営が行われるための施策

○当社は 2025 年に発生した事案を受け、経営体制の在り方を見直し、取締役会の構成を大きく変更しました。(変更後の数値はいずれも 2026 年 6 月 25 日時点)

- ・取締役会の実効性を強化するとともに意思決定の迅速化を図るため、取締役の数を減員しました。(当社 22 名→11 名、FMH17 名→11 名)
- ・取締役会の多様性を図る観点から、女性取締役比率 3 割以上とする基準を設けました。(当社 9.5%→36.4%、FMH11.8%→45.5%)
- ・取締役会の年齢面での多様性も考慮し、取締役の平均年齢を大幅に引き下げました。(当社 67.3 歳→56.5 歳、FMH71.2 歳→56.1 歳)
- ・取締役会の透明性・客観性を高め、ガバナンスを強化するため、社外出身の取締役の比率を過半数としました。(22 名中 7 名→11 名中 7 名。なお、FMH においては 17 名中 7 名→11 名中 6 名が独立社外取締役)

○当社では 2025 年度に取締役会を 15 回開催し、経営方針及び重要な業務執行を法令及び定款に従い審議決定し、執行役員の職務の執行を監督しています。社外出身の取締役及び社外監査役に対しては当社事業について説明するとともに、各取締役会の決議事項及び報告事項のうち重要度の高いものについては事前に資料を提供した上で説明を行っています。

○また、FMH において社外取締役は、原則毎月 1 回の定例のほか、必要に応じて臨時に開催する取締役会内外において各々の経験、知見に基づく助言・提言を適宜行っています。加えて、2025 年 6 月に設置した指名・報酬委員会が、取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員の選解任、報酬の決定、後継者育成計画等について独立・客観的な観点から審議し、取締役会への答申を行っています。取締役会は経営方針及び重要な業務執行を法令及び定款に従い審議決定し、執行役員の職務の執行を監督しています。2025 年度は取締役会が合計 19 回開催され、同期間における 3 名の社外取締役及び 3 名の社外の監査等委員である取締役の取締役会への出席状況は次のとおりでした。

澤田取締役	14/14 回
堀内取締役	14/14 回
稲田取締役	14/14 回
森山取締役（監査等委員）	14/14 回
花田取締役（監査等委員）	14/14 回
石戸取締役（監査等委員）	14/14 回

※各氏の取締役会の出席回数は、2025 年 6 月 25 日の就任以降に開催された取締役会を対象としております。

※コーポレート・ガバナンスの状況については下記サイトもご参照ください。

[コーポレート・ガバナンス / 内部統制](#)

[コーポレート・ガバナンス報告書](#)

●人権尊重・コンプライアンス遵守、ガバナンス徹底に関する取締役会の役割や責任に関する事例

○「内部監査規程」に基づき、内部監査部門が「内部監査計画書」を策定し、当社全部門と当社子会社を対象として、会計及び業務に係る定期監査並びに臨時監査を行い、当該会社の業務全般が法令、定款及び社内規程に照らして適正かつ有効に行われていることを確認しています。監査結果については、当社代表取締役社長、監査役及び取締役会に対して報告を行うとともに、その概要を監査対象各社・各部門へフィードバックしました。

○なお、当社の親会社である FMH の監査等委員会は、内部監査部門から監査結果などについて報告を受け、必要に応じて調査を求め、又は具体的指示を出すなど、内部監査部門と日常的にかつ機動的な連携を図っています。また、監査等委員会は内部統制部門より、期末に内部統制評価の結果に関して報告を受けるとともに、期中においても適宜協議を行う体制にあります。

●重大な事案が発生したときの対応

○2025 年の人権・コンプライアンスに関する一連の事案を受け、取締役会は第三者委員会報告書を踏まえ、事案対応や組織的課題について継続的に議論しました。また、フジテレビ・FMH 合同取締役会において「何を間違えたのか」をテーマに検証を行い、被害者救済や再発防止策の検討を進めました。さらに、人権を重要な経営課題として位置付け、サステナビリティ経営委員会及びリスクポリシー委員会の設置、各種規程や人権方針の見直し・承認を通じて、人権リスクに対する監督機能の強化と組織風土改革に引き続き取り組んでいます。情報開示についても、ガバナンス改革・コンプライアンス強化等の進捗について再生改革に踏みだした初年度は毎月、取締役会に報告した上で、情報開示を行いました。現在は四半期に 1 回、進捗を開示しています。

※再生・改革 1 年の進捗と今後の取り組み等については下記サイトもご参照ください。

[フジテレビの再生・改革 1 年の進捗と今後の取り組みについて](#)

[フジテレビの再生・改革 この 1 年の取り組みの進捗](#)

[フジテレビの再生・改革に向けた人権尊重に関する取り組みの進捗状況について](#)

※コンプライアンス遵守の取り組みについては下記サイトもご参照ください。

[コンプライアンス](#)

以上

(別紙)

当社の経営情報について

企業理念	※以下のサイトをご参照ください。 https://www.fujitv.co.jp/company/philosophy/		
資本構成	資本金: 8,800 百万円 発行済株式総数: 2,000 株		
主要株主	1/10 を超える議決権を有する者とその者の議決権比率: 株式会社フジ・メディア・ホールディングス 100%		
役員構成	代表取締役社長 清水 賢治 代表取締役 石原 隆 取締役 若生 伸子 取締役 大野 貢 取締役 菅野 嘉則 (株式会社幻生社 代表取締役) 取締役 齊藤 三希子 (エスエムオー株式会社 代表取締役) 取締役 稲田 雅彦 (エミウム株式会社 代表取締役) 取締役 森山 進 (椋山女学園大学 特命教授) 取締役 花田 さおり (渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 パートナー) 取締役 石戸 奈々子 (慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科 教授) 取締役 岡 宏幸 (関西テレビ放送株式会社 代表取締役社長) 監査役 柳沢 恵子 (株式会社フジ・メディア・ホールディングス 取締役 (常勤監査等委員)) 監査役 片岡 宏介 (CPA パートナーズ株式会社 取締役)		
役職員数 (2026 年 6 月 25 日時点)	役員 13 人 (男性 8 人 (61.5%)、女性 5 人 (38.5%)) 職員 1,128 人 (男性 783 人 (69.4%)、女性 345 人 (30.6%))		
番組審議会委員	委員長 岡室 美奈子 早稲田大学教授 副委員長 小山 薫堂 放送作家・脚本家 委員 井上 由美子 脚本家 委員 最相 葉月 ノンフィクションライター 委員 齋藤 孝 明治大学教授 委員 サヘル・ローズ 表現者 委員 舞の海 秀平 大相撲解説者 委員 三浦 瑠麗 国際政治学者 委員 山田 健太 専修大学教授		

自社批評番組	番組名: 週刊フジテレビ批評 放送日時: 毎週土曜日午前 5 時 30 分～午前 6 時 00 分																																		
財務情報	【貸借対照表】 (2026 年 3 月 31 日現在) ≪資産の部≫ (単位: 百万円) <table> <tr> <td>流動資産</td><td>99,811</td></tr> <tr> <td>固定資産</td><td>51,752</td></tr> <tr> <td>資産合計</td><td>151,563</td></tr> </table> ≪負債の部≫ <table> <tr> <td>流動負債</td><td>44,788</td></tr> <tr> <td>固定負債</td><td>1,058</td></tr> <tr> <td>負債合計</td><td>45,846</td></tr> </table> ≪純資産の部≫ <table> <tr> <td>株主資本</td><td>105,717</td></tr> <tr> <td> 資本金</td><td>8,800</td></tr> <tr> <td> 資本剰余金</td><td>153,017</td></tr> <tr> <td> 利益剰余金</td><td>△56,099</td></tr> <tr> <td>純資産合計</td><td>105,717</td></tr> <tr> <td>負債・純資産合計</td><td>151,563</td></tr> </table> 【損益計算書】 (自 2025 年 4 月 1 日 至 2026 年 3 月 31 日) <table> <tr> <td>売上高</td><td>173,701</td></tr> <tr> <td>営業損失 (△)</td><td>△32,515</td></tr> <tr> <td>経常損失 (△)</td><td>△32,204</td></tr> <tr> <td>税引前当期純損失 (△)</td><td>△29,632</td></tr> <tr> <td>当期純損失 (△)</td><td>△26,382</td></tr> </table> ※詳細な財務情報については下記サイトもご参照ください。 https://www.fujitv.co.jp/company/info/pdf/cx_zaimujoho_r7.pdf	流動資産	99,811	固定資産	51,752	資産合計	151,563	流動負債	44,788	固定負債	1,058	負債合計	45,846	株主資本	105,717	資本金	8,800	資本剰余金	153,017	利益剰余金	△56,099	純資産合計	105,717	負債・純資産合計	151,563	売上高	173,701	営業損失 (△)	△32,515	経常損失 (△)	△32,204	税引前当期純損失 (△)	△29,632	当期純損失 (△)	△26,382
流動資産	99,811																																		
固定資産	51,752																																		
資産合計	151,563																																		
流動負債	44,788																																		
固定負債	1,058																																		
負債合計	45,846																																		
株主資本	105,717																																		
資本金	8,800																																		
資本剰余金	153,017																																		
利益剰余金	△56,099																																		
純資産合計	105,717																																		
負債・純資産合計	151,563																																		
売上高	173,701																																		
営業損失 (△)	△32,515																																		
経常損失 (△)	△32,204																																		
税引前当期純損失 (△)	△29,632																																		
当期純損失 (△)	△26,382																																		

以上