

## 放送局に関するコーポレートガバナンスの論点

- 上場企業が対応すべきコーポレートガバナンス・コードでは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、基本原則として、
  - ・株主の権利・平等性の確保
  - ・株主以外のステークホルダーとの適切な協働
  - ・適切な情報開示と透明性の確保
  - ・取締役会等の責務
  - ・株主との対話が位置付けられている。
  
- 放送事業者の経営環境は今後も更に加速度的に厳しさを増していくと予想される中で、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、まず、上場企業は、コーポレートガバナンスの取組を強化するべきではないか。また、非上場企業であっても、放送局の場合には社会的な役割が大きく、上場企業と同じようにコーポレートガバナンスを考える必要があるのではないか。
  
- 特に、株主との対話や株主以外との適切な協働が適切に行われるために、適切な情報開示と透明性の確保を求めていくべきではないか。
  
- さらに、コーポレートガバナンスの新しい動きとして、人的資本の可視化を通じた人的投資の推進に向けた人的資本可視化指針の策定があるが、放送事業者の競争力の源泉である番組制作能力の維持向上のための経営戦略・人材戦略について示すべきではないか。
  
- また、外資規制や株主構成などから、他の業界に比べて、放送業界には株主からのガバナンスが効きにくいという意見があり、放送局の持続可能性を確保する観点から、総務省が放送法等の権限に基づいて、金融庁が金融機関に行っているような健全性テスト※を参考に、長期的な放送事業者の経営の見通しを確認・公表すべきではないか。

※例として、不利な仮定（ストレス）を設定し（例えば、放送地域での急激な人口減少、経済状況の悪化やインターネット広告への代替などによる急激な広告料収入の減少等）、その結果として自己資本比率などの経営指標が基準内に収まるかどうかを判断することなどが考えられる。

コーポレートガバナンス・コード  
～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～  
(改訂案) [抜粋]

基本原則

【株主の権利・平等性の確保】

1. 上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。  
また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。  
少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

2. 上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。  
取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

【適切な情報開示と透明性の確保】

3. 上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。  
その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

【取締役会等の責務】

4. 上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、
  - (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
  - (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
  - (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

【株主との対話】

5. 上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。  
経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

# 人的資本可視化指針 エグゼクティブサマリー

## 1. 人的資本の可視化を通じた人的投資の推進に向けて（背景と指針の役割）

### 1.1. 人的資本の可視化へ高まる期待

- 競争優位の源泉や持続的な企業価値向上の推進力は「無形資産」に
- 人的資本への投資はその中核要素であり、社会のサステナビリティと企業の成長・収益力の両立を図る「サステナビリティ経営」の重要要素
- 今や多くの投資家が、人材戦略に関する「経営者からの説明」を期待
- 経営者、投資家、そして従業員をはじめとするステークホルダー間の相互理解を深めるため、「人的資本の可視化」が不可欠

### 1.2. 可視化の前提としての経営戦略・人材戦略

- 人的資本の可視化の前提は、人的資本への投資に係る、経営者自らの明確な認識やビジョンが存在すること。ビジネスモデルや経営戦略の明確化、経営戦略に合致する人材像の特定、そうした人材を獲得・育成する方策の実施、指標・目標の設定などが必要となる
- 「人材戦略に関する経営者の議論とコミットメント」、「従業員との対話」、「投資家からのフィードバックを通じた経営戦略・人材戦略の磨き上げ」の一連の循環的な取組の一環として可視化に取り組むことが必要

### 1.3. 指針の役割

- 指針は、特に人的資本に関する資本市場への情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂。企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて積極的に活用することを推奨
- 「人材戦略」の在り方について提言した「人材版伊藤レポート（2020年9月）」及び「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」と併せて活用することで相乗効果が期待できる

人的資本の可視化  
（本指針）



人材戦略の構築  
（「人材版伊藤レポート」）

併せて活用することで相乗効果