

2025年4月30日

各位

会社名 株式会社フジ・メディア・ホールディングス
代表者名 代表取締役社長 金光 修
(コード番号 4676 東証プライム)
問合せ先 専務取締役 清水 賢治
(TEL. 03-3570-8000)

当社および株式会社フジテレビジョンの抜本的改革施策について

この度の当社子会社の株式会社フジテレビジョン（以下、「フジテレビ」）で発生した人権・コンプライアンスに関する問題により、ステークホルダーの皆様にご迷惑・ご心配をおかけしていますことを改めて深くお詫び申し上げます。

当社及びフジテレビは、今回の事案を受け、3月31日に「人権・コンプライアンスに関する対応の強化策」を公表し、着実に実行しております。また、同日に発表された第三者委員会の報告書を踏まえ、「これまで何を間違え、どう変わっていくか」について役職員で議論を重ねてまいりました。

今般、再発防止のための抜本的な企業風土・ガバナンスの改革に向けた具体的な取り組みと、これまでの進捗状況について、以下の通りとりまとめました。

今、グループ内には、確かな変革の意思が着実に根付き始めています。私たちはこの動きを一過性のものにせず、自らにさらに高い基準と覚悟を課し、改革の歩みを一層加速させます。未来を見据え、揺るぎない企業文化の再構築に向けて、強い決意で取り組んでまいります。

1. フジテレビ「8つの具体策」

フジテレビは第三者委員会より「ハラスメントに寛容な企業体質」と指摘されました。社内の一部に「楽しくなければテレビじゃない」を過度に重視した風土が根付いていたことを心より反省し、次の取り組みを通じて、同質性・閉鎖性・硬直性が指摘された企業風土を、速やかに一新いたします。

・人権・コンプライアンス意識向上・体制強化

- (1) 人権ファーストを徹底する仕組み作り
- (2) 人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜く
- (3) コンプライアンス違反への厳正な処分
- (4) 危機・リスクを減らす仕組みの導入

・ガバナンス改革・組織改革

- (5) 編成・バラエティ部門を解体・再編、アナウンス室を独立へ
- (6) 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保
- (7) 女性比率向上と若手登用で多様性を実現
- (8) 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直し

2. 当社「グループ改革にむけて」

第三者委員会の報告書では、当社の役員指名が実質的に特定の者により行われており、選任プロセスが不透明であるとの厳しいご指摘をいただきました。加えて、フジテレビの旧経営陣の中に人権問題を経営上のリスクとして認識する感覚が不足していた者がいたとの調査結果を重く受け止めております。

以上を踏まえ、抜本的にグループ改革を行うため、下記の取り組みを行います。

・ガバナンス改革

- (1) 指名・報酬委員会を設置し、指名委員会等設置会社への移行も検討
- (2) 役員定年制・在任期間制限規定の導入と、取締役会の多様性の確保
- (3) サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定
- (4) リスクポリシー委員会を設置、人権リスクなどの監督機能を強化

・人権・コンプライアンス意識向上・体制強化

- (5) グループ人権委員会の発足を決定 継続的な人権デューデリジェンス実施
- (6) 人権コンプライアンス意識の向上をグループ経営の最重要課題に
- (7) 被害者救済のため安心して相談できる環境の整備
- (8) エンゲージメントスコア向上を経営目標に組み込み、進捗状況を開示

本内容は、より効果的なものとなるよう適宜見直しを重ねるとともに、その進捗状況についても随時公表してまいります。なお、当社及びフジテレビは本年4月3日に総務省より行政指導を受けており、本日、本改革施策を総務省に提出いたしました。

本改革施策に基づき、人権・コンプライアンスやガバナンスに関する実効性のある体制を構築して着実に実施し、ステークホルダーの皆様の信頼回復に努めてまいります。

別添資料

- ・フジテレビの再生・改革に向けた8つの具体的強化策及び進捗状況
 - 第三者委員会の調査報告書を受けて 組織としての反省と再生への誓い —
- ・フジ・メディア・ホールディングス グループ改革に向けて

以 上