

フジテレビの再生・改革に向けた 8 つの強化策 5月進捗 総務省への報告資料

2025年5月30日（広報資料）



4月30日公表のフジテレビ「再生・改革に向けて」5月の取組状況 (5月29日現在)

実行済みの施策を**赤枠**・実行にむけた準備が進んでいる施策を**黄枠**・株主総会後の新体制にて実行予定の施策を**青枠**で表示しております。

フジテレビは**再生・改革に向けて** 8つの具体策を実行します

(2025年4月30日公表の資料より)

| 人権・コンプライアンス意識向上・体制強化 | | ガバナンス改革・組織改革 | |
|--|---------------------|---|-----------------------------|
| 1 人権ファーストを徹底する仕組みを作ります | 概ね 実行済み | 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 | 組織改編 で概ね 実行済み |
| 役員、社員ともに人権意識が希薄であるとの指摘に対応するため、 人権ファースト を体現する組織体制にします。取締役会の下に、独立性の高い社外出身の取締役がトップの「 リスクポリシー委員会 」を設置し、人権リスクを含む執行側のリスク対応全般を監督する仕組みを導入します。また、「 サステナビリティ経営委員会 」を設置し、外部アドバイザーリーボードによる助言を踏まえつつ、日々の 経営の意思決定 に常に人権方針が反映され、人権DDが適切に継続される仕組みを作ります。 | | 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重く受け止め、 編成局、バラエティ制作局などの制作部門の組織を解体、再編 します。また編成・制作がキャスティングをする側、アナウンサーがされる側、という従属的な関係性が問題を生んだと認識し、 アナウンス室を編成・制作部門から独立 させます。番組との調整役を果たす「 コーディネーター制度 」を創設し、番組への起用方法、マネジメントの流れを見直します。 | |
| 2 人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます | 新規窓口 の開設 実行済み | 6 役員指名の 客観性・多様性・透明性 を確保します | 株主総会後 の新役員 体制で実行 |
| 社内のコンプライアンス部門や相談窓口の信頼性を強化するための対策を講じます。従来の相談窓口を見直し、 第三者委員会からの指摘と助言の下、外部弁護士が直接相談を受け付ける窓口を新設 します。また、 臨床心理士によるメンタルサポート を受けられる体制を整備した上で、分かりやすく周知し、幅広い相談に応えます。コンプライアンス部門の体制強化と人員増強も行き、より声を上げやすい、相談しやすい、心理的安全性の高い組織を構築します。 | | 役員の指名プロセスや人材配置の透明性が低かったことを認識し、 相談役・顧問制度を廃止 するとともに、 役員定年制を厳格化し、在任期間の上限を設定 いたします。以上の施策によって、特定の個人に長期間権限が滞留しない仕組みを構築します。また、次世代の経営人材を育成するための サクセッションプラン（後継者育成計画） を導入し、事業の継続性及び持続的な成長を実現していきます。 | |
| 3 コンプライアンス違反への 厳正な処分 を行います | 概ね 実行済み | 7 女性比率UPと若手登用 で多様性を実現します | 組織改編 で概ね 実行済み |
| 一部の事案において、違反に対して適切な処分が行われていなかったことを真摯に反省し、賞罰審査委員会における処分決定のプロセスに、 外部専門家の知見を取り入れて改善 します。また処分の内容をイントラネットに掲示し、「 見える化 」を徹底、全ての社員に当事者意識を促し、再発防止とコンプライアンス意識の浸透を図ります。 | | 男性優位構造が思慮に欠けた経営判断やハラスメントに対する感度の低さを招いたとの指摘を重く受け止め、 人材に多様性を確保 することを重視します。女性役員は30%に達しましたが、 取締役の女性比率を継続して3割以上 とします。管理職の女性比率も1年以内に3割にします。女性リーダーの育成に加え、 若手も積極的に登用 しながら、中堅若手社員も安心して自由な意見を発信できる環境を整え行動指針を見直します。 | |
| 4 危機・リスクを減らす仕組みを導入します | 組織改編 で概ね 実行済み | 8 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直 します | サステナ ビリティ 経営委で 準備中 |
| 平時から、コンプライアンス担当役員直下にフジテレビにおけるリスクを日常的に特定・評価し、危機を未然に防止するための「 リスク評価・対応チーム 」を新設。また重大な経営リスク発生時には 全社横断的な「リスク対応コントロールセンター」 を立ち上げ、必要に応じ 弁護士・メディアアドバイザー・医師など外部専門家の意見 を直に取り入れることができる体制とし、密室・少人数での誤った判断を防ぎます。 | | 「楽しくなければテレビじゃない」から脱却し、放送法の原点に立ち返り、公共性をもって社会に貢献できる企業となり、 社会の公器としての役割 を果たします。 取締役会が責任と覚悟 を持って人権尊重意識の定着、人権侵害リスクの特定と予防・是正のため 不断の取り組み を推進し信頼を取り戻します。「リブランディング」では中堅若手の声を吸い上げ、 内外のステークホルダーとの対話 を通じ企業理念を見直します。策定プロセスも、視聴者・国民の皆様へ詳細に発信します。 | |

・**リスクポリシー委員会**も6月以降、新しい独立性の高い社外出身の取締役と協議の上、迅速に体制を整えてまいります。

・**サクセッションプラン（後継者育成計画）**については6月にFMHにおいて、指名・報酬委員会が設置された段階で、フジテレビでも検討を開始予定です。

すでに5月中に実行済みの主な施策

- ・「サステナビリティ経営委員会」設置 外部アドバイザーボード3名も決定
- ・国連の指導原則を踏まえた外部弁護士が窓口をつとめる新たな救済窓口を新設
- ・臨床心理士によるメンタルサポートも実現
- ・社員・スタッフ 全社アンケートを実施完了 順次個別対応
- ・コンプライアンス室を局化・アナウンス室を局化・バラエティなど解体・再編
- ・役員など各レイヤーでの反省・議論の対話を実施
- ・全社員の対面グループ研修実施 1000人超出席
- ・女性取締役原則3割以上に・女性管理職の比率も3割以上に・若手の登用
- ・ハラスメント防止に関する規程改訂 カスタマーハラスメント対策の研修会
- ・カスタマーハラスメントマニュアルの策定
- ・ハラスメント加害者の処分厳正化・ハラスメント処分・社内掲示の透明化
- ・「ハラスメント根絶宣言」を全社に展開
- ・ステークホルダーとの対話の拡大（広告代理店等）
- ・厳格な経費ガイドライン策定と経費の不正利用への厳正処分
- ・情報漏洩防止のために社内就業規則を見直し

実現に向けて調整中

- ・「楽しくなければテレビじゃない」からの脱却
新たなパーパスや企業理念の再定義
リブランディングPJ立ち上げ
- ・多様性を学ぶ研修を今夏開催へ

6月総会に向け調整中

- ・サクセッションプラン
(後継者育成計画)については
6月にFMHにおいて、指名・報酬委員会
が設置された段階で、フジテレビでも検討を開始する予定です。
- ・リスクポリシー委員会も6月以降、
新しい独立性の高い社外出身の
取締役と協議の上、迅速に体制を
整えてまいります。
- ・相談役・顧問制度の廃止は
6月株主総会で 定款変更へ
- ・役員定年制導入および在任期間
上限設定
- ・FMH監査等委員会とCX監査役の
重複について6月株主総会で決定へ

1 人権ファーストを徹底する仕組みを作ります

役員、社員ともに人権意識が希薄であるとの指摘に対応するため、人権ファーストを体現する組織体制にします。取締役会の下に、独立性の高い社外出身の取締役がトップの「リスクポリシー委員会」を設置し、人権リスクを含む執行側のリスク対応全般を監督する仕組みを導入します。また、「サステナビリティ経営委員会」を設置し、外部アドバイザリーボードによる助言を踏まえつつ、日々の経営の意思決定に常に人権方針が反映され、人権DDが適切に継続される仕組みを作ります。

✓ 外部専門家を招聘しモニタリング強化 「サステナビリティ経営委員会」を新設

- ・社内に「サステナビリティ経営委員会」を社長直下に設置し、外部アドバイザリーボード（次頁）による助言を踏まえつつ、経営の意思決定に常に人権方針が反映され、徹底される仕組みを作ります。
- ・4月24日 取締役会で設置決定。施策は取締役会に報告・議論
- ・4月28日 第1回会合実施（常勤取締役・執行役員・局室長等）
- ・5月23日 第2回会合実施 外部アドバイザリーボード新設



写真：第2回サステナビリティ経営委員会



写真：全社員対面グループ研修

✓ 人権教育研修プログラムの実施

- ・3月完了 全役員・局室長「ハラスメント研修」
- ・3月完了 全役職員「ビジネスと人権 研修」
- ・3月完了 全社員・スタッフ「ハラスメント研修」
- ・4月完了 社員・スタッフ「ビジネスと人権研修」
- ・5月～ 社員・スタッフ人権研修（20分）×3本
- ・5月19日～全社員の対面グループ研修を16回実施（1回:100名まで）
- ・5月26日～海外・支局駐在・休業者対象のオンライン研修
深夜・早朝枠含め 5回実施（1回:20名まで）

✓ 再生・改革に向けた全社アンケート（匿名）・個別調査

- ・4月25日 社員・常駐スタッフすべて対象にスタート
- ・5月15日 アンケート締め切り 順次個別に対応を実施中

✓ 社員・取引先との「対話」を拡大

- ・2月～3月末 社員111名、民放連やATPをはじめとする外部団体、フジテレビ労働組合・海外人権団体等との対話を実施
- ・4月から実施中 第三者委員会報告書を受けて、広告代理店との対話・全局内での対話をさらに推進
- ・5月～広告事業団体との対話実施
- ・5月～清水社長によるスモールミーティングをスタート！（およそ1時間半・すでに5回実施）
- ・5月～制作4局で、制作スタッフ派遣会社160社にアンケート開始

✓ フジテレビの未来に向けたご意見箱

- ・2月19日 社内イントラネット上に設置（社長に直言可能）
- ・5月も随時、社長他説明範囲の担当者間で共有し施策に反映（5月27日現在 400件超の投稿あり）

✓ 様々なレイヤーでの「議論」～フジテレビは何を間違えたのか～

- ・4月17日 常勤役員・局室長との拡大合同会議で議論
- ・4月24日 FMH・CX合同取締役会で議論
- ・4月30日 FMH・CX各取締役会で取り組み状況を報告
- ・5月中 常駐取締役・執行役員間で議論

サステナビリティ経営委 外部アドバイザーボードが決定

サステナビリティ経営の実現に向けた取組みがより実効的なものとなるよう、定期的に外部有識者から助言・モニタリングを得るための外部アドバイザーボードを設置しました。ボードメンバーに就任した3名の皆さんは、ビジネスと人権に関する取組みやジェンダー平等、人的資本経営等に関する豊富な経験と専門的知見を有しています。略歴・ご本人のコメントは以下の通りです。

(5月23日広報資料より)

大崎麻子 氏

国連開発計画 (UNDP) にて、途上国におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と組織内のジェンダー主流化に従事した後、独立専門家として国際機関・行政機関・企業・NPO等で活動。シンクタンク型のNPO法人「Gender Action Platform (ジェンダー・アクション・プラットフォーム)」を立ち上げ、日本国内の政策課題や地方におけるジェンダーギャップ解消にも取り組んでいる。企業のための国際指針「国連 女性のエンパワーメント原則 (WEFs)」の日本版ハンドブックの制作やISO53800 (ジェンダー平等推進ガイドライン) 策定に際して、日本代表エキスパートとして参画。2021年から内閣府男女共同参画会議専門調査委員、2024年から国連女性の地位委員会日本代表。

「日本ではこれがベストプラクティスだというような、ビジネスと人権を中核に据えた経営のあり方、メディアのあり方は、まだ確立されていません。フジテレビがどのようなモデルを描き、そこに魂を吹き込んでいくのか。そのプロセスに大きな関心を持っています。まだ開かれていない道を一緒に切り拓いていけたらと思います。この課題をどのようにリードしていくのかも含めて、皆様には主体的かつ前向きに取り組んでいただきたいです。」

加藤茂博 氏

Human Capital Analytics (人的資本分析) 及びHuman Capital Allocation (人的資本最適配置) をテーマに、(株)リクルートのビジネスプロデューサーとして人材事業を支援。「人 が生き生きと活躍できる」世界を目指すピープルアナリティクス事業開発、ISO30414人的資本開示基準の国内導入、外部共同研究等のオープンイノベーションに従事。現在は、グローバル化、AI化、事業横断連携の必要性が高まる中で、人とAIが協働し生き生きと活躍できる事業再設計や協働の在り方等についても支援、研究を行う。2021年ISO人材マネジメント専門委員会「TC260 (ヒューマンリソースマネジメント)」国内審議団活動責任者。同年より横浜市大大学院データサイエンス研究科研究員。

「会社が大きくチャレンジして変革をしようとするればするほど、人的資本が重要になります。どうしたら今まで経験できなかったようなところまで人の可能性を引き出せるかを考えていきましょう。『自分たちは変わろうとしてるので変わるところを見てほしい』ということ、トップから新入社員まで体現し、ぜひ外部へのメッセージとして発信し続けながら、人の可能性を最大限に引き出す経営を行っていただきたいと思います。」

佐藤暁子氏 弁護士 (ことのは総合法律事務所)

人権方針や人権リスクアセスメントなど、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に即した人権デューディリジェンスの実施に向けた社内体制構築とその実践強化に注力。経済産業省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」委員など政策提言にも取り組む。認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ事務局次長、国際人権NGOビジネスと人権リソースセンター日本リサーチャー・代表を経て、2022年より国連開発計画 (UNDP) ビジネスと人権プロジェクトリエゾンオフィサーとして人権デューディリジェンス研修などを担当。日本弁護士連合会国際人権問題委員会事務局次長、同ビジネスと人権PT。

「今回の事案は、人権に対する理解が十分に浸透していない日本社会を反映したものであり、だからこそ、人権を中核的な価値観として事業活動の隅々まで根付かせる皆様の取り組みは大きなインパクトを与えるものです。国際的な人権スタンダードとの間で埋めていくべきギャップを改めて確認頂き、見過ごされがちな声に特に耳を傾けながら、持続可能な社会の実現に貢献する企業体制へ転換することが必要不可欠だと思います。」

2 人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます

社内のコンプライアンス部門や相談窓口の信頼性を強化するための対策を講じます。従来の相談窓口を見直し、**第三者委員会からの指摘と助言の下、外部弁護士が直接相談を受け付ける窓口を新設**します。また、**臨床心理士によるメンタルサポート**を受けられる体制を整備した上で、分かりやすく周知し、幅広い相談に応えます。コンプライアンス部門の体制強化と人員増強も行い、より声を上げやすい、相談しやすい、心理的安全性の高い組織を構築します。

✓ 従来の相談窓口に加え、外部弁護士が直接相談を受け付ける人権救済窓口を設置

5月28日 外部弁護士に直接相談を受け付ける窓口を新設しました。

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、客観性・独立性・匿名性が担保された運用体制を開始しております。また、外部の臨床心理士によるケアを受けることができる体制も構築したことで、相談者がより安心して相談できる仕組みへと強化しました。

✓ 分かりやすい“相談フロー”や具体的な進め方や手続きなどを丁寧に説明する場を設ける

5月29日 利用にあたっての全社説明会

分かりやすい動画なども作成、誰もがアクセスしやすい場所に掲示します。相談フローについては、相談した後の流れやスケジュール感なども分かりやすく、お伝えします。

✓ コンプライアンス推進室を局化し、権限強化

- ・コンプライアンス推進室を「局」に格上げし、予算・人員などを強化。社内での発言力やイニシアティブにおいても影響力を強めます。
- ・方針は4月30日の取締役会に報告。
- ・**5月最終週に組織改編 コンプライアンス局に。**

✓ ハラスメント防止に関する規程の改訂

- ・**5月22日 ハラスメント防止に関する規程等の見直し**
カスタマーハラスメントマニュアルの策定も
常勤役員会で決議
- ・**5月28日 取締役会に上程し、改訂・策定**

✓ カスタマーハラスメント対策をマニュアル化

取引先や取材先からハラスメントや不当な要求を受けた時の対応について、カスハラマニュアルを策定・周知

- ・**5月28日 取締役会での規定改訂 及びマニュアル策定**
- ・**5月28日 カスハラマニュアルを周知・イントラ掲載**

✓ 「会食・会合ガイドライン」の策定

「性別・年齢・容姿等での選定禁止」を明文化した2月にガイドラインを策定・周知完了

3 コンプライアンス違反への厳正な処分を行います

一部の事案において、違反に対して適切な処分が行われていなかったことを真摯に反省し、賞罰審査委員会における処分決定のプロセスに、外部専門家の知見を取り入れて改善します。また処分の内容をイントラネットに掲示し、「見える化」を徹底、全ての社員に当事者意識を促し、再発防止とコンプライアンス意識の浸透を図ります。

✓ ハラスメント加害者の処分厳正化

- ・多様性を考慮した賞罰審査委員会メンバーの見直し
- ・複数の外部弁護士の意見を取り入れ、加害者の処分基準を明確化し、厳正に評価 4月30日で方針発表
- ・5月28日 取締役会でハラスメント規定を改定

✓ コンプライアンス処分や社内掲示の透明化

- ・4月14日から実施 処分の内容をイントラネットに掲示
- ・処分事案の内容を開示し、自らの行動に生かすことで再発防止につなげる
- ・5月も同様に処分や社内掲示を実施

✓ コンプライアンス案件の報告の厳格化

- ・コンプライアンス部門等に申告のあった事案は、当社への影響の程度に応じ取締役会に報告
- ・4月30日から報告を開始

✓ 厳格な経費ガイドラインを策定

- ・今回の事案を受けて、同様の事を見逃さないため、透明性を求める厳格な経費ガイドラインを弁護士や会計士の知見を取り入れ、策定。
- ・4月24日の取締役会に報告・決定 社内へ通知
- ・5月複数回 経費利用が多い主要各局において説明会を実施

✓ 経費の不正利用者への処分発表

- ・内部監査で判明した経費不正利用者に対し厳正処分を行い発表
- ・モニタリングの強化
- ・新ルール定着のための研修
- ・不正利用に関しては、通報窓口への連絡を周知
- ・5月 AIを活用した不正発見システムのパイロット導入が決定 強固なモニタリング体制構築へ向けて内部監査・総務局・人事局・技術局・経理局が連携
- ・5月に不正利用者を処分し、イントラネットでの発表を実施

✓ 「ハラスメント根絶宣言」を全社に展開

- ・ハラスメントを一切許容せず、全てのハラスメントを「しない」「させない」「見過ごさない」こと等を約束することで、全てのステークホルダーが互いに尊重し合い、安心して働ける職場環境を整え、ハラスメントの根絶と防止に取り組みます。
- ・5月1日 社員説明会で説明の上、宣言を発信 グループ人権方針に基づく人権尊重経営を徹底するため、人権尊重に対するコミットメントを新たに宣言した上で、グループ人権方針の中でも明記されているハラスメントの禁止を改めて宣言
- ・5月 社内周知用のポスターを中堅若手社員を中心に制作中

4 危機・リスクを減らす仕組みを導入します

平時から、コンプライアンス担当役員直下にフジテレビにおけるリスクを日常的に特定・評価し、危機を未然に防止するための「リスク評価・対応チーム」を新設。また重大な経営リスク発生時には全社横断的な「リスク対応コントロールセンター」を立ち上げ、必要に応じ弁護士・メディアアドバイザー・医師など外部専門家の意見を直ちに受け入れることができる体制とし、密室・少人数での誤った判断を防ぎます。

✓ リスク評価・対応チーム新設

放送や社員の違反、不祥事、災害など日常的に発生するリスクを評価し、未然に危機を防ぐ「リスク評価・対応チーム」を新設します。緊急時には、チーム中心に「リスク対応コントロールセンター」を立ち上げ、迅速・的確な初動対応が取れる体制を構築します。リスク評価・対応にあたっては、弁護士などの外部専門家の助言も踏まえ、対応方針に客観性と妥当性を担保します。

・5月末 リスク評価・対応部署を新設予定

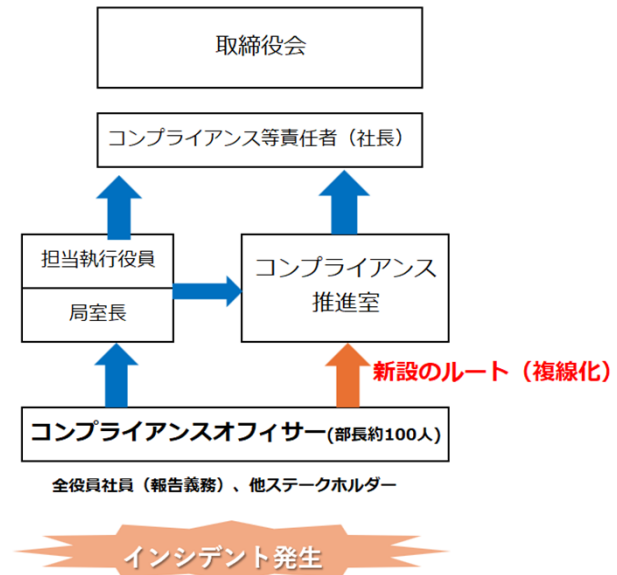
✓ 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止

IT&イノベーション室と連携し、対策を強化
研修による社内におけるプライバシー保護や、漏洩防止の徹底

・5月28日 取締役会で人事規程を改訂 より厳格なルールを策定

✓ 「コンプライアンスオフィサー」に100人を任命

- ・ライン部長をコンプライアンスオフィサーに任命し、部下から申告のあったコンプライアンス違反を全てコンプライアンス推進室に報告します。
- ・4月24日の取締役会でコンプライアンス規程改定
- ・4月28日に部長対象の説明会を実施
- ・5月28日コンプライアンスオフィサーからの情報共有について取締役会で報告



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

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重く受け止め、**編成局、バラエティ制作局などの制作部門の組織を解体、再編**します。また編成・制作がキャスティングをする側、アナウンサーがされる側、という従属的な関係性が問題を生んだと認識し、**アナウンス室を編成・制作部門から独立**させます。番組との調整役を果たす「**コーディネーター制度**」を創設し、番組への起用方法、マネジメントの流れを見直します。

✓ 編成局とバラエティ制作局の組織を解体・再編

- 社内一部に「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重く受け止め、これまでの組織風土形成に直結していた編成局とバラエティ制作局などの組織を解体・再編する
- 抜本的に組織を見直すことで、再発防止とともにより良いコンテンツを生み出すことのできる環境を構築
方針は4月30日の取締役会に報告
- 5月に3回にわたり、バラエティ制作者に対し、清水社長がスモールミーティング実施。解体・再編後の姿について説明**
- 放送の公共的役割を踏まえつつ、企画・IPを自ら創出し、多様な展開で持続可能な収益を実現する「コンテンツカンパニー」への進化に向けた意識改革を議論（各1時間半×3回）**
- 5月最終週 局長人事を行い、組織再編を実施**

✓ コーポレート機能の強化

- 法務、コンプライアンス、総務、人事、経財等のコーポレート機能・部門を集約・強化
- 制作部門をはじめとする各部門への管理を徹底し再発防止を徹底
- 5月最終週 組織再編を徹底**

✓ アナウンス室は編成局から独立

- 番組への起用方法についても、アナウンス室の権限を化し、人権に配慮したマネジメントを目指す
- アナウンス室が主体となった育成プログラムに基づく起用を目指す
- マネジメントフローの見直し
- 方針は4月30日の取締役会に報告

✓ 「コーディネーター制度」の創設

- 番組との調整役を果たす「コーディネーター」を新設
- 5月に2回にわたり、アナウンサーに対し、清水社長がスモールミーティングを実施し、編成局からの独立について説明**
- コーディネーター制度に関する質問に応じて考え方を説明（各1時間半×2回 午前の部と午後の部に分かれ、実施）**
- 5月最終週 局長人事を行い、組織再編を実施 アナウンス局に。**

✓ SNS・誹謗中傷対策・メンタルケア対策

- 訴訟も含めた誹謗中傷対応策をSNS対策チームで検討
- ひとりひとりに寄り添った対策を実施
- メンタルケア体制も、アナウンス室のために別途構築
- 5月 SNS対策チームとアナウンス室で随時協議**
- 再生・改革PJ本部でも対策協議**

6 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

役員指名プロセスや人材配置の透明性が低かったことを認識し、相談役・顧問制度を廃止するとともに、常勤役員の定年制を厳格化し、社外役員の上任期間の上限を設定いたします。以上の施策によって、特定の個人に長期間権限が滞留しない仕組みを構築します。また、次世代の経営人材を育成するためのサクセッションプラン（後継者育成計画）を導入し、事業の継続性及び持続的な成長を実現していきます。

✓ 常勤取締役の退陣

本事案の発生時に在任していた常勤取締役は3月27日まで
にすべて退任。自浄作用として大幅な経営刷新を実行済。

✓ 役員定年制導入及び在上任期間上限を設定

役員指名プロセスや人材配置の透明性が低かったことを
認識し、4月30日に常勤役員の定年制・社外役員の上任期間
制限規定を導入し、特定の者に長期間権限が滞留しない
仕組みを構築しました。

6月の株主総会を経て実現

- 【定年】
- ・CX代表取締役：70歳
 - ・CX常勤取締役：65歳
 - ・CX執行役員：65歳

- 【期間】
- ・社外取締役の上限は8年
 - ・CX社外監査役の上限は8年

✓ 相談役・顧問制度の廃止

4月30日にすでに取締役会では承認済み

6月の株主総会で定款変更

✓ 次世代の経営人材を育成するサクセッションプラン（後継者育成計画）を導入します。

フジテレビの未来を担う経営人材を長期的かつ計画的に育成します。
多様な性別年代の人材にスキルや経験を提供して育成し、
時代の変化や経営リスクに対応できる経営者を育てます。

・6月の株主総会後に新体制で議論を加速

✓ 未来の成長を支える人材戦略策定をすすめます

- ・3月より外部専門家を交え、再生・改革プロジェクトと人事局で協議を重ねています。
- ・5月23日「サステナビリティ経営委員会」にて方向性全社にて確認
- ・5月末 局長人事が実施され、人事局長を中心に議論加速

✓ FMH監査等委員会とCX監査役の重複について見直します。

- ・5月16日 取締役会で役員選任案 承認
- ・第三者委員会報告における自己監査についての指摘を踏まえ、フジテレビの社外監査役に当社の監査等委員である社外取締役以外の者が1名以上就任することとする。
(6月の株主総会で決定へ)

7 女性比率UPと若手登用で多様性を実現します

男性優位構造が思慮に欠けた経営判断やハラスメントに対する感度の低さを招いたとの指摘を重く受け止め、人材に多様性を確保することを重視します。女性役員は30%に達しましたが、取締役の女性比率を継続して3割以上とします。管理職の女性比率も1年以内に3割にします。女性リーダーの育成に加え、若手も積極的に登用しながら、中堅若手社員も安心して自由な意見を発信できる環境を整え行動指針を見直します。

- ✓ **女性取締役の比率を原則3割以上に**
 - ・6月の新体制で女性取締役比率 36.4% (5月16日発表時点)
 - ・取締役の女性比率を継続して3割超とします。
- ✓ **女性管理職の比率も3割以上に**
 - ・1年以内に人事異動で実現
 - ・5月末の局長人事から実現を推進
- ✓ **多様な人材が能力を発揮で発揮できる
リーダー登用制度の整備**
 - ・KPI (重要業績評価指標) による管理へ
 - ・女性の積極的参加を促す啓発、研修の実施
 - ・5月末の局室長人事で整備推進 27人中 7人が女性 (10%台から26%に上昇)
- ✓ **取締役の平均年齢を大幅に引き下げ**
 - ・平均年齢50歳台を実現 (3月27日発表時点)
 - ・6月の新体制で、67.3歳 57.2歳 (5月16日発表時点)
- ✓ **心理的安全性を保証して発言しやすく**
 - ・リスペクトにあふれた職場で誰でも何でも言える環境に
 - ・組織の心理的安全性を高める意識を管理職に醸成させるためエンゲージメントスコアを導入して人事評価につなげる
 - ・5月 人事局内で具体的な議論を開始
- ✓ **意思決定プロセスの透明化と迅速化で
若手のやる気を高める**
 - ・情報公開で決定までのプロセスを可視化
 - ・これまでの属人的な決定プロセスの見直し
 - ・若手への権限移譲を推進
- ✓ **重要ポストへの若手登用を推進**
 - 5月末の局長人事から若手の抜擢登用を実現
- ✓ **多様性を学ぶ研修をスタートへ**
 - ・多様性の重要性を学ぶ全社を挙げた研修を7月～初めて開始へ

| 【男女管理職比率】 | | 2024年 (4月) | 2021年 (4月) | 2018年 (4月) |
|-----------|----|---------------|---------------|---------------|
| 局室長 | 男性 | 11人 | 10人 | 10人 |
| | 女性 | 1人(8%) | 1人(9%) | 2人(17%) |
| 局次長 | 男性 | 42人 | 18人 | 17人 |
| | 女性 | 8人(16%) | 0人(0%) | 1人(6%) |
| 部長 | 男性 | 52人 | 81人 | 64人 |
| | 女性 | 20人(28%) | 19人(19%) | 16人(20%) |

8 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します

「楽しくなければテレビじゃない」から脱却し、放送法の原点に立ち返り、公共性をもって社会に貢献できる企業となり、社会の公器としての役割を果たします。取締役会が責任と覚悟を持って人権尊重意識の定着、人権侵害リスクの特定と予防・是正のため不断の取り組みを推進し信頼を取り戻します。「リブランディング」では中堅若手の声を吸い上げ、内外のステークホルダーとの対話を通じ企業理念を見直します。策定プロセスも、視聴者・国民の皆様へ詳細に発信します。

フジテレビの強化策と誓い

✓ 取締役会として「人権侵害を断じて許さない」企業に再生することを誓います。

取締役会が責任と覚悟を持ち、全社への人権尊重意識の定着および、人権侵害リスクの特定と予防・是正のための不断の取り組みを推進し、国民からの信頼を取り戻します。報告書を受け、各会議体で議論を進めており、取締役会でも、「フジテレビの過ち」について話し合いを重ねています。

5月～6月にかけて、議論のとりまとめ

✓ 「楽しくなければテレビじゃない」からの脱却 原点に立ち返ります。

「楽しくなければテレビじゃない」から脱却し、放送法の原点に立ち返り、公共性をもって社会から必要と認められる企業となります。そして、社会の公器としての役割を果たします。行動指針をゼロから見直すべく、「リブランディング・プロジェクト」を立ち上げ、次世代を担う中堅若手の声を吸い上げます。

「サステナビリティ経営委員会」の下にプロジェクト配置 6月中に組成

社内外のステークホルダーとの対話を4月以降も重ねており、社会に対する存在意義、価値観、倫理観、地域社会やグローバル社会への貢献と共生等に向けた姿勢をあらためて問い直すことで、企業理念を再構築していきます。また、新たな企業理念については、その策定プロセスを含め、透明性をもって、視聴者・国民の皆様に向けて、詳細に発信をしています。

次頁に1月～5月 社外へのHPや会見での開示とは別に社員スタッフに向けても発信継続

私たちは放送法の理念および放送の公共的役割を踏まえ、今後もその順守と尊重を基本姿勢としつつ、事業の多角化と持続可能な成長を目指してまいります

8つの具体策 5月の進捗 ~変わるフジテレビの姿~

1月末以来、社内外への開示について、下記のように進めて参りましたことをお伝えいたします。透明性を大切に今後とも積極的に開示しながら、変わっていくフジテレビの姿をお見せできるよう、努めます。

- 1月30日 清水社長から社員へ社長就任メッセージ(メール)
- 1月30日 清水社長から社員・スタッフへ社長就任メッセージ(動画)
- 2月19日 大野再生・改革PJ副本部長より本部体制について説明(メール)
(以降 再生・改革PJ本部からのメールは社員だけでなくスタッフにも展開)
- 2月26日 大野再生・改革PJ副本部長より「フジテレビ未来に向けた意見箱」について報告(メール)
- 2月27日 大野再生・改革PJ副本部長より 社長会見に関する事前の連絡と意味合い報告(メール)
- 2月27日 清水社長から再生・改革PJ進捗説明(メール)
- 2月27日 清水社長が記者会見(社内に事前連絡の上でTeams・館内共聴での配信)
- 3月 5日 大野再生・改革PJ副本部長より再生・改革PJ・ワーキンググループについて報告(メール)
- 3月17日 大野再生・改革PJ副本部長より再生・改革PJ進捗について報告(メール)
- 3月27日 大野再生・改革PJ副本部長より人権を尊重する経営についてお知らせ(メール)
- 3月27日 清水社長が記者会見(社内に事前連絡の上でTeams・館内共聴での配信)
- 3月28日 大野再生・改革PJ本部長より第三者委員会の調査報告書提出情報開示について(メール)
- 3月28日 清水社長から第三者委員会調査報告書・フジテレビ計画書について(メール)
- 3月31日 大野再生・改革PJ本部長より清水社長会見時の配布物の事前共有(メール)
- 4月 1日 清水社長から第三者委員会調査報告の報告(メール)
- 4月 2日 清水社長から社員説明会(オンライン)第三者委員会の調査報告を受けて 3時間
- 4月23日 大野再生・改革PJ本部長より再生・改革PJ進捗と今後の予定連絡(メール)
- 4月24日 大野再生・改革PJ本部長より報告ルートの複線化の施策連絡(メール)
- 4月24日 大野再生・改革PJ本部長より経費利用ガイドラインについて(メール)
- 4月25日 吉田再生・改革PJ本部補佐より社員・スタッフへ「アンケートのお願い」(メール)
- 4月30日 清水社長から4月進捗状況および会見の案内(メール)
- 4月30日 吉田再生・改革PJ本部補佐より総務省報告内容の共有および5.1説明会のご連絡(メール)
- 4月30日 吉田再生・改革PJ本部補佐より5.1社員説明会に向けた質問受付のご連絡(メール)
- 5月 1日 清水社長から社員説明会(オンライン):4月進捗状況と、8つの強化策を説明 2時間
- 5月 1日 吉田再生・改革PJ本部補佐より説明会で伝えた「ハラスメント根絶宣言」案内(メール)
- 5月 7日 清水社長による第1回スモールミーティング開催(部署単位で直接対話 1時間半)
- 5月 8日 吉田再生・改革PJ本部補佐よりアンケートリマインドおよび根絶宣言署名開始の連絡(メール)
- 5月12日 清水社長による第2回 スモールミーティング開催(部署単位 社員と直接対話 1時間半)
- 5月14日 清水社長による第3回 スモールミーティング開催(部署単位 社員と直接対話 1時間半)
- 5月15日 吉田再生・改革PJ本部補佐よりアンケート締め切り延長の連絡(メール)
- 5月15日 吉田再生・改革PJ本部補佐より全社員による対面研修 詳細・課題のご案内(メール)
- 5月15日 清水社長による第4回スモールミーティング開催(部署単位 社員と直接対話 1時間半)
- 5月16日 清水社長が記者会見(社内に事前連絡の上でTeams・館内共聴での配信)
- 5月27日 清水社長による第5回 スモールミーティング開催(部署単位 社員と直接対話 1時間半)
- 5月28日 吉田再生・改革PJ補佐よりカスハラマニュアル策定とハラスメント規定改定並びに
社外相談窓口新設に関する社内説明会実施のご連絡(メール)・対外リリース
- 5月29日 コンプライアンス担当が外部弁護士とともに相談窓口に関する社内説明会を実施

