

# 改革・再生にむけた取組の進捗状況について

2025年7月3日



# 4月30日公表「グループ改革にむけて」取組状況

(7月3日現在)

4月30日に「グループ改革にむけて」として公表した「抜本的なガバナンス改革」「人権・コンプライアンス意識の向上・体制強化」の8つの施策全てに着手し、実行段階に入りました。前回すでに実行済みの施策についてはさらに精度を上げる取り組みをしています。また、意識改革はグループ各社に拡大しています。(【前回】は5月30日の進捗資料公表時)

## ガバナンス改革

<p><b>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</b></p> <p>過半数が独立社外取締役の<b>指名・報酬委員会</b>を6月(予定)に設置し、役員選任プロセスや報酬制度の透明性を確保します。報酬は、意識改革にむけた責任を明確化するためエンゲージメントスコア(後述)などの経営目標とも連動させるほか、株式報酬の比率を高めます。<b>取締役会議長は独立社外取締役が務めることを可能とし、26年6月の指名委員会等設置会社への移行を検討</b>します。</p>	<p>【前回】委員会設置や定款変更を6月に実行予定</p> <p>↓</p> <p><b>実行済み</b> 新体制で検討継続</p>
<p><b>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</b></p> <p>4月に<b>役員の定年制・在任期間制限規定</b>を導入。6月に<b>相談役と顧問制度を廃止</b>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す。また多角的な議論を促すため、6月の新体制で取締役会の女性比率を3割以上とし、平均年齢を引き下げます。<b>今後、女性比率は原則3割以上</b>とします。管理職においても女性比率3割以上を目指し、若手の登用も促進していきます。</p>	<p>【前回】概ね実行済み</p> <p>↓</p> <p><b>実行済み</b></p>
<p><b>3 サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定</b></p> <p>公正かつ透明性の高い経営の後継者選定のため6月までにサクセッションプランの策定に着手し、次世代を担う経営人材を長期的かつ計画的に育成します。多様なスキルや経験を提供する育成プログラムによって、<b>時代の変化や経営リスクに対応できる経営者</b>を育て企業価値向上を図ります。</p>	<p>【前回】株主総会後新役員体制で実行</p> <p>↓</p> <p><b>指名・報酬委で協議開始</b></p>
<p><b>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</b></p> <p>経営刷新小委員会を発展的に改組し、独立社外取締役と外部有識者で構成する<b>リスクポリシー委員会</b>を設置します。客観的な視点から、リスクの抽出・評価・方針策定を行い、<b>取締役会による執行部への牽制・監督機能を強化</b>します。</p>	<p>【前回】株主総会後新役員体制で実行</p> <p>↓</p> <p><b>設置を決議</b> 7月に開催予定</p>

## 人権・コンプライアンス意識向上・体制強化

<p><b>5 グループ人権委員会が発足 継続的な人権デューディリジェンス実施</b></p> <p>FMH社長が委員長、グループ各社の社長が委員となる「<b>グループ人権委員会</b>」の発足を決定しました。人権分野を専門とする外部有識者を副委員長として招聘し、①人権DDの継続的な実施、②実効性のある人権救済メカニズムの構築を進めます。また担当部門として「<b>法務・コンプライアンス局</b>」を4月に発足させ、機能の強化・拡大を図っていきます。</p>	<p>【前回】委員会開催組織改編を実行</p> <p>↓</p> <p><b>精度向上</b> <b>フェーズ</b></p>
<p><b>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</b></p> <p>グループ社長会で各社の<b>コンプライアンス事案の報告を必須化</b>することで、事案発生時にFMHへの報告が確実に行われるようグループ内の意識を高めます。また、役職員に対し研修を義務付け、<b>ハラスメントや人権侵害を決して許さない職場環境を整備</b>します。</p>	<p>【前回】複数回実行精度向上フェーズ移行</p> <p>↓</p> <p><b>グループ各社に</b> <b>取り組み拡大</b></p>
<p><b>7 被害者救済のため安心して相談できる環境の整備</b></p> <p>既設の<b>グループ内部通報窓口</b>や各社の<b>ハラスメント相談窓口</b>をより利用しやすく整備し、さらに、<b>被害者が直接弁護士に相談できる窓口を新設</b>するなど機能充実を図ります。また、社員や取引先を含むステークホルダーとの継続的な対話や各種調査を通じて、ハラスメント事案の発生を未然に防ぎます。</p>	<p>【前回】実現に向け調整中</p> <p>↓</p> <p><b>弁護士による窓口</b> <b>決定。運用開始へ</b></p>
<p><b>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</b></p> <p>各施策の実効性確認のため<b>エンゲージメントスコア</b>や従業員満足度、人権・コンプライアンスへの理解度を数値化し<b>経営目標の指標</b>に組み込みます。意識向上や職場改革の進捗を確認し開示するとともに、<b>達成度を役員報酬と連動</b>させ、目標達成にむけた取り組みを着実なものとしします。</p>	<p>【前回】実行にむけ検討中</p> <p>↓</p> <p><b>詳細運用について</b> <b>協議開始</b></p>

## 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**

指名・報酬委員会は、**独立社外取締役である森山進氏が委員長をつとめ、かつ過半数（4名中3名）を独立社外取締役が占めています。** 6月25日に第一回委員会を開催し、サクセッションプランの策定など今後取り組むべき課題について整理しました。

また、同日開催の第84期定時株主総会（以下「株主総会」）で定款の変更が承認され、**取締役会の議長を独立社外取締役が務めることも可能**になりました。代表取締役社長の清水賢治以外、独立社外取締役を含め全取締役が新任のため、継続性の観点から当面は清水が議長を務める予定です。

## 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**

4月に導入した「役員定年制」と「社外取締役の在任期間制限」に加え、株主総会で**相談役制度の廃止**についての定款変更も承認されました。あわせて**顧問制度も廃止**し、特定の者に長期間権限が集中しない仕組みが確立しました。

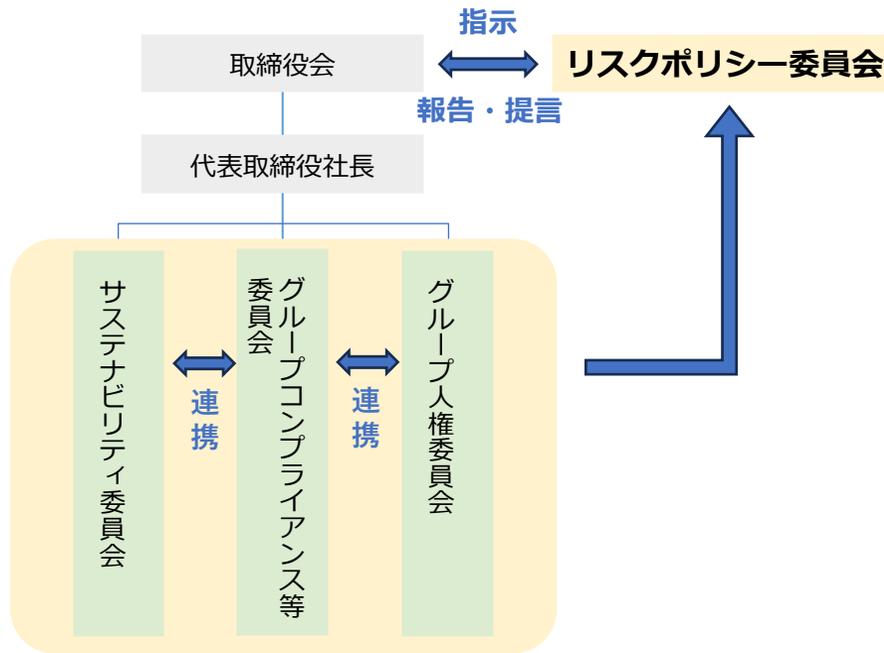
株主総会で承認された役員の新体制では**女性比率が45.5%に上昇、平均年齢は57歳**と昨年の株主総会終了時の71歳から大幅に低下しました。女性の幹部役職員（部長以上の従業員と役員の合計）の比率は、7月の定期人事異動後の新体制で24.6%（2024年7月時点は19.6%）となる見通しです。

## 3 **サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定**

6月25日に開催された第一回指名・報酬委員会において、**サクセッションプランについて協議**を行い、当社の「改革アクションプラン」に基づいた企業価値向上施策を実行に移すことができる経営人材の育成にむけて、9月を目途に議論することを決定しました。

## 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

6月25日の取締役会においてリスクポリシー委員会の設置を決議し、第一回委員会が7月に開かれる予定です。



リスクポリシー委員会は、独立社外取締役及び外部有識者で構成され、客観的な視点でリスクやリスク対応への評価を行うとともに、取締役会による執行部への牽制・監督機能を一層強化することで、リスク耐性の高い経営体制の構築を目指します。

グループコンプライアンス等委員会、グループ人権委員会、サステナビリティ委員会などにおいて特定されたリスクについて、リスクポリシー委員会で重点的に対応すべきリスクを抽出・評価し、対応方針を定めるとともに、その結果を取りまとめ取締役会に報告・提言します。

## 5 グループ人権委員会が発足 継続的な人権デューディリジェンス実施

6月に開催されたグループ社長会兼グループコンプライアンス等委員会でグループ各社より共有された人権・コンプライアンスへの取り組みについて、人権委員会副委員長を務める弁護士に情報共有しています。また、フジテレビでは**全社員を対象に対話形式の研修**を行うなど、人権デューディリジェンスも継続しており、問題の洗い出しを行いながら、解決策や発生防止策について協議を進めています。

## 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

各社の人権・コンプライアンス事案についての報告を必須化したことをうけ、**グループコンプライアンス等委員会を月次のグループ社長会と併せて開催する形へと変更**しました。また各社の事例を共有することで**グループ各社の意識改革**が確実に進んでおり、研修・制度の見直しも加速しました。

### 【グループ各社の取り組み】

- ・「メンタルヘルスの知識とメンタル不調者への対応について」管理職セミナー実施
- ・「1 on 1 フィードバック面談研修」実施
- ・派遣社員向けハラスメント対策アンケート実施
- ・相談窓口設置・相談受付窓口担当者研修実施
- ・コンプライアンス委員会設立
- ・コンプライアンス動画研修、ハラスメント研修実施など

### 7 被害者救済のため安心して相談できる環境の整備

法務・コンプライアンス局において、当社のグループ人権方針の理念に基づいた苦情処理メカニズム（グリーンシステム）として機能する外部相談窓口の設置について、人権委員会副委員長と検討をすすめ、独立性を担保した弁護士事務所を選定し、**ハラスメント被害者が直接外部の弁護士に相談できる仕組みを確立**しました。7月のグループ人権委員会において報告を行い、取締役会承認を経て正式に運用を開始する予定です。

### 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

6月25日開催の指名・報酬委員会において、**7月に業績連動報酬の制度設計について協議することを決定**しました。あわせて、エンゲージメントスコアなど非財務情報の経営目標の設定の仕方について、専門家の意見を踏まえて協議、運用を整備し、導入を目指しています。当社やフジテレビでの人権・コンプライアンスの理解度、従業員満足度などの測定は今年度中に適宜実施する予定です。

当社は人権侵害を決して起こさないために、引き続きグループとして**抜本的なガバナンス改革・人権コンプライアンス意識の向上**が確実なものとなるよう全力で取り組んでまいります。

