

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—

2025年4月30日



はじめに：フジテレビの再生・改革に向けて ー組織としての反省と再生への誓いー

調査報告書の内容は、大変厳しい指摘ばかりでした。特に、「CXにおいては、全社的にハラスメント被害が蔓延していた」との評価は、フジテレビ社員一人一人の胸に深く刻まれる非常に重く厳しいご指摘でした。第三者委員会による客観的な評価を通じ、私たちは、これまでの自己認識がいかに甘かったのかを思い知りました。そして、フジテレビが何を間違ったのかについては組織として反省し、再生を誓うことを求められています。

調査報告書で指摘されたハラスメント事案については、事案一つ一つ、被害者のプライバシー保護や人権保護に配慮しつつ、必要な事実確認を行っており、関係者を厳正に処分いたします。また、安心して相談ができる救済メカニズムの整備やコーポレートガバナンスの強化が必要であるとの指摘も真摯に受け止め、改革を進めております。

役員・社員の意識や企業風土の問題についても多くの指摘がありました。特に「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」の存在に、フジテレビジョンの人権意識が映し出されているという指摘は、大変重く、悪しき習慣を一掃するために、取り組んでいます。さらに、当社のコーポレートガバナンスを強化するために、リスク管理などを各部署まかせにする「原局主義」や「同質性・閉鎖性・硬直性」など今回の要因となった企業風土にも、躊躇無くメスを入れる必要があり、現在、組織改革、意識改革に取り組んでいます。

フジテレビでは、組織として何が間違っていたのかを全社をあげて考えるため、あらゆるレベルの役職員の会議体、取締役会場で議論を行って参りました。そして、ハラスメントの問題に限らず、当社を取り巻くあらゆる人権リスクに対して、真摯に向き合い、ステークホルダーの皆様、に、不断の努力を通じて、変わっていくフジテレビの姿、改革の道筋を、透明性をもって開示し、皆様の声を聞きながら、さらに改革を進めて参ります。

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

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。

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、外部弁護士に直接相談ができる窓口を新設**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。

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。

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。

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

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。

6 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

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。

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。

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。

1. 人権ファーストを徹底する仕組みを作ります

第三者委員会の指摘



- ハラスメントを含む重大な人権侵害のリスクに関する詳細調査（把握）が求められる
- 社外取締役が中心となり、外部専門機関のサポートも得ながら、再発防止策の実践状況を監督するモニタリング機関を設置し、再発防止策の実践状況を定期的に開示して説明責任を果たすことが信頼回復のために必要
- 人権方針実施体制の見直しについては、部署横断的な体制を構築し、実施・監督が必要
- 外部からの視線を意識し、開かれた対話と継続的説明責任が求められる
- 施策推進にあたっては、コンプライアンス部門に任せきりでなく、取締役会がリーダーシップを
- 「フジテレビは何を間違えたのか」という共通認識と意識改革が不可欠
- 加害者・被害者になり得るそれぞれの層への教育研修が継続して必要（人権意識を養い育てる）

フジテレビの強化策

✓ 独立性の高い社外出身の取締役をトップとする「リスクポリシー委員会」を取締役会の下に新設

- ・取締役会の諮問機関として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」（※次頁）を新設
- ・人権リスクを含むリスク全般のフジテレビの対応を監督・モニタリング

✓ 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

- ・社内には、「サステナビリティ経営委員会」（※次頁）を社長直下に設置し、外部アドバイザリーボードによる助言を踏まえつつ、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）

✓ 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

✓ 人権教育研修プログラムの実施

- ・3月完了 全役員・局室長対象「ハラスメント研修」
- ・3月完了 全役職員対象「ビジネスと人権 研修」
- ・3月完了 全社員・スタッフ対象「ハラスメント研修」
- ・4月完了 社員・スタッフ対象「ビジネスと人権 研修」
- ・5月初旬 全社員・スタッフ対象 人権研修20分動画×3本

✓ 社員・取引先との「対話」を拡大

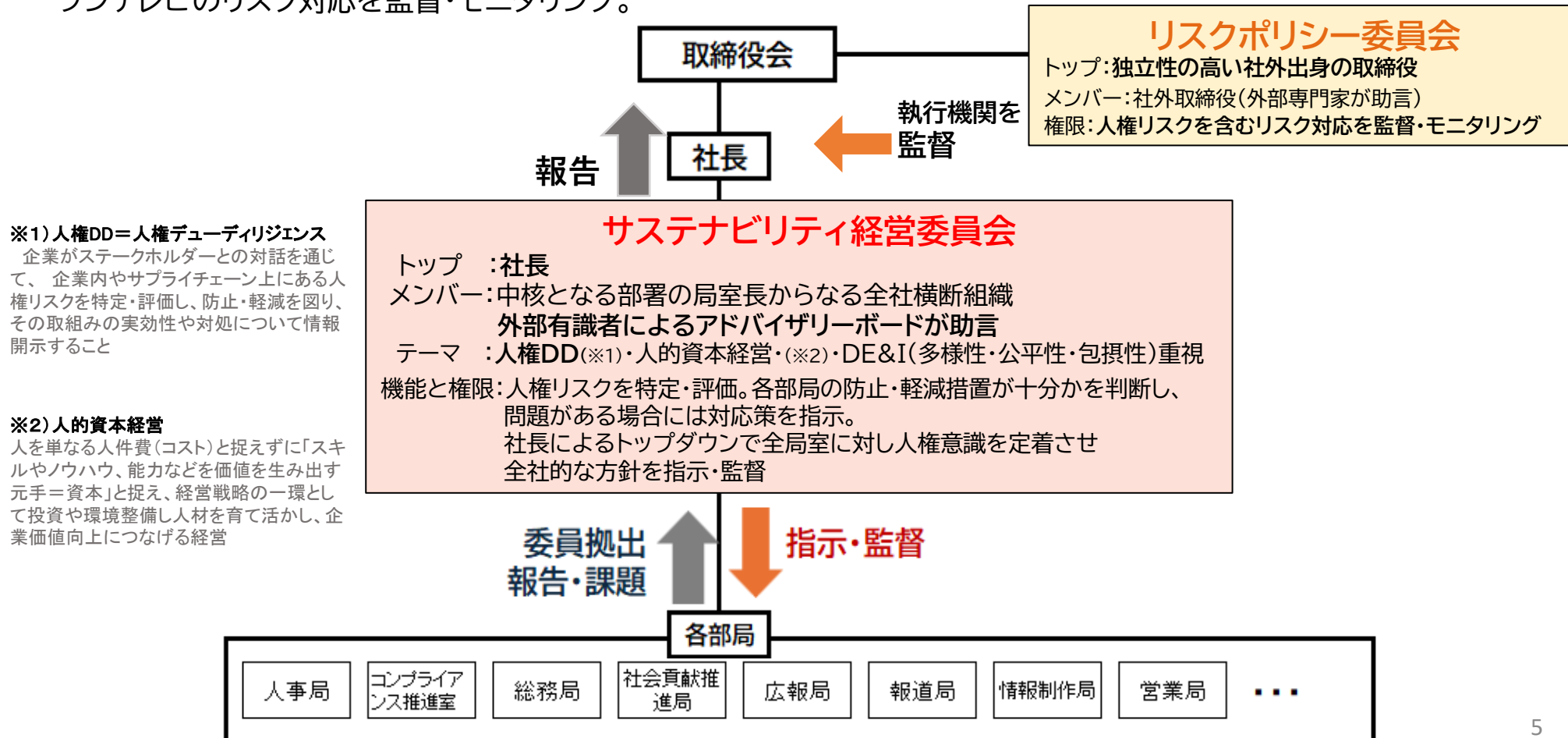
- ・2月～3月末 社員111名、民放連やATPをはじめとする外部団体、フジテレビ労働組合・海外人権団体等との対話を実施
- ・4月から実施中 第三者委員会報告書を受けて、広告代理店との対話・全局内での対話をさらに推進

✓ 役職員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 全社員のミニ対話集会を複数回数実施予定

サステナビリティ経営委員会 が人権意識を全社に徹底 人権ファーストを徹底します

社長直轄の「サステナビリティ経営委員会」で、人権尊重への抜けがないよう全社に人権や人的資本に関わる取り組みを指示し、**人権尊重を徹底**します。取締役会の下に設置する「**リスクポリシー委員会**」は、人権リスクを含むフジテレビのリスク対応を監督・モニタリング。



2. 人権侵害、ハラスメント被害者を**守り抜きます**

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

第三者委員会 の指摘



- **実効性ある人権救済体制の整備** 被害者が安心・信頼して通報できることが前提。信頼性の高い運用が不可欠。
- **被害者ケア・二次被害防止の配慮** 単なる調査でなく、被害者の心理的支援や周囲との関係への配慮が必要
- **緊急的な外部窓口の設置** 既存の社内窓口の強化には時間がかかるため、外部の第三者による即応体制を
- **悪しき慣習の一掃と取引先・取材先との健全な関係構築** 「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」は人権侵害リスクを助長。取引先・取材先との双方向の対話を通じ、健全な関係構築を推進すべき
- **慣習一掃時の機会損失リスクへの配慮** 女性社員・若手社員が不利益を被らないよう十分な配慮が必要
- **現場対応力強化のためのマニュアル整備と周知・研修**
取引先・取材先からのハラスメント・不当要求への現場対応体制整備、マニュアル配布と研修が必要

フジテレビの 強化策

✓ 従来の相談窓口に加え、外部弁護士に直接相談できる 人権救済窓口を設置

5月 外部弁護士に直接相談できる窓口を新設します。
第三者委員会の指摘を踏まえ、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則った客観性・独立性・匿名性が担保された調査を可能とします。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することで、相談者がより安心して相談できる仕組みへと強化します。
新窓口の開設にあたっては、**第三者委員会から指摘や助言**を頂きながら、準備を進めて参りました。

✓ 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月初旬 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に格上げ**

- ・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

✓ **ハラスメント防止に関する規程の改訂**

- ・**5月中旬**「カスハラ」の定義を追加・ルール明確化・周知へ
- ・**5月初旬**「ハラスメント」追加の相談窓口の整備と周知

✓ **カスハラ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、マニュアルを策定・周知

✓ **「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

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

 第三者委員会
の指摘



 フジテレビの
強化策

- ハラスメントの問題が当事者間の問題として捉えられ、その対応が被害者の外形上の意思に委ねられている。被害者の意思は、ハラスメントに対して**厳正な処理**がなされない当社の従前の処理を前提とした諦めを前提とした真意ではないものとなっており、また、真意の確認ができるような体制にもなっていない。

✓ 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

✓ 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

✓ 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

✓ 「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**に展開へ

✓ 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 社内に通知
- ・局長会・部長会・業務連絡会などを各レイヤーで周知へ
- ・**5月**に社内説明会実施予定

✓ 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の不正利用者に対しては、**厳正な処分を行い、発表**
- ・モニタリングの強化
- ・新ルール定着のための研修
- ・AIを活用した不正発見システム導入を検討中
- ・不正利用に関しては、通報窓口への連絡を周知

4. 危機・リスクを減らす仕組みを導入します

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

第三者委員会 の指摘

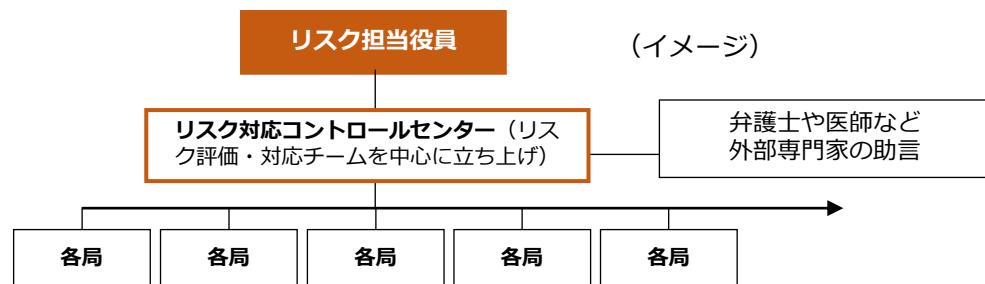


フジテレビの 強化策

- ▶ **リスク管理を部署任せにする「原局主義」からの脱却と情報の徹底管理** 部署ごとの縦割りに対応に留まらず、リスク情報をコンプライアンス部門に一元化、組織的かつ迅速な初動対応を可能とする体制整備が求められる
- ▶ **専門的知見の早期活用と高度化** 外部弁護士等の専門家の助言を早期に活用し、客観性と実効性を備え対応方針を構築する運用体制の高度化が求められる
- ▶ **リスクベース・アプローチの徹底** リスクの重大性や再発可能性に応じて対応の優先順位を設定し、限られたリソースを重点的に投下できる管理体制の構築が必要

✓ 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。

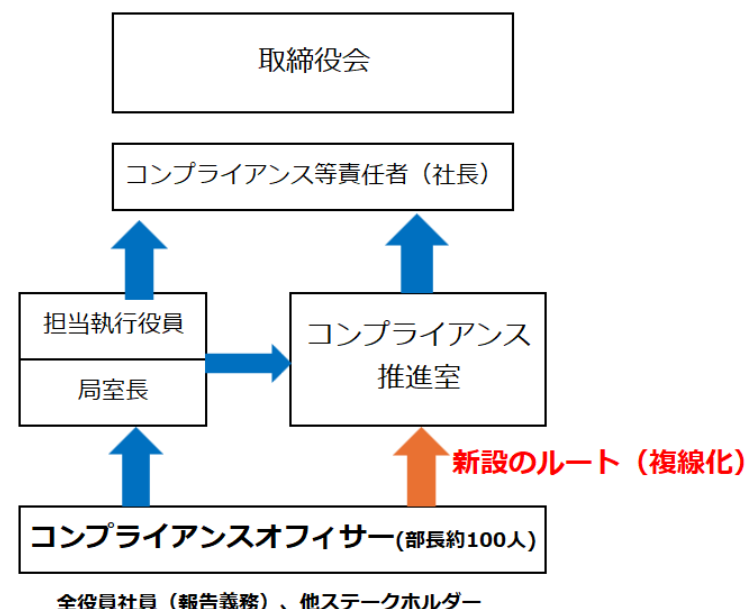


✓ 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止

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

✓ 「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



インシデント発生

5. 編成、バラエティ部門を解体・再編、アナウンス室を独立させます

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

第三者委員会
の指摘



フジテレビの
強化策

- 編成・制作現場を最重要視する長年の判断の結果、人事、コンプラなどの機能が脆弱となり、人権意識の脆弱さをはじめとするリスクが高い経営が継続された
- アナウンサーの立場の脆弱性から、一般社員とは性質の異なるリスクも認識され得た。これを**管理・統制する体制の構築が必要**

✓ 編成局とバラエティ制作局の組織を 解体・再編します

- ・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

✓ 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、財経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

✓ 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強化し、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

✓ 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

6. 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

第三者委員会 の指摘



フジテレビの 強化策

- 社外取締役が主導して、取締役会メンバーの多様性の確保、長期在任者の適格性、年齢層若返り、重要な経営課題に対処できるスキル特定とスキルマトリックスへの反映など、**役員指名ガバナンスに必要な議論を十分に尽くした上で、取締役選任議案を策定すべき**
- **FMH監査等委員会とCX監査役の重複**により自己監査となってしまう。同一人物は望ましくない。
- 事業活動の「外部不経済」「人的資本を毀損」という問題にも向き合い、**事業のサステナビリティに向けた議論を迅速に進めるべき**
- 2025年6月の定時株主総会で新たな取締役会が組成後、役員指名ガバナンスの次に「**役員報酬ガバナンス**」、「**次世代の経営人材を育成するサクセッションプラン**」着手すべき。

✓ 常勤取締役の退陣

本事案で一連の対応を行った常勤取締役は**3月27日**までにすべて退任をしました。自浄作用として大幅な経営刷新を実行しています。

✓ 役員定年制導入及び在任期間上限を設定

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、**4月30日**に役員の定年制・在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す。✓

6月（予定）に実施へ

- 【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社外出身の監査役の上限は8年

✓ 相談役・顧問制度の廃止

6月（予定）に実施へ

✓ 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。

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。

✓ FMH監査等委員会とCX監査役の重複について見直します。

7. 女性比率UPと若手登用で多様性を実現します

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策

第三者委員会 の指摘



フジテレビの 強化策

- **女性比率の向上と形式的登用の回避** 女性役員・上級管理職比率の早期向上が必要
単なる数合わせでなく、個人として尊重され、安心して意見を述べられる環境の整備が不可欠
- **職場におけるジェンダーバイアス・ハラスメント文化の是正** 女性に特有の振る舞いや“我慢”を求める組織文化が存在。多様な人材が能力を発揮できる環境づくりが必要
- **年齢構成の多様性確保と若手の登用** 世代構成の偏り是正や若年層への実質的な権限移譲も不可欠

✓ 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 30% (3月27日発表時点)
- ・ 女性監査役比率 50% (3月27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

✓ 女性リーダーの活用と登用

- ・ 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

✓ 取締役の平均年齢を大幅に引き下げ

- ・ **6月**の新体制で、67.3歳→59.5歳 (3月27日発表時点)
- ・ 平均年齢50歳台を実現

✓ 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

✓ 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

納得感のある人選を**5月以降**の人事で実現へ

✓ 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】4月時点		2024年	2021年	2018年
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

フジテレビ再生・改革に向けた8つの具体策



第三者委員会 の指摘



- ▶ 放送局としての人権尊重に関する問題への対応を誤れば、スポンサー撤退や機関投資家の追及等にもつながり企業価値の毀損に直結する状況に直面していたことからすれば、当社は、重要な経営課題と捉え、経営陣の関与・監督の下で実施する必要があった。
- ▶ 経営陣のコミットメントが不十分であったが故に、人権方針が社内に浸透しておらず、人権方針を実施するための部署横断的な体制も十分に構築されておらず、当社の取組みは重要な人権侵害リスクの予防・対応には繋がっていない状況。
- ▶ 経営陣が、真の意味で人権尊重の姿勢を明確にし、本事案及び類似事案でも問題となっているような性的暴力・ハラスメントを含む重要な人権課題に関する認識を深め、そのリスクの防止・対応のために必要な部署横断的な体制を構築し、これを実施・監督していくことが不可欠。

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。そして、経営がリーダーシップを執り、「人権最優先」の企業に生まれ変わります。

✓ 「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回り、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・ワーキング」を立ち上げ、次世代を担う中堅若手の声を吸い上げます。

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。