

2025 年 4 月 30 日

各位

株式会社フジテレビジョン

フジテレビの再生・改革に向けた取り組みの進捗状況について ～人権尊重・コンプライアンスの関連施策～

この度の当社で発生した人権・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。

当社は、2025 年 3 月 31 日、「フジテレビの再生・改革に向けて」の中で「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」を公表し、第三者委員会の調査報告書による指摘を踏まえつつ、同プランを見直しながら、実行可能な施策について順次取り組みを進めております。これらの取り組みの本日までの進捗状況、特に人権尊重・コンプライアンスの関連施策の詳細につきまして以下のとおりお知らせいたします。

こうした取り組みの進捗状況については、今後も継続して開示してまいります。

1 人権尊重の徹底

(1) グループ人権方針の経営への浸透

・グループ人権方針の周知徹底

フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針について、様々な階層で改めての周知を行っております。さらに、後述のとおり、役員・社員一人一人の人権意識の向上のために、経営陣及び全社員に対するハラスメント研修や「人権とビジネス」の勉強会を複数回実施するなど、人権方針をより理解するための取り組みを継続しております。

・「サステナビリティ経営委員会」の新設による社内推進体制の強化

当社は、人権及び人的資本を含むサステナビリティをテーマに幅広い議論を行えるよう、2025 年 4 月 24 日の取締役会で「サステナビリティ経営委員会」の設置を決議し、4 月 28 日に第一回委員会を開催の上、設置趣旨の確認及び今後議論していく当面の重要課題等についての議論を開始いたしました。新設されたサステナビリティ経営委員会は、委員長は当社代表取締役社長、中核メンバーはサステナビリティ経営推進に近い部局の担当執行役員や局長等とし、全局室長に参画を求める体制としております。社員をコストではなく資本ととらえ、経営戦略の一環として人を育て、伸ばし、活かして企業価値向上を図り、人権尊重、DE&I 等の人的資本を含む当社のサステナビリティ課題について今後は社内で横断的に議論する予定です。また、今後、同委員会に外部アドバイザリーボードを設置し、人権等に詳しい外部専門家から助言をいただくことを予定しております。

(2)人権 DD の実施・継続及び強化

・社内外ステークホルダーとの「対話」

当社における人権リスク、また人権リスクに限らず当社の再生・改革のために社員一人一人が望む施策と課題感を幅広く把握するため、2025 年 2 月 21 日から 3 月 31 日までの間、全 26 局室の社員合計 111 人と弊社の再生・改革プロジェクト本部との間で、外部専門家の立ち会いのもと、合計 37 回の対話を実施いたしました。これに加え、2025 年 2 月 19 日には、当社の社内イントラネット上に、当社の全社員から意見を集約すべく「フジテレビの未来に向けた意見箱」を設置し、全社員からの意見も募っております。この意見箱の設置自体、当社の全社員から意見を集めることが重要であるという社員自身の声（再発防止・風土改革 WG からの指摘）を受けて行ったものであり、2025 年 4 月 30 日までに、420 件以上の意見が寄せられております。意見箱に集約されたこれらの意見は、当社社員と再生・改革プロジェクト本部の対話の取り組みを補完するものとしても位置付けております。

これらの取り組みを通じて、現行の人事制度への課題感を含め、当社社員から多くの声を吸い上げることができ、これを踏まえて 2025 年 3 月 31 日に公表した「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」の各施策を策定いたしました。

さらに、個々の当社社員以外のステークホルダーとの間でも、2025 年 2 月から 3 月にかけて、当社労働組合、日本民間放送労働組合連合会、一般社団法人全日本テレビ番組製作社連盟、協同組合日本俳優連合、英国「TV Industry Human Rights Forum」の代表者とも対話を実施いたしました。これにより、広く当社のバリューチェーン上に存在する人権リスクについての理解を深めることができ、これも踏まえて、2025 年 3 月 31 日に公表した「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」の人権リスクマップを作成いたしました。今後は、対話の範囲を更に拡大し、リスクベース・アプローチによる人権 DD の取り組みを推進していきます。2025 年 4 月以降も、第三者委員会の調査報告書において対話すべき相手として指摘を受けた取引先として、新たに、当社の広告代理店各社とも対話を実施いたしました。

今後は上記各団体との継続した対話に加え、第三者委員会の報告書による指摘を踏まえ、スポンサーや芸能プロダクションにも対話先の範囲を拡大するため調整を進めております。

・全社員への匿名のアンケート

上記の当社社員を含む各ステークホルダーとの対話及び意見箱を通じた幅広い意見収集に加えて、個別事案への対処も含めて、当社に存在するコンプライアンス課題を改めてこの機に徹底的に洗い出すため、全社員に対してコンプライアンス違反全般（人権リスクを含みます。）を対象とする「コンプライアンスアンケート」の実施を決定し、既にその実施を開始しております。

当該アンケートにおいては、心理的安全性を確保して運用するため、外部弁護士が一次的に回答内容を精査し、当社には、回答者の意向に反して回答者名が開示されないよう、

匿名性を徹底しています。その上で、当該アンケートを通じて発覚した個別事案についても、事案の重大性等に応じた詳細な事実調査を通じて適切な対応を行ってまいります。

・個別の人権リスクへの対応・継続的モニタリング・開示

上記の対話等によって特定された個別の人権リスクへの対応として、個別事案における人権・コンプライアンスリスクの深掘り調査を実施し、施策の効果をモニタリングして継続開示していきます。

これまでに実施した対話等を通じて発見された潜在的な人権リスクの調査は、すでに外部専門家の支援のもとに開始しております。

・受講率 100%を目指す教育研修・階層別教育プログラム

これまでに役員向けの「ビジネスと人権」研修を実施し、同様の研修動画を全社員向けに展開いたしました。また全社員対象のハラスメント動画研修も実施いたしました。

今後は、全社員向けに、人権・ハラスメント・新通報窓口の周知をテーマとした連続研修を5月初旬より開始いたします。ハラスメント研修は、第三者委員会の調査報告書の指摘を受けて、カスタマーハラスメントについても説明し、また、加害者・被害者のいずれにもなり得るという認識に立って、幅広い層を対象とする教育研修としてまいります。

(3) 救済メカニズム・相談窓口

・従前のコンプライアンス相談窓口の周知強化

社内イントラネットのトップページに従前のコンプライアンス相談窓口をわかりやすく掲出いたしました。また、社内の様々な会議体にてコンプライアンス相談窓口の周知強化を行っております。今後は、全社員を対象とした説明会の実施及び社内でのビデオの放映等による更なる周知強化をはかってまいります。

・専門家のサポートに基づく体制強化・窓口の新規開設

国連ビジネスと人権に関する指導原則の要件を踏まえて、外部弁護士による新しい外部人権救済窓口を早期に開設するため、現在調整を進めております。また、これと並行して、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は構築完了いたしました。

(4) 社員を守る個別の仕組の強化

・誹謗中傷対策の強化

社内外のステークホルダーへの誹謗中傷については、対策チームを組成し、外部専門家の協力も得ながら削除や発信者情報開示に向けた法的措置も含めて迅速に対応しております。当社ウェブサイトのトップページにも、誹謗中傷には厳正な対応を行う旨のメッセージを掲載いたしました。

また、現在、SNS 対策チームを中心に訴訟も含めた対応策の強化を検討しており、個別事案についても適宜対応しております。

- ・アナウンス室の独立、マネジメント見直し

アナウンサーの起用方法及びマネジメントフローを見直すため、従前編成局の下部組織であったアナウンス室を編成局のもとから独立させる方針を決定いたしました。

- ・ハラスメント加害者に対する処分適正化

コンプライアンス違反やハラスメントを含む人権侵害が認められた場合、加害者に対して、これまで以上に厳正な処分を実施するという方針を全社的に発表いたしました。各事案に応じて処分を実施しております。

2 企業風土改革

(1)コンプライアンス意識の醸成

- ・コンプライアンス研修の義務化

第三者委員会の調査報告書の指摘を踏まえ、社員へのカスタマーハラスメントに対応する研修を上述のとおり全社員向け研修として5月中に実施する予定です。

また、各部部長をコンプライアンスオフィサーに新たに任命完了し、4月末に説明会を行いました。また、管理職に対するコンプライアンス対応研修を5月中に実施いたします。

- ・職場におけるコンプライアンスをテーマにした対話

常勤役員会、局長会において、第三者委員会の調査報告書を受けて「フジテレビが反省すべき点」をテーマとした議論を行い、まず、役員・局長クラスから、自らのコンプライアンス意識に不足がないかを各自が確認する対話を実施いたしました。5月中には、全社員を対象に、調査報告書の内容を踏まえたグループでの「対話」形式での研修を実施予定です。

- ・ハラスメント根絶宣言

5月1日に、全社員に向けて「ハラスメント根絶宣言」を発信し、新相談窓口の設置を周知して膿を出し切ることを宣言する予定です。加えて、社長による説明会を全社員を対象に実施することで社員一人一人に周知してまいります。

(2)心理的安全性・透明性の向上

- ・懲戒処分事案の見える化

人権・コンプライアンス違反事案について、当社の全社員が「何が悪かったのか」を理解し、自らの行動に生かすために、個人の名誉・プライバシーに配慮しつつ、処罰事案を詳細に社内に掲示し、掲示の期間を延長するよう運用の変更を開始しております。

- ・再生・改革プロジェクト本部の取り組み発信

「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」の内容について、全社員に説明し、対話（グループディスカッション）を実施する取り組みを調整しております。

3 ガバナンス強化

(1) コンプライアンス機能の強化

・コンプライアンス推進室の人員・予算の増強

現在、コンプライアンス推進室への相談件数が大幅に増加しているため、人員・予算を増強するとともに、コンプライアンス推進室を新たに「局」とする方針を決定いたしました。今後の組織体制にも反映していきます。

また、コンプライアンス推進室への相談事案について、事案に応じて、外部弁護士に相談した上で詳細な事実調査を含む対応を進めております。

・内部監査部門の独立、CCO の創設

コンプライアンス推進室の取り組みに対して、客観的な監視・評価が可能となるように、内部監査部門をコンプライアンス推進室から独立した組織とする方針を決定いたしました。今後の組織体制にも反映していきます。

また、CCO (Chief Compliance Officer) を招聘するため、現在人材を選定しております。

・コンプライアンス規程の見直し

新たなコンプライアンスオフィサー制度含め、機能を強化した形で規程を改訂し、取締役会において承認いたしました。本改訂に合わせて、別途、各部署長を新たにコンプライアンスオフィサーに任命しており、同コンプライアンスオフィサーが、部下から申告のあったコンプライアンス違反を全件コンプライアンス推進室に報告することを義務化しております。

(2) サステナビリティ経営委員会の新設

上述のとおり、サステナビリティ経営委員会を新設し、4月28日に「第一回サステナビリティ経営委員会」を開催いたしました。これまで、社会貢献推進局、人事局、コンプライアンス推進室、総務局その他の部署が個別に所管してきた人権・DE&I・人的資本等に関する取り組みを、同委員会の設置により、今後は、各部署の垣根を越えて全社的かつ横断的に統合いたします。

第一回サステナビリティ経営委員会では、今後、全社横断的に人権尊重を基軸とした経営を行っていくこと、各部署の垣根を越えて各担当部門が連携しながら取り組みを実施をしていくこと、幅広い人的資本に関する議論を行っていくこと等を確認いたしました。

(3) 危機・リスク対応機能の強化

・リスクポリシー委員会、リスク評価・対応チームの設置

社外出身の取締役で構成される「リスクポリシー委員会」を設置し、人権リスクを含む

リスク対応を監督・モニタリングする仕組みを構築いたします。

また、平時より、コンプライアンス担当役員のもとに、「リスク対応・評価チーム」を設置し、放送や当社社員による違反、不祥事、災害等日常的に発生するリスクを評価し、未然に危機を防ぐ仕組みを構築いたします。全社的なリスクの特定・評価状況、対応の実績等については、取締役会下に設置する「リスクポリシー委員会」に報告し、評価を得つつ、取締役会にも報告いたします。

・危機・リスクコントロールセンターの設置

経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事象発生時、「リスク対応・評価チーム」が中心となって「リスク対応コントロールセンター」を組成し外部弁護士等とも連携し、迅速かつ的確な初動対応を行う仕組みを構築いたします。

5月以降組織体制にも反映していきます。

(4)不適切経費利用のチェック

・経費利用に関する全社的ルールの特文化

経費使用のポリシーやルールを定めた経費利用ガイドラインを取締役会において承認いたしました。今後、同ガイドラインに沿った適正な経費利用を徹底いたします。

・不適切な経費利用の防止・検出システムの増強

現在、「異常検知システム」や「自動アラート機能」などの不適切な経費利用の防止・検出システムの導入に向けた検討をしております。

4 メディア・エンターテインメント業界全体での協働について

当社は、まずは当社自身の人権尊重に関する取り組みを、人権ロードマップ¹にのっとり着実に実行していくことが重要であると考えております。その上で、第三者委員会の調査報告書でも指摘のとおり、制作会社、プロダクション、タレントやフリーランスの方々などを含むメディア・エンターテインメント業界の皆様とも、人権DDの一環として継続的に対話を進めてリスクを把握し、協働して実効性のある対応策を検討したいと考えております。今後、系列局などにもこうした取り組みを広げていくべく対応していく所存です。

以 上

¹ 「フジテレビの再生・改革に向けて」（2025年3月31日）別紙
(https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_2025033110019.pdf)