

2025 年 5 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・改革に向けた人権尊重に関する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、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」(以下「計画書」といいます。)¹の中で「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」¹を公表し、国連のビジネスと人権に関する指導原則(以下「指導原則」といいます。)²及び指導原則を参照している第三者委員会の調査報告書中の指摘を踏まえつつ、同プランを見直し・強化しながら、各施策の実行を順次進めております。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。なお、4 月までの取り組みの進捗状況につきましては、2025 年 4 月 30 日のプレスリリース²(以下「4 月 30 日付プレスリリース」といいます。)²においても開示しておりますが、本リリースにおいては、5 月までの進捗を含めた形でお知らせいたします。

政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)³においては、企業による人権尊重の取り組みとして、1.人権方針の経営への浸透、2.事業活動における人権への負の影響の特定・評価、3.負の影響の防止・軽減、4.取り組みの実効性の評価、5.説明・情報開示を行い、6.救済を行うことが必要とされているところ、当社の各取り組みについて、以下、ガイドラインの上記項目に沿って整理させていただいております。

対応する当社施策について、(括弧)内には、同ガイドラインのうち対応する項目の段落番号を記載するとともに、計画書又は 4 月 30 日付プレスリリースのうち対応する項目が記載されている箇所を記載しておりますので、合わせてご参照いただけますと幸いです。

¹ 「フジテレビの再生・改革に向けて」(2025 年 3 月 31 日)p.22～33
(https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_2025033110019.pdf)

² 「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～」(2025 年 4 月 30 日)(https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250430_6392428.pdf)

³ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2024 年 9 月 13 日)
(<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>)

す。

1. 人権方針の経営への浸透及び社内外への周知(ガイドライン3.)

当社は、人権尊重の取り組みを実施するにあたり、企業及び経営陣が、人権尊重責任を果たすことについてのコミットメントを示し、当該コミットメントを社内外のステークホルダーに周知しつつ、経営システムに組み込む⁴ことが極めて重要と理解しております(ガイドライン 2.2.1、3.2 等)。そこで、当社の経営トップは、以下のとおり「フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針」(以下「グループ人権方針」といいます。)の周知徹底を行いながら、全社横断的に人権デューディリジェンス(以下「人権 DD」といいます。)の取り組みを着実に実行・継続するための仕組みを確立しております。

(1) グループ人権方針の周知徹底(4 月 30 日付プレスリリース p.1、計画書 p.22)

フジ・メディア・ホールディングスは、2023 年 11 月に取締役会の承認を経てグループ人権方針を策定・公開しておりましたが⁵、当社では、現在様々な階層で改めてグループ人権方針の周知を行っております。

また、当社では、グループ人権方針の周知・浸透及び役員・社員一人一人の人権意識の向上のために、2025 年 3 月に改めて役員・局室長向けの「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も展開いたしました。加えて、全社員対象のハラスメント動画研修も 2025 年 3 月に実施いたしました。役員・局室長向けの研修、及び、その後の全社員向けの研修のいずれも受講率は 100%でした。

さらに、全社員向けに、人権・ハラスメント・新設した社外相談窓口の周知をテーマとする全 3 回の連続研修を 2025 年 5 月初旬より開始し、第 1 回の人権研修、第 2 回のハラスメント研修についてすでに配信を開始しております。第 3 回の人権研修は、下記 6.(2)のとおり 2025 年 5 月 28 日に新設した社外相談窓口に関するオンライン説明会として、2025 年 5 月 29 日に実施いたしました。このように、繰り返しの研修を様々な階層及びテーマで実施しており、下記 2.(2)のとおり、社員一人一人の意識の変化に関する効果も見られております。なお、社員向けの研修動画は、社員のみならず、フジテレビで働く派遣および業務委託のスタッフの皆様にもイントラネットでご視聴いただける環境を作り、各部署の担当社員から連絡をしております。

加えて、今後の人権尊重への取り組みを示す人権ロードマップの策定・公表を行うなど、グループ人権方針をより理解し、実践に移すための取り組みを継続しております。

⁴ ガイドライン 1.1 脚注 7 が参照する OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイドライン」(日本語版)(2018 年) 1.2 (<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>)

⁵ 「フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針」(<https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html>)

(2)「サステナビリティ経営委員会」及び外部アドバイザリーボードの新設による社内推進体制の強化(4月30日付プレスリリースp.1)

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う仕組みとして、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、同月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⁶。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。人的資本経営、すなわち、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る経営を行うため、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。

5月23日には第二回委員会を開催し、当社のサステナビリティ経営の実現に向けた取り組みがより実効的なものとなるよう、外部有識者をメンバーとし、同委員会に対して定期的に助言・モニタリングを実施する外部アドバイザリーボードを設置いたしました⁷。外部アドバイザリーボードのメンバーには、大崎麻子氏、加藤茂博氏及び佐藤暁子氏の3名が就任しております。それぞれ人権尊重やジェンダー平等、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おり、当社の今後の取り組みについて有益な助言等を得ております。外部アドバイザリーボードのメンバー3名のうち2名は、第二回委員会にも出席した上で、今のフジテレビに求められる考え方や施策のあり方についての助言及び参加者との議論を行いました。さらに、第1回外部アドバイザリーボードを2025年5月30日に開催し、当社と外部アドバイザリーボードのメンバーで、今後の施策の方向性、取り組みに向けて重要になる考え方や留意すべき点等について意見交換も行っております。今後も定期的に取り組みの進捗をご報告し、施策について監視と助言を受ける予定です。

また、第二回委員会においては、サステナビリティ経営の実現に向けた重要課題に関する個別施策等の検討や進捗管理をさらに加速・推進する観点から、同委員会の直下に、「人権デューディリジェンス」、「人的資本経営」、「経営戦略」、「リブランディング」、「環境」の5つのテーマについて議論するプロジェクトを立ち上げ、今後、それぞれのプロジェクトごとに具体的な検討を進めていくこと、また、同委員会において各プロジェクトにおける検討内容を踏まえて統合的に議論を進めていくこと等について、協議を

⁶ 「フジテレビ『サステナビリティ経営委員会』設置及び開催について」(2025年4月28日)
(https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250428_5465880.pdf)

⁷ 「第2回『サステナビリティ経営委員会』の開催及び外部アドバイザリーボードの設置について」(2025年5月23日)(https://www.fujitv.co.jp/company/news/250523_1700.pdf)

行いました。

なお、2025 年 2 月に発足した「再生・改革プロジェクト本部」(以下「再生改革 PJ 本部」といいます。)は一定の役割を終え、上記サステナビリティ経営委員会の事務局として吸収される予定です。組織体制を一層明確化することで、全社員が「再生・改革」を自分事としてとらえられるように進化してまいります。再発防止・風土改革 WG も発展的に解消し、同委員会が役割を担う予定です。

(3) コンプライアンス規程等の見直し(4 月 30 日付プレスリリース p.5)

2025 年 3 月 31 日までに実施した 2.(2)で後述する当社社員との対話や意見箱への投書内容によれば、コンプライアンス違反・ハラスメントに対する処分が不十分であるという意見が多く、当社のコンプライアンスの不徹底が様々な人権への負の影響を生み出していたことを認識しております。そこで、人権への負の影響への適切な対処の徹底、及びグループ人権方針の現場への浸透のため、コンプライアンス規程の改訂を 4 月の取締役会で承認いたしました。本改訂により、新たなコンプライアンスオフィサー制度を開始し、各部長 100 人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新たに義務化しております。これにより、人権への負の影響に関する情報が社内で適切に共有される仕組みを新規構築しており、5 月 28 日にはコンプライアンスオフィサーから共有を受けた内容についての情報が取締役会で報告されました。

加えて、従業員一人一人の人権への負の影響に関する正しい理解を啓発するため、5 月 28 日の取締役会決議により、カスタマーハラスメント対策の視点を新たに盛り込むため、ハラスメント防止に関する規程等の改訂を完了いたしました。あわせて、カスタマーハラスメントマニュアルも新たに策定し、カスタマーハラスメントの定義・類型、対応方法・社内体制等について明文化し、社員及びスタッフの安全確保と健全で働きやすい職場環境の構築を目的とした実践的なガイドラインとし、全従業員に周知を行うこととしております。

(4) 社内機密・個人情報の漏洩防止のための人事規程の見直し

社内の機密・個人情報の漏洩防止対策の強化のため、5 月 28 日には取締役会で社員就業規則を改訂し、プライバシー権保護のため、個人情報を含む社内の機密情報の漏洩禁止について厳格化いたしました。今後は社内での研修の実施や、IT&データイノベーション部とも連携して漏洩防止を徹底いたします。

(5) ハラスメント根絶宣言(4 月 30 日付プレスリリース p.3、p.4)

さらに、2025 年 5 月 1 日、全社員に向けて「ハラスメント根絶宣言」を発信し、その中

で、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いたしました。同日には、全社員を対象として代表取締役社長による2025年4月までの取り組みに関する説明会も開催し、その際にも、同宣言について社員に説明を行いました⁸。

なお、(1)で上述の3回の連続研修のうち第2回のハラスメント研修は、第三者委員会の調査報告書中の指摘を受けて、カスタマーハラスメントについてもテーマとし、また、全員が加害者・被害者のいずれにもなり得るという認識に立ち、幅広い層を対象として実施いたしました。ほかにも、管理職に対し、ハラスメント事案への対応時の注意点等をテーマとするコンプライアンス対応研修を6月中に実施いたします。

2. 負の影響の特定・評価(ガイドライン4.1、計画書p.23)

当社は、人権 DD の第一歩として、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響(潜在的な負の影響を含む)を特定・評価することが重要であるものと理解しております(ガイドライン 4.1)。そこで、当社は以下の取り組みを行って人権への負の影響を特定し、優先順位付けを行いました。

(1) リスクが重大な事業領域・負の影響の発生過程の特定のための調査(ガイドライン 4.1.1(a)(b)(c)、計画書p.5)

まず、人権への負の影響の発生可能性が高く、リスクが深刻であると考えられる事業領域(セクター)を特定するため(ガイドライン 4.1.1(a))、メディア・エンターテインメント業界の人権リスクに関する公表情報等に基づく調査を行いました。その結果、当社の主たる事業であるコンテンツ制作・放送事業の特徴として、番組制作やキャスティングにおいて権限を有する者とそうでない者との間での権力格差があり、社内外の様々なステークホルダーがハラスメント・差別・長時間労働等の人権への負の影響に曝されやすい、という特徴が認められました。

また、再生改革 PJ 本部は、外部専門家の支援を受けながら、関係部署であるコンプライアンス推進室、人事局、経理局の社員に対して複数回ヒアリングを実施するとともに、当社がこれまでに実施してきた各種取り組みに関する以下の資料を収集し、これらの資料についても精査いたしました。これにより、当社のビジネスの各工程について、人権への負の影響がどのように発生し得るか(ガイドライン 4.1.1(b))及び人権への負の影響と当社との関わり方について検討いたしました(ガイドライン 4.1.1(c))。

⁸ 「『ハラスメント根絶宣言』発表について」(2025年5月2日)
(<https://www.fujitv.co.jp/company/news/202505021300.pdf>)

- ・コンプライアンス推進室において取りまとめた「視聴者の声」
 - ・番組審議会議事録
 - ・コンプライアンス推進室において取りまとめた「職場環境アンケート結果」
 - ・コンプライアンス推進室において取りまとめた「リスクチェックシート」
 - ・フジテレビ労働組合が作成しフジテレビに提出された「組合実施アンケート報告書」
 - ・内部監査報告書、その他の内部監査に関する資料
 - ・過去の社内研修資料
- 等

(2) 社内外ステークホルダーとの「対話」(ガイドライン 4.1.2.3 等、4 月 30 日付プレスリリース p.5)

当社は、人権への負の影響を正確に特定・評価するためには、従業員、労働組合・労働者代表市民団体等のステークホルダーとの対話が有益であるものと認識しております(ガイドライン 2.1.2.3、2.2.3、4.1.2.3)。

そこで、当社が関係する人権への負の影響、また、それに限らず、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 日から同年 3 月 31 日までの間、全 26 局室の社員合計 111 人と当社の再生改革 PJ 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。また、再生改革 PJ 本部は、2025 年 5 月 19 日より、全社員を対象に、外部専門家の立ち会いのもと第三者委員会の調査報告書及び計画書の読み合わせとディスカッションを行うグループ対話も実施しております。全社員が参加できるよう、5 月中に全 16 回実施するとともに、海外や支社支局、遠方への出向者、休業休職者のうち参加希望者向けに、早朝・日中・夜間の時間帯にもオンライン対話を全 5 回実施しております。すでに 1200 名以上が参加・申し込みを完了しておりますが、業務の都合上、参加できていない社員向けに 6 月冒頭にも複数回実施することが決定いたしました。外部弁護士の同席のもとで行われているこの研修会では、社員一人一人が、①フジテレビが反省すべきこと、②自らの行動で変わった点、③フジテレビの何を変えるべきで、何は変えるべきでないか等のテーマに沿ってグループ対話を行っております。参加した社員からは、「皆が会社を良くしたいという思いを持っていると感じられた」「社内の様々な部署の同僚の話を聞いて、自分たちの行動が変わってきたことや、会社も変わっていることを実感した」等の声が多数聞かれており、組織及び個々人の意識として変革すべき点について社員一人一人への腹落ちが進み、上記 1.(1)の各種研修とあわせた効果が見られております。

また、対話に加え、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」(以下「意見箱」といいます。)を設置し、全社員からの意見も募っております。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、5月28日までに400件以上の意見が寄せられております。意見箱に寄せられた意見は、当社社員と再生改革 PJ 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」の各施策及びそれに続く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、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への負の影響についての理解を深めることができました。

加えて、2025年4月以降は、第三者委員会の調査報告書中で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、芸能事務所各所とも対話を開始・継続しており、当社の取り組みをご説明するとともに、芸能事務所によるコンプライアンス遵守の促進も改めて呼びかけております。また、当社の広告代理店各社とも対話を開始・継続しております。人権尊重への取り組みが進んでいる広告代理店等とも対話を行うことで、テレビ業界の人権リスクの特性についても理解を進められたため、得られた視点は上記のカスタマーハラスメントマニュアルにすでに反映をしているほか、テレビ業界において参考にすべきグッドプラクティスについて理解を深めることができ、これを参考に当社の取り組みに引き続き反映してまいります。また、2025年5月30日には公益社団法人日本アドバタイザーズ協会において、同協会の会員である広告主(当社スポンサーを含む。)に対して一斉説明会を実施し、フジテレビの再生・改革の状況についてスポンサー各社からのご意見等を伺う対話も行いました。

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中の指摘を踏まえ、対話の範囲をスポンサー等にも拡大するため、現在調整を進めており、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まいります。

(3) 特定された人権への負の影響の優先順位付け(ガイドライン4.1.1(d)、計画書p.20)

当社は、特定された人権への負の影響について、まずはより深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきであるものと認識しております(ガイドライン 2.2.4)。具体的には、深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という 3 つの基準を踏まえて判断されるものと理解しております(ガイドライン 4.1.3.1、4.1.3.2)。

そこで、当社は、上記の公表情報の調査、当社の社内外のステークホルダーとの対話及

び過去に実施した職場改善アンケート等各種資料の改めての分析を踏まえ、今後対処していくべき当社のバリューチェーン上に存在する人権への負の影響を一覧化した上で、深刻度・発生可能性に応じて優先順位付けを行いました。

2025 年 3 月 31 日には、これを踏まえた当社の初期的な案として「人権リスクマップ」⁹を発表し、その後、優先順位に沿って下記 3.の対応を進めております。優先順位付けは今後の人権 DD の進捗に合わせて継続的にアップデートしてまいります。

(4) 全社員への匿名のアンケート(ガイドライン4.1.2.3、4 月 30 日付プレスリリースp.2)

当社は、人権侵害の状況は常に変化するため、人権への影響評価は、定期的かつ継続的に行うべきであるとされているものと認識しております(ガイドライン4.1.2.1)。

そこで、上記の当社社員を含む当社の社内外の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、現に当社に存在する人権侵害リスクを含むコンプライアンス課題を、この機に改めて徹底的に洗い出すため、4 月末から 5 月 15 日にかけて、全社員に対してコンプライアンス違反全般を対象とする「コンプライアンスアンケート」を実施いたしました。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、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処を進めております。

(5) 脆弱なステークホルダーへの特別な注意(ガイドライン 4.1.2.2、4 月 30 日付プレスリリースp.4)

人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱なステークホルダーへの潜在的な人権への負の影響に特別な注意を払うべきであるとされているところ(ガイドライン 4.1.2.2)、上記(2)の従業員との対話を踏まえて、当社におけるアナウンサーは、第三者委員会の調査報告書中でも指摘されたとおり、キャスティングをされる側として、特に脆弱なステークホルダーであることを認識いたしました。

そこで、下記 3.(5)のとおり、アナウンサーの受ける人権への負の影響への対処に係る施策を実行しております。

3. 負の影響の防止・軽減(ガイドライン4.2)

当社は、人権尊重責任を果たすためには、上記のとおり特定された人権への負の影響を防止・軽減することが重要と理解しております。そこで、当社は優先順位を付けながら、

⁹ 「フジテレビの再生・改革に向けて」(2025 年 3 月 31 日)p.20
(https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_2025033110019.pdf)

以下の施策を行っております。

(1) ハラスメント加害者に対する処分適正化、懲戒処分事案の見える化(4月30日付プレスリリースp.4)

当社においてコンプライアンス違反やハラスメントを含む人権への負の影響が認められた場合、被害者の救済及び将来同様の負の影響が起きないようにするため、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し、かかる方針に基づき、各事案に応じた適正な処分の実施を開始しております。

さらに、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を変更し、負の影響の防止に努めております。

(2) 誹謗中傷対策の強化(4月30日付プレスリリースp.3)

社内外のステークホルダーへの誹謗中傷が多発しておりますが、当社は、誹謗中傷による人権侵害の軽減・防止も重要であると考えております。そこで、当社は、SNS 対策チームを組成し、SNS を日常的に監視しながら、外部専門家の協力のもと、削除や発信者情報開示に向けた法的措置、抗議文の個別送付も含めて迅速に対応しております。当社ウェブサイト¹⁰のトップページ¹⁰にも、誹謗中傷には厳正な対処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。

(3) 脆弱なステークホルダーであるアナウンサーの起用方法・マネジメント見直し、アナウンス室の独立(ガイドライン4.1.2.2、4月30日付プレスリリースp.4)

上記 2.(5)で記載した、当社のアナウンサーの受ける人権への負の影響に対処するため、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こととし、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、番組との調整役を果たす「コーディネーター制度」を創設する方針を決定いたしました。5月末にアナウンス局への組織改編も決定しており、6月にかけて具体的な社内人事を実施し、新制度も稼働いたします。

4. 取り組みの評価(ガイドライン4.3)

当社は、人権 DD によって特定・評価した人権への負の影響に対する軽減・防止のため

¹⁰ 株式会社フジテレビジョン ウェブサイト(<https://www.fujitv.co.jp/>)

の各施策の実効性について、継続的にモニタリングを行い、改善を進めることが重要であると理解しております(ガイドライン 4.3)。そこで、以下の組織体を創設して人権への負の影響への対応の評価を行ってまいります。

(1) リスクポリシー委員会、リスク評価・対応部署の設置(4月30日付プレスリリースp.5)

取り組みの実効性の評価には、実効性の評価手続を社内プロセスに組み込み、評価結果を活用することが重要であるとされております(ガイドライン 4.3.2、4.3.3)。そこで、社外取締役で構成される「リスクポリシー委員会」を設置し、社外取締役が人権への負の影響への対応を含むリスク対応を継続的に監督・モニタリングする仕組みを構築いたします。リスクポリシー委員会は、6月の株主総会後の新体制発足後、独立性の高い社外出身の取締役をトップとして組成されることとなります。社外取締役としては、人権・コンプライアンスに詳しい専門知識を有する方の就任を想定しております(6月の株主総会を経て正式に決定いたします。)

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・評価部署を設置し、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。

リスク対応・評価部署は、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。取締役会は、当該評価結果の報告を活用して、サステナビリティ経営委員会と連携しながら、各施策が人権への負の影響の防止・軽減に効果があったか、また、より効果のある対応策があるかを検討いたします。

(2) 内部監査部門の独立、CCO の創設(4月30日付プレスリリースp.5)

コンプライアンス推進室は、下記 6.(3)のとおり、人権への負の影響の救済のための従前の相談窓口や各コンプライアンス違反の報告先となっておりますが、そ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まいります。また、外部から CCO (Chief Compliance Officer)を招聘するため、現在人材を選定しております。

(3) 対話やアンケートの定期的な実施・検証

上記の社内外のステークホルダーとの対話や、職場環境アンケート等を定期的の実施し、ハラスメント発生率・人権への負の影響の経年変化・対策効果等をモニタリング・検証し、改善の有無・是正措置の再検討を行ってまいります。

5. 説明・情報開示(ガイドライン 4.4)

当社は、人権 DD の取り組みとして、人権尊重に向けた取り組みや、特定された人権への負の影響への対処方法について、積極的に開示を行うことが重要であると理解しております(ガイドライン 4.4)。そこで、人権尊重に向けた取り組みや進捗状況について、上記のとおり、計画書やその後のプレスリリース(4月28日付、4月30日付、5月2日付、5月23日付、5月28日付等)において、少なくとも1ヵ月に1回以上、関連する取り組みの進捗の開示を行っております。また、当社の重要なステークホルダーである当社社員や取引先の皆様等に対しても、個別にご説明の実施を継続しております。これらの説明・情報開示を通じて、ステークホルダーからの信頼を取り戻せるよう、対応の適否を評価するのに十分な情報を提供することを心掛けております。今後も、定期的に具体性・透明性のある説明・情報開示を続けてまいります。

なお、会社を支える社員や常駐スタッフへの情報開示についても非常に重要であると位置付け、代表取締役社長からメール等で定期的なメッセージを発信するとともに、再生改革 PJ 本部副本部長、補佐等から再生・改革の進捗や今後の予定等をできるだけ開示し、都度社内にも共有しております。

さらに、社内の従業員に向けた、これまでの人権への取り組みを含む当社の再生・改革に関する施策の情報開示も重ねて行っており、社内向けにも、透明性を確保した情報開示を継続しております。

6. 救済(ガイドライン 5)

当社は、人権侵害を受けた被害者の救済と再発防止は、両輪一体の対応として重要なものであると認識しております。そこで、個別事案の救済への取り組みを進めるとともに、人権侵害の被害に早期に対処し、人権侵害からの救済を可能とするために、人権救済メカニズムとしての通報窓口を整備・構築しております。

(1) 個別事案の救済への取り組み

当社にて把握している個別事案(ハラスメント事案及びその他のコンプライアンス違反を含みます。)への対応については、被害者の方々への二次被害を防止することを最優先にしながら、指導原則に基づく救済を実現すべく、外部の弁護士の支援に基づき調査を実施しながら慎重に対応しております。

(2) 専門家のサポートに基づく社外相談窓口の新規開設(4月30日付プレスリリース p.3)

指導原則は、人権救済メカニズムの実効性の要件として、8つの要件(①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧対話に基づくこと)を挙げているものと理解しております(ガイドライン 5.1)。

当社は、外部弁護士が新たに窓口となる、上記 8 要件を踏まえた新しい社外相談窓口

を、2025年5月28日に開設いたしました¹¹。具体的には、利用対象者を当社の役職員だけでなく、取引先事業者・出演者・取材対象者まで拡大し(利用可能性)、専門的知見・経験を有した外部弁護士が、臨床心理士と連携しながら相談を受ける体制とし(正当性・公平性)、一連の対応プロセスとともに窓口について社内外に周知・公表した上で(利用可能性・予測可能性・透明性)、個別事案に応じた被害者の救済を行うものになるよう(権利適合性)、設計しております。開設翌日である2025年5月29日には、上記1.(1)のとおり、全社員向けコンプライアンス研修として、社外相談窓口の周知のためのオンライン説明会も実施いたしました(利用可能性)。

(3) 従前のコンプライアンス相談窓口の周知強化(4月30日付プレスリリースp.3)

従前のコンプライアンス相談窓口も引き続き重要な相談窓口として運用を続ける予定であるところ、窓口の周知を強化すべく、社内イントラネットのトップページに、改めてわかりやすく案内を掲出いたしました。また、社内の様々な会議体にも、コンプライアンス相談窓口の周知の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(利用可能性)。

(4) コンプライアンス推進室の人員・予算の増強(4月30日付プレスリリースp.5)

現在、従前のコンプライアンス相談窓口の対応部署である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」とする方針を決定し、公正な運営を強化しております(正当性)。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(公平性・権利適合性)。

7. 最後に～メディア・エンターテインメント業界全体での協働～(ガイドライン4.2.3)

当社は、一企業による対応可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題についても、複数の業界が協働して取り組みを行うことが重要であると認識しております(ガイドライン4.2.3)。

そこで、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が、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等を含むメディア・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、系列局等にもこうした取り組みを広げるべく対応してまいります。

¹¹ 「社外相談窓口の設置について」(2025年5月28日)(https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250528_02265328.pdf)

現在、制作 4 局においては、制作スタッフを派遣する派遣元企業 160 社に対し当社としての取り組みをご説明した上で、各社から意見を求めるアンケートを開始いたしました。改善すべき点があれば、適切に対応してまいります。

これらの施策が一過性の取り組みとならないよう、進捗を定期的に検証し、必要に応じて内容をアップデートしてまいります。また、これら施策の取り組み状況については、皆様へ継続的に公表・説明を行ってまいります。

また、現在、一般社団法人日本民間放送連盟においても、当社の問題に端を発する形で、①人権尊重・コンプライアンス特別委員会の設置、②ジェンダー平等推進プロジェクト(仮称)設置、③各社内でのアンケート実施と開示、④民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブックの作成と共有、⑤民放業界全体としての人権救済メカニズムの検討、⑥経営トップを対象として人権に関する講演会を実施等の取り組みを発表いたしました¹²。この取り組みに対し、当社として真摯に対応、参画をしてまいりたいと考えております。

以 上

¹² 一般社団法人日本民間放送連盟「民放連・緊急人権アクション」(2025 年 5 月 22 日)(<https://jba.or.jp/files/jba106539/20250522%20「民放連・緊急人権アクション」【確定】.pdf>)