



フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 6月進捗状況

2025年7月3日



フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 6月の進捗 (2025年7月3日現在)

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**（4月30日公表資料より ※【前回】は1か月前の公表時）

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**を体现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。

【前回】
概ね実行済み
↓
実行済み

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。

【前回】
新規窓口の
開設実行済み
↓
実行済み

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。

【前回】
概ね実行済み
↓
実行済み

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。

【前回】
組織改編で
概ね実行済み
↓
実行済み

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。

【前回】
組織改編で
概ね実行済み
↓
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

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。

【前回】
株主総会後の新
役員体制で実行
↓
指名・報酬委
で議論開始

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。

【前回】
組織改編で
概ね実行済み
↓
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

「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。

【前回】
サステナビリティ経営委で
準備中
↓
PJ始動へ

5月実行済みの主な施策

- ・「サステナビリティ経営委員会」設置 外部アドバイザリーボード3名決定
- ・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 1200人超参加
- ・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（広告会社等）
- ・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
- ・役員定年制導入・在任期間上限設定・顧問制度の廃止

6月実行済みの主な施策（※一部7月で「実行済み」に）

- ・港前社長と大多元専務に対する法的責任追及を発表
- ・調査報告に記載された各事案に関する懲戒処分等を発表
- ・清水社長が被害女性Aさんに対面で謝罪、誹謗中傷対策等で合意
- ・相談役の廃止（定款を変更）
- ・FMH監査等委員である取締役とCX監査役が全員兼務している状況を解消
- ・フジテレビコンプライアンスガイドライン改訂
ハラスメント処分厳正化・カスハラも新たに言及するなど体制強化
- ・新たな人権救済の社外窓口について現場での周知開始
- ・「ハラスメント根絶宣言」の社内ポスター掲示開始
- ・リスク管理体制を強化
 - ①社長室に「リスク管理部」新設
 - ②緊急時に「リスク対応コントロールセンター」開設を決定
 - ③取締役会直下に「リスクポリシー委員会」設置を決議
- ・サクセッションプラン（後継者育成計画）
FMHにて指名・報酬委員会が設置され、CXの計画も議論スタート
- ・7月初旬 組織再編・人事異動
コンプライアンス推進局・アナウンス局等新設
編成・制作体制を大幅見直し
- ・人事異動で上位役職ポストに女性が増加

7月に始動する施策

- ・「サステナビリティ経営委員会」下のプロジェクト始動へ
 - ①人権デューディリジェンスPJ ②人的資本プロジェクト
 - ③リブランディングPJ ④経営戦略PJ
 - ⑤気候変動・環境PJ 設置 全PJメンバー発令
- ・全部署横断リブランディングPJでは、「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へ
- ・DE&Iを学ぶ研修を7月以降実施へ

1 人権ファーストを徹底す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」の議論加速

社長直下に設立した「サステナビリティ経営委員会」は外部アドバイザリーボードである3名の有識者による助言を踏まえながら、経営の意思決定に常に人権方針を反映・徹底します。

- ・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
- ・**6月2日 第1回外部アドバイザリーボード開催（5/30）を公表**
清水社長も同席し、3名の有識者と今後の方針を議論
（第3回会合は7月7日に開催予定 ※リスクポリシー委員会新設は後述）

✓ 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～6月末 社員・スタッフ人権研修（20分）×2本
- ・5月21日～6月2日 全社員対面グループ研修23回1200人超参加
（うち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）
- ・**6月4日～6月末 社外相談窓口 説明会のアーカイブ動画配信**
「ビジネスと人権」研修兼ねて（6月研修3本目）

✓ 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）
- ・**6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**
（7月3日現在 550件超の投稿あり）

✓ 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～5月15日 全社員・常駐スタッフ対象に実施
- ・**6月18日 進捗について社員・常駐スタッフにメールで説明**
事案の重大性や調査の難易等を踏まえつつ
外部弁護士によるヒアリング・調査実施中

✓ 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・海外人権団体等と対話実施
- ・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～6月 番組制作部門で、派遣元会社160社と「8つの強化策と進捗」等を共有しアンケートで意見を求めた。**
ご意見内容を分析、対話しながら今後の対策に活用
- ・**5月～6月 全社員同士の対話（グループ対面研修兼ね）** ※左記

✓ 様々なレイヤーでの「議論」～フジテレビは何を間違えたか～

- ・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 常勤取締役・執行役員間で議論
- ・**6月中旬 CX取締役会で女性への謝罪内容について報告**

サステナビリティ経営委員会 第1回外部アドバイザリーボード開催

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するため、外部アドバイザリーボードの外部有識者から定期的に助言・モニタリングを得ることにしております。5月30日に行われた第1回ボード会議では、委員長である清水社長参加の下、今後の施策の方向性や、DE&I・人的資本経営の推進に関するものを含めた各種取り組みの推進に向けて、重要になる考え方や留意すべき点等について議論を行いました。各アドバイザーからは、以下のとおりコメントがありました。

(※ 6月2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。

「人権尊重を『ビジネスと人権』の国際基準に沿って進めていくという姿勢を高く評価したい。経営トップのコミットメントの下で、サステナビリティ経営委員会という部署横断的な組織を作り、全社で取り組む体制を整えたのは重要な第一歩である。今後は、人権デューディリジェンスに多くの日本企業に欠けているジェンダーの視点を加えて、取り組みの精度を高めていく必要がある。メディアが社会規範の形成に大きな影響力を持つことを自覚し、なぜ人権の取り組みを進めているのかを自分の言葉で語れる社員をいかに増やしていくかも重要である。」

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）」国内審議団体活動責任者。同年より横浜市立大学データサイエンス研究科研究員。

「フジテレビはコンテンツ企業としては最高の人材が揃っている。今後はコンテンツ作りの能力に加え、人権ファーストを標榜するにふさわしい『ビジネスと人権』に理解のある人材が組織を率いていくことを、人材最適配置戦略の変化として内外に示すことが必要だ。調査結果に対しても厳正な処分で終わりにせず、透明性のある重要な経営情報を開示する企業努力を通じて社員の理解を促し、再配置の機会を通じた人材育成と活躍、活性化の仕組みを作ることも、人的資本経営の観点からは欠かせない取り組みである。」

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。

「日本全体における人権尊重の取り組みは、国際人権基準に照らしまだギャップが大きいことを認識することがスタート。その中でフジテレビが人権尊重の取り組みを浸透させることにも時間はかかると思うが、日本社会をリードしていくような、狭義のコンプライアンスを超えた国際人権基準に沿った取り組みを進めていくことが重要だ。これまでフジテレビが行っている対話は人権デューディリジェンスの中でも非常に重要な取り組みなので、対話の中でパワーバランスには留意して、当事者の心理的安全性を確保し、当事者の声を施策に活かしていくことが重要である。」

2 人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます

✓ 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 社内周知も完了

- ・ 5月28日 「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開始。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、より安心して相談できる仕組みに強化。
- ・ 5月29日 利用にあたっての全社説明会
- ・ 6月 4日 上記説明会の様子を動画で配信スタート
- ・ 6月16日 相談窓口や相談後のスケジュールなどの相談フローを分かりやすく説明した動画を作成しイントラネットに掲示（「ハラスメント根絶宣言」ポスター・サイネージにも案内表示）社外向けへの周知も開始



✓ フジテレビコンプライアンスガイドライン等改訂

- ・ 5月22日 ハラスメント防止に関する規程等の見直し
- ・ 6月18日 コンプライアンスガイドラインを見直し
ハラスメント処分厳正化・カスハラにも新たに言及
グループ人権方針と連携強化等の強化策を決議
- ・ 6月25日 取締役会に上程し、改訂

✓ コンプライアンス推進局に進化し権限強化

- ・ 7月初旬 組織改編と人事異動
- ・ コンプライアンス推進室はコンプライアンス推進局に進化
人員を増やし、人権DDの対話、救済窓口、人権リスク対策、
研修を一貫して担う部署を新設
- ・ 社内での発言力やイニシアティブ・影響力を強化

✓ 「誹謗中傷対策チーム」も体制強化

- ・ 7月初旬 同チームを主導するSNS対策部の体制強化
(コンプライアンス推進局)

✓ 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22日 ハラスメント防止に関する規程等の見直し
常勤役員会で決議
 - ・ 5月28日 取締役会に上程し、改訂・策定
 - ・ 5月28日 カスハラマニュアルを周知・イントラ掲載
 - ・ 6月 カスハラ基本方針の検討を開始

✓ 「会食・会合ガイドライン」運用継続

- ・ 「性別・年齢・容姿等での選定禁止」を明文化した
ガイドラインを2月に策定・周知完了
- ・ 6月13日 経費精算は新たな経費ガイドラインに完全移行
会合事前承認時の記録を添付義務付け

2025年6月19日に以下の通り、リリースにて発表を行いました。翌20日には、社内の誹謗中傷対策チームで今後の方針を協議しました。

被害女性Aさんへの謝罪及び誹謗中傷対策等に関する合意のお知らせ

(※2025年6月19日広報資料より)

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、本日、第三者委員会の調査報告書における本事案、並びに、本事案に関連する当社及び当社の役職員の一連の対応に関して、被害女性Aさん（第三者委員会の調査報告書における女性A）に対して謝罪を行うとともに、Aさんとの間で誹謗中傷対策等について合意いたしましたので、以下の通りお知らせいたします。

当社は、本日、当社代表取締役社長 清水賢治より、Aさんに対面にてお会いして、①本事案が、当社の「業務の延長線上」であると第三者委員会の調査報告書で指摘された状況で起きたこと、②Aさんからの被害申告があったにもかかわらず、当社が、Aさんの人権を救済するために必要な対応を適切に行うことができなかったこと、③本事案発生後の当社の対外発信によってもAさんに対して精神的苦痛を与えてしまったこと等について、謝罪いたしました。このような謝罪の機会を設けてくださったAさんに対し、深い感謝と心からの敬意を表します。

その上で、当社とAさんとは、本日、①当社が、Aさんと協力して、本事案に関連してAさんに対してなされる不当な攻撃又は誹謗中傷からAさんを守るための措置を講じるよう努めること、②当社が、本事案、並びに、本事案に関連する当社及び当社の役職員の一連の対応に関連してAさんが被った経済的及び精神的損害に対する補償を行うこと等を内容とする合意書を締結しました。

当社ウェブサイトのトップページにもメッセージを掲載しておりますが、当社は、Aさんに対するものも含めて、当社社員、元社員、その家族その他の関係者に対する根拠のない誹謗中傷等に対しては、刑事・民事の法的措置も含めて厳正に対処する方針です。また、2025年5月30日付の「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」において開示している通り、当社は、誹謗中傷対策チームを組成し、SNSにおける不当な攻撃又は誹謗中傷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対応しております。さらに、現在、誹謗中傷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。当社は、今後は、Aさんとも協議・協力の上で、これらの誹謗中傷等に対してさらに厳正に対処してまいります。

当社は、2025年3月31日、一連の事案を受けて「フジテレビ再生・改革に向けたプラン」を公表し、現在までに、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まいりました。その中でも、これまで当社として最重要と考えて進めてまいりましたAさんに対する救済のあり方について、今般、このようにお知らせする状況に至りました。

もっとも、当社としては、人権を軸に据えた改革の歩みをここで止めることなく、社会にとって信頼される存在であるために、更なる改革を推し進め、メディアという公共財としての責任を胸に、歩み続けることを改めてここに誓います。

3 コンプライアンス違反への厳正な処分を行います

✓ 調査報告書の各事案について懲戒処分等を公表

- ・ 6月5日 調査報告記載の各事案に関する懲戒処分等発表
清水社長が会見で説明

(※公表資料 https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250605_560233.pdf)

✓ 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
- ・ 複数の外部分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日の方針発表
- ・ 5月28日 取締役会でハラスメント規定を改訂
- ・ 6月25日 フジテレビコンプライアンスガイドライン改訂
ハラスメント加害者の処分厳正化等を明記

✓ 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
- ・ 6月5日 上記の懲戒処分等についても掲示を透明化

✓ 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 社内に通知
- ・ 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
- ・ 6月13日 経費精算について新ガイドラインに完全移行し運用開始
新ルール対応厳格化へ向けた経費システムの改修終了

✓ 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開始
- ・ 6月27日 AI不正発見システムによるテストモニタリング実施

✓ 「ハラスメント根絶宣言」浸透図る

ハラスメントを一切許容せず、全ハラスメントを「しない」「させない」「見過ごさない」
全てのステークホルダーが互いに尊重し、
安心して働ける職場環境を整える。

- ・ 5月1日 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
人権方針でも明記されているハラスメント禁止を
改めて宣言
- ・ 6月19日 ポスター・サイネージ掲示スタート



※再発防止・風土改革WGで
話し合いデザイン決定

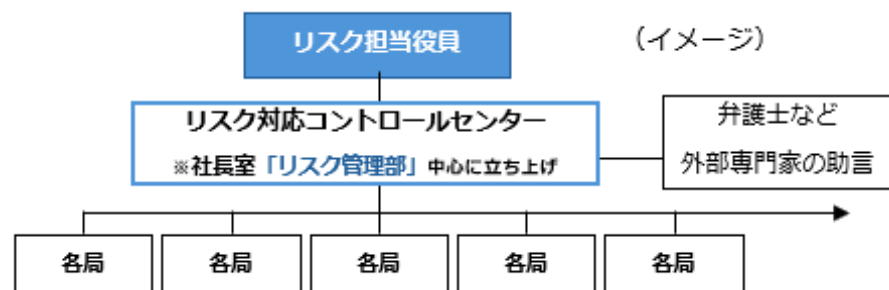
4 危機・リスクを減らす仕組みを導入します

✓ 社長室に「リスク管理部」を新設

経営に重大な影響を与え得る「リスク」に対して、迅速かつ適切な初動対応を取るための体制を強化

- ・7月初旬 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・特定する「リスク管理部」を社長室に新設。緊急時はリスク管理部中心に社内関係各部署から成る「リスク対応コントロールセンター」を立ち上げ、迅速・的確に対応

(※リスク評価・対応にあたっては、弁護士など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)



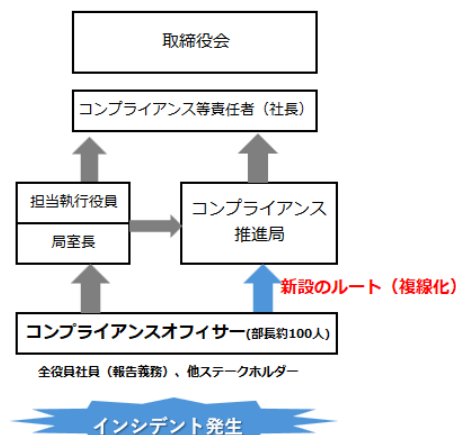
✓ 「リスクポリシー委員会」を新設

- ・6月25日 取締役会で「リスクポリシー委員会」設置を決議
(※委員会開催は7月末予定)
独立性の高い社外出身の役員等からなる「リスクポリシー委員会」によって、執行によるリスク管理体制や対応状況を監督・モニタリング
リスク管理部での対応は「リスクポリシー委員会」に定期的に報告し、評価を得、取締役会に報告する予定

✓ 「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局に報告します。

- ・4月24日の取締役会でコンプライアンス規程改訂
- ・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
- ・7月の人事発令とともに、名刺にも肩書を一齐に記載へ

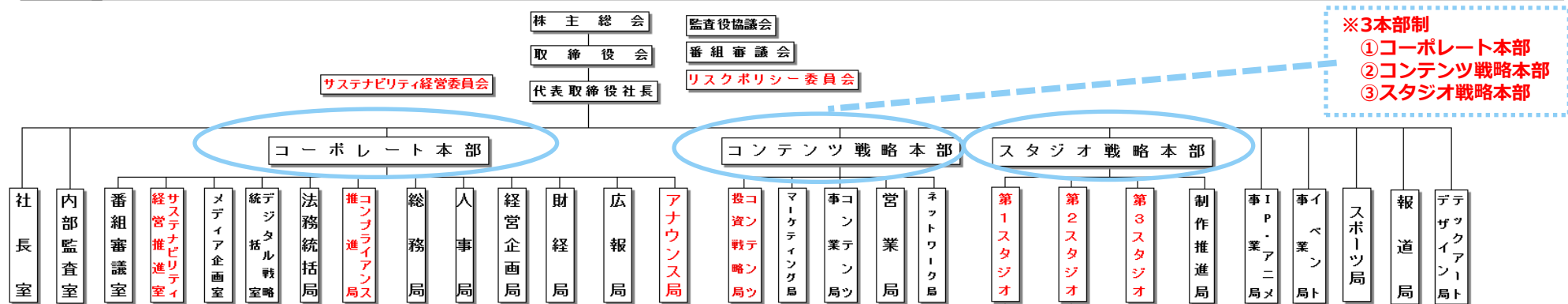


✓ 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止

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に

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



✓ 編成局とバラエティ制作局の組織を解体・再編

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

- ・4月30日 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せる環境を構築する方針を取締役に報告
- ・5月 清水社長がスモールミーティング開始（全5回100名）バラエティ制作者等に解体の意図、再編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意識改革議論
- ・5月最終週 局長人事を行い、組織再編を通達
- ・7月初旬 制作部門は「スタジオ戦略本部」のスタジオ機能に再編編成の機能は、「コンテンツ戦略本部」のもとにある「コンテンツ投資戦略局」に集約

✓ コーポレート本部に「アナウンス局」誕生

番組起用方法についても、権限を強化し、人権尊重のマネジメント、アナウンス局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
- ・5月最終週 局長人事を行い組織再編を実施 アナウンス局の方針
- ・7月初旬 コーポレート本部に「アナウンス局」誕生
マネジメント部署も新設し、体制強化

✓ 「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2回 清水社長がアナウンサー室スモールミーティング開催編成局からの独立、コーディネーター制度に関して説明し、質疑応答
- ・7月初旬 マネジメント部署を新設し、本格スタート

✓ 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し、制作部門等への管理を徹底し再発防止を徹底

- ・7月初旬 人員強化を実施

6 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

✓ 新経営陣が株主総会・取締役会で決定

- ・ 3月27日 本事案の発生時に在任していた常勤取締役はすべて退任、大幅な経営刷新を実行
- ・ **6月25日 株主総会・取締役会を経て新経営陣が決定**

✓ 役員定年制導入及び在任期間上限を設定

【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

- ・ 4月30日 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踏まえ常勤役員の定年制および、社外役員の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構築
- ・ **6月25日 新経営陣で規則だけでなく、実質的にも実現**

✓ 相談役・顧問制度の廃止

- ・ 4月30日 取締役会で決議（顧問制度は廃止）
- ・ **6月25日 株主総会で「定款」を変更し相談役制度を廃止**

✓ 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へ多様な性別年代の人材にスキルや経験を提供した上で、時代の変化や経営リスクに対応できる経営者を育成する
- ・ **6月25日 FMHに設置された指名・報酬委員会で議論開始**
フジテレビでの計画についても議論開始

✓ 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」で方向性を確認
- ・ 5月末 局長人事を実施 人事局長を中心に議論加速
- ・ **6月末 同委員会のもとに「人的資本PJ」を7月初旬に設置し議論加速する旨、幹部陣に一斉共有**

✓ 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 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、解消を反映した役員選任案を取締役会で承認
- ・ **6月25日 フジテレビの社外監査役に、FMH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で解消へ**

7 女性比率UPと若手登用で多様性を実現します

	取締役総数	女性取締役数	女性割合	執行役員含む総数	執行役員含む女性数	女性割合（執行役員含む）	監査役総数	女性監査役数	女性割合（監査役）
昨年12月（事案発覚当時）	22	2	9.10%	35	4	11.40%	5	0	0.00%
今年1月（嘉納・港両氏が退任）	20	2	10.00%	33	4	12.10%	5	0	0.00%
今年3月27日（第三者委員会報告前）	14	4	28.60%	25	7	28.00%	5	0	0.00%
今年6月（総会後の新体制）	11	4	36.40%	22	7	31.80%	2	1	50.00%

✓ 取締役の女性比率3割以上に 年齢も大幅な引き下げ

- ・ 6月25日 女性取締役比率 1年前 10%未満 → 36.4%
平均年齢 1年前 67.3歳 → 57.2歳
- ・ 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割以上を目指す

- ・ 人事異動により、1年以内に3割以上を目指す
- ・ 7月初旬 局室長28人中 8人が女性 女性割合 29%に上昇
管理職全体としては、重要役職ポストに女性が増加

【男女管理職比率】		2025年 (7月)	2024年 (4月)	2021年 (4月)
局室長	男性	20人	11人	10人
	女性	8人 (29%)	1人(8%)	1人(9%)
局次長	男性	36人	42人	18人
	女性	9人 (20%)	8人(16%)	0人(0%)
部長	男性	75人	52人	81人
	女性	22人 (23%)	20人(28%)	19人(19%)

✓ 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
- ・ 6月 エンゲージメントスコア導入方法など具体的な選定開始

✓ 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・重要ポストに若手登用・異動の流動率高める

- ・ 決定までのプロセス可視化・属人的決定プロセスの見直し
- ・ 若手への権限移譲を推進
- ・ 7月初旬の人事異動でも重要なポストに若手、女性の登用を推進

✓ 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
- ・ 6月に正式決定 7月に研修実施へ

8 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します

✓ 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、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ました。

→6月19日の女性Aさんへの謝罪にあたっては、取締役会にも報告

✓ 「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、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。

→7月初旬に組成（6月中に事前告知済）「サステナビリティ経営委員会」の下にリブランディング・プロジェクトを設置し、議論開始。

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、詳細に発信をしてまいります。

→7月以降も、HPや会見を通じて、情報開示につとめます。また、社員・スタッフ等、社内への発信も継続いたします。

現在取材・編集を進めております検証番組につきましては、7月以降に放送できるよう、現在検証を鋭意進めております。

放送日が決定しましたら、改めて視聴者の皆様にお伝えする予定です。

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

事案発生からのフジテレビ再生・改革に向けた主な動き

(2025年7月3日現在)

2024年

12月19日～ 一部週刊誌が中居正広氏の女性トラブルを報道

12月27日 HP上で当該会食への社員の関与を否定

2025年

1月17日 港浩一社長（当時）らが定例社長会見を実施
第三者委員会ではない調査方針、“クローズド”な会見形式に批判
スポンサーのCM出稿見合わせ始まる

1月23日 フジテレビ・FMHが第三者委員会の設置を発表
嘉納修治会長（当時）・港社長（当時）が出席し社員説明会を実施

1月27日 嘉納会長(当時)・港社長(当時)が記者会見し辞任発表
金光修FMH社長(当時)・遠藤龍之介副会長(当時)・清水賢治新社長も
登壇した会見は10時間超え

2月 6日 社内に清水社長を本部長とする「再生・改革プロジェクト本部」設置
同本部直下に中堅若手11名からなる「再発防止・風土改革WG」設置

2月19日 イントラに「フジテレビの未来に向けた意見箱」開設

2月21日 再生・改革プロジェクトが外部弁護士とともに、社員と「対話」開始
(※3月末までに全26局室111名と合計37回実施 課題分析と施策検討)

2月27日 「会食・会合ガイドライン」策定 清水社長会見

3月27日 経営刷新に向けた新たな役員人事を発表
本事案で一連の対応を行った常勤取締役がすべて退任

3月31日 第三者委員会が調査報告を公表し、会見
清水社長会見 フジテレビの再生・改革に向けた取り組み等を説明

4月 2日 清水社長による社員説明会（オンライン）

4月 3日 総務省がフジテレビ・FMHに行政指導

4月14日 コンプライアンス処分についてイントラ掲示の透明化開始

4月17日 常勤役員・局室長との拡大会議で「何を間違えたのか」議論

4月24日 「サステナビリティ経営委員会」を設置（※第1回会合は4月28日）

4月24日 フジテレビ・FMH合同取締役会で「何を間違えたのか」議論

4月24日 「経費ガイドライン」発表
ライン部長100名を「コンプライアンスオフィサー」任命

4月25日 全社員・常駐スタッフに向けた調査アンケート実施

4月30日 「楽しくなければテレビじゃない」からの脱却など8つの強化策を発表
総務省に4月の「再生・改革」の進捗状況を報告 清水社長会見

5月 1日 清水社長が社員説明会（オンライン）「ハラスメント根絶宣言」発表

5月 7日 清水社長が社内スモールミーティングを開始（5回開催 100名以上参加）

5月16日 株主総会に向けた新役員体制案公表 清水社長会見

5月19日 全社員の対面グループ研修スタート（対面全18回 オンライン5回）

5月23日 「サステナビリティ経営委員会」外部アドバイザリーボード新設

5月28日 従来の窓口に加え、外部弁護士が直接受け付ける救済窓口を新設
ハラスメント加害者の処分厳正化のためハラスメント規程を改訂
カスタマーハラスメント対策マニュアルを策定し、社内へ通知

5月30日 総務省に「再生・改革に向けた8つの強化策」5月進捗等を報告

6月 5日 港前社長と大多元専務に対する法的責任追及を発表
調査報告に記載された各事案に関する懲戒処分等について発表

6月19日 清水社長が被害女性Aさんに対面で謝罪し、誹謗中傷対策等で合意

6月25日 第17回定時株主総会を開催

7月 3日 総務省に3か月内の報告

7月以降 検証番組放送へ（予定）

