



フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 7月進捗状況

2025年7月31日



フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 7月の進捗 (2025年7月31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）

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。

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を行い、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。

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。

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。

実行済み

ガバナンス改革・組織改革

※【前回】＝7月3日

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。

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。

役員定年制の厳格化や相談役廃止等
⇒実行済み
後継者育成計画
⇒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。

実行済み
女性管理職比率も1年後の3割達成を目指す

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。

PJ立ち上げも
実行済み

6月までに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
- ・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・処分の社内掲示の透明化
- ・「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
- ・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「危機管理本部」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
- ・局室長人事で上位役職ポストに女性が増加

7月に実行した主な施策

- ・広告会社の会員社向けの一斉説明会などで6月進捗と今後について説明（清水社長出席）
- ・検証報道番組を放送
- ・全社的な組織改編を完了・人事異動で若手登用を実施
女性管理職の比率も1年後に3割以上になるようにUP
- ・「再生・改革プロジェクト本部」と下部組織のWGについて発展的解消と
新組織への移行を社内に通達
「サステナビリティ経営委員会」傘下のプロジェクトについて一斉に人事発令
①人権PJ ②人的資本経営PJ
③リブランディングPJ ④気候変動・環境PJ
- ・全部署横断のリブランディングPJは、社内、社外との対話を重ね、
新たな企業理念やパーパスを定義するための議論をスタート
- ・リスク管理に関する規程の策定、コンプライアンス規程の改訂および
リスクポリシー委員会の設置を取締役会で決定（第1回会合は8月以降）
- ・第3回 サステナビリティ経営委員会を新体制下で開催
第2回アドバイザリーボードを実施
- ・新体制での全社会議を実施し清水社長から人権ファースト等を含む周知
（第2回アドバイザリーボード中のアドバイザーの助言を踏まえ、人権ファーストを
人事評価も取り入れる旨のメッセージも発信）
- ・新体制で任命されたコンプライアンスオフィサーに、役割と連絡ルートを周知
- ・カスタマーハラスメント基本方針を策定、取締役会で決議し対外的にも開示
- ・局室長研修を3回実施 部長研修を実施
- ・CX全役員・執行役員および制作部門およびサステナビリティ経営委員会中核部門の
局室長にインクルージョン研修を実施

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。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（常勤取締役・執行役員・局室長等）
- ・5月23日 第2回会合 外部アドバイザリーボード新設
- ・5月30日 第1回外部アドバイザリーボード 清水社長と意見交換
- ・7月7日 第3回会合（新体制の役員・局室長参加し実施）
- ・7月14日 第2回外部アドバイザリーボード開催（※詳細は次頁）
- ・7月22日～ 人権PJ、人的資本経営PJ、リブランディングPJが始動

✓ 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
- ・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）
- ・7月 新体制となったコンプライアンス推進部で研修計画を策定

✓ 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）
- ・7月まで 社長他説明範囲の担当者間で共有し施策に反映（7月末で約600件）
- ・8月～ 社長室が主導する意見箱運営について社内に情報開示

✓ 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
- ・6月～ 事案を分類、外部弁護士によるヒアリング・調査実施
- ・7月～ 具体的な解決に向けた取り組みスタート

✓ 社員・取引先等 ステークホルダーとの「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
- ・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実施
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
- ・7月上旬 広告主の関連団体にて再生・改革の取り組み説明（社長出席）
- ・7月 広告主の皆様からの取り組みに関する質問に随時回答、対話も実施
- ・7月8日 第2回グループ人権委員会でフジテレビの取り組みを社長が報告
- ・7月 新体制・各組織内でも自発的に開始

【財経局】

- ・人権ファーストに対し財経局全員の目線を合わせるオリエンテーション実施
- ・今後も定期的にMTGを実施予定

【営業局】

- ・コンプライアンスに配慮した「営業局業務ルール」実践の重要性を局長から全所属局員に対して呼びかけ

【報道局】

- ・新たな部署として「職場環境向上チーム」を新設
- ・ワークフローの見直しなど労働環境を改善し、職場の心理的安全性の向上、全ての働く人との対話による改善に継続的に取り組み中

✓ 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・30日 FMH・CX合同取締役会で議論、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
- ・7月以降も番審、放送コンプライアンス委員会などで議論

サステナビリティ経営委員会 第2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・モニタリングを得ています。7月14日に行われた第2回ボード会議では、全社的な組織体制の見直しを踏まえ、今後、新体制の下で当社が目指す企業文化の見直しや経営戦略の方向性を当社から説明した上で、アドバイザーとの間で、サステナビリティ経営委員会(以下「委員会」)の直下に今後立ち上げる「人権」及び「人的資本経営」の各プロジェクト(以下「PJ」)について議論を行いました。人権PJについては、人権尊重に関する当社の取り組みの進捗状況を確認するとともに、今後も着実に取り組みを進展させていくためにプロセスを重視し、各ステークホルダーとの更なる対話等を通じて全社的に施策を進めていくこと、また、人的資本経営PJについては、経営戦略と紐付いた人事戦略を策定し、具体的な課題に取り組んでいくこと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。

(7月15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メント原則 (WEPS)」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。

「7月にフジテレビが実施した抜本的な組織改編からは、本気度が感じられる。この新体制にどのように実効性を持たせ、持続可能な変化につなげていくかが問われている。まず必要なのは国際基準の学習だ。講義やワークショップなど、主体的かつ参加型での継続的な学びを推奨する。その土台があれば、社内外での対話やヒアリングで得られた情報も踏まえた的確な現状分析と、それに基づいた施策の策定と評価、さらには、多様なステークホルダーが納得できる情報開示が可能になる。ジェンダーは、有価証券報告書の人的資本情報の必須開示項目になっている事からもわかる通り、人権と人的資本にまたがる横断的な 이슈。国際基準に則した取り組みを行うことで、企業価値を向上させて欲しい。組織風土の変化はKPIで捉えにくいので、変革のプロセス一つ一つの小さな変化をどう記録し、どう評価していくかという観点からの指標の設定も必要。どのような指標を設定するのかを専門家の知見も活用しながら、社内で参加型で検討していただきたい」

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。

「皆様ご指摘のように、人権はグローバルな基準に適合できる会社にしていくことが必要。人権ファーストを掲げる意味は、清水社長から社員へも『これまで最高のモノづくりをする人を引き上げてきたが、どんなに優秀でも人権で何か問題を起こしたらその瞬間に一発退場』と組織のルールが刷新されたと説明をすることが必要だ。また、人的資本戦略は、経営戦略を実現するために作るもの。『どんなモノづくりをし、誰に届けるためには、こんな人が必要だ』と、経営戦略とブランディングの具体像を描き、連携させることが重要だ。プロジェクトメンバーも経営の目指す方向を見据え一緒に具体策を描いてもらうことが望ましい。その上で、ヒューマン・キャピタル・アロケーションを行い、未来を創るために一番優秀な人を一番大事なところに配置し会社を変えていくことが必要だ」

佐藤暁子 氏 弁護士 (ことは総合法律事務所)

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組む。認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ事務局長、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。

「目指すべき国際的な人権のスタンダードとのギャップを認識し、それを埋めていくために何を実施しているかを示すことがいわゆるロードマップになる。継続的に一步一步確実に変化していることを伝えていくしかないだろう。『儲かるコンテンツ』とは何かを人権と人的資本の視点で一緒に考えてほしい。これまでのマジョリティにとって心地よい番組は、必ずしも人権ファーストではないということは往々にしてあったはずだ。一方で、ドキュメンタリーやドラマですごく良いメッセージを出しているものがある。いま日本社会に足りてないものを伝えられるのが大きな力だと思う。どういう社会にしていきたいのか、そのためにどうコンテンツを生かしていきたいのかという未来志向で話をしてほしい」

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・サイネージに案内表示・社外向けへの周知も開始)
- 7月～ **ドラマの台本などに窓口の案内を記載する取り組み広がる**

✓ 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 取締役会に上程し承認、改訂。HPでも開示
- 7月31日 **リスク管理規程の策定に伴い、ガイドラインも改訂**

✓ 各部署でハラスメント被害者を守る取り組みが自発的にスタート

【スポーツ局】

- 6月に局独自で実施したリスペクト研修を受けて、局内に「NO RESPECT NO SPORTS」ポスターを掲出
「意識が変われば行動が変わる」など3パターン制作
- ニュースα、すぽると！構成にコンプラ担当者名を記載、フロアでOA中待機

【総務局・テックアート局】

- 全役員・社員・職員に対し、互いに「さん」を付けて呼ぶことを推奨
- 上下関係や性別、役職にとらわれないフラットな人間関係の構築
- 差別的・排他的な呼称の廃止

✓ コンプライアンス推進局に進化し権限強化

- 7月10日 **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、また、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
コンプライアンス推進部を新設
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10日 **主導するコンプライアンス推進局SNS対策部の体制強化**
- 8月 1日 **新体制で、社内横断の誹謗中傷対策メンバーを人事発令**

✓ 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
- 7月31日 **カスハラ基本方針の策定 取締役会で決議・開示（※次頁）**

✓ 「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
- 7月 **新体制移行後も継続を各部署で確認**
- 7月 **コンテンツ事業局作成の申請アプリを利用する部局拡大**
各部署で、会合の特性にあった申請方法を採用中

カスタマーハラスメント対応に関する基本方針

1.はじめに

フジテレビは、メディアの持つ社会的影響力の大きさを自覚し、公平公正で信頼できる情報を発信し、社会的責任を果たすとともに、コンテンツの創造を通じて多様な分野への社会貢献を行い、さらには、当社で働く人の多様性を尊重し、自由闊達な職場を目指しております。

一方で、当社は、これまでの「ハラスメントに寛容」と指摘された企業体質が、取引先様からのカスタマーハラスメントに対しても適切な対応をとれず人権侵害が生じるリスク状況を生み出してしまったこと、また、当社の社員・スタッフも取引先様に対するカスタマーハラスメントの加害者となり得ることを認識しております。

当社が真に価値あるコンテンツを創造し、自由闊達な職場をつくるためにも、カスタマーハラスメントに組織的に対応し、その理解を深めるとともに、当社の社員・スタッフ及びその他のステークホルダーの人権を尊重し、カスタマーハラスメントから当社のステークホルダーを守ることが重要であると考えております。

当社は、「ハラスメント根絶宣言」において宣言したとおり、取引先様(出演者、芸能プロダクション、制作会社、スポンサー、広告会社、取材対象者等)を含むステークホルダーの皆様との関係においても、あらゆるハラスメントを根絶・防止していく所存であります。この度、特に取引先様による当社の社員・スタッフに対するカスタマーハラスメントの発生も防止することが企業の社会的責任の観点から欠かせないと認識し、「カスタマーハラスメント対応に関する基本方針」を策定し、これを公表することと致しました。

2.カスタマーハラスメントとなる行為

当社において、カスタマーハラスメントとは、「職場における取引先等による言動であって、社員・スタッフが従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、社員・スタッフの就業環境を害すること」をいいます。

3.カスタマーハラスメントに対する基本的な姿勢

当社は、カスタマーハラスメントと認められる言動等が認められた場合には、当社の社員・スタッフの人権を最大限に尊重し、社員・スタッフを守るために、取引の終了も含めて毅然と対処いたします。

また、当社が悪質であると判断した場合には、警察や弁護士等とも相談し、法的措置や刑事告訴も含めて厳正に対処いたします。

なお、言うまでもなく、当社の社員・スタッフによる取引先様に対するカスタマーハラスメントに該当する行為についても、一切許容致しません。

4.カスタマーハラスメントに関する取り組み

当社は、カスタマーハラスメントの発生を防止し、発生した場合に迅速かつ適切な対応を行えるように、以下の取り組みを実施いたします。

- カスタマーハラスメントに関するマニュアルの作成・配布
- カスタマーハラスメントに関する社内研修の実施
- カスタマーハラスメントに該当する事象が発生した場合の相談窓口の設置
- 社内においてカスタマーハラスメントに該当する事象が発生した場合の処理手順の確立
- カスタマーハラスメントの被害に遭った社員・スタッフのケア

以 上

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 4月30日で方針発表
- ・5月28日 取締役会でハラスメント規程を改訂
- ・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

・6月～7月も引き続き実施

✓ 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

・6月～7月も引き続き実施

✓ 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

・6月～7月も引き続き実施

✓ 報告や処分案件発表後、必要な研修をすみやかに実施

- ・7月 元検察官による「オンラインカジノの実態と怖さ」について
事案発生翌日に全社員に向け実施 受講率ほぼ100%達成
研修動画はFMHグループ各社にも提供

✓ 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 社内へ通知
- ・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・財経局が連携
- ・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

・7月～ AI不正発見システム実装に向けトライアル継続

✓ 「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」

- ・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
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
- ・7月 本社エレベーター内で動画放映
部署内のサイネージ・台本などにも掲載



※再発防止・風土改革WGで話し合いデザイン決定

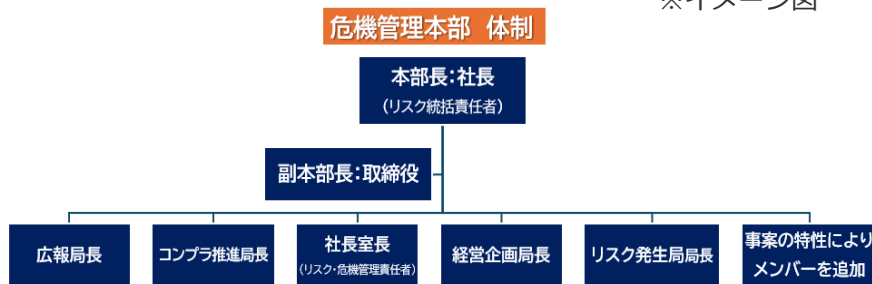
4 危機・リスクを減らす仕組みを導入します

✓ 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10日 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「危機管理本部」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)
- ・7月31日 リスク管理規程を策定 取締役会で決議

※イメージ図



✓ 「リスクポリシー委員会」を新設

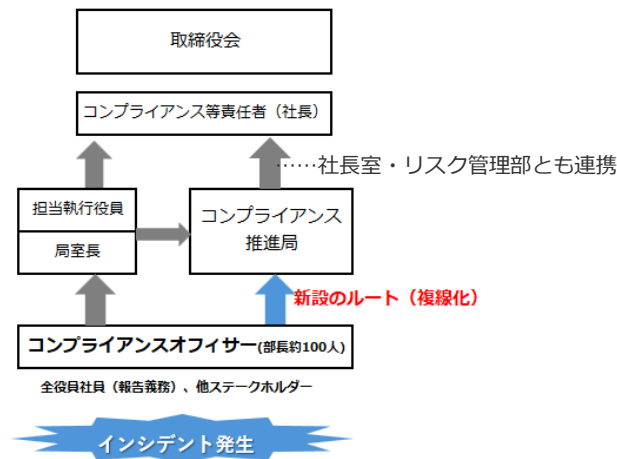
執行によるリスク管理体制や対応状況を監督・モニタリング

- ・6月25日 取締役会で「リスクポリシー委員会」設置する方針決定
- ・7月31日 取締役会で決議し、「リスクポリシー委員会」を設置
「リスクポリシー委員会規則」を制定し、過半数を
社外取締役が占める委員3名を選定
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
- ・8月以降 第1回会合を開催予定

✓ 「コンプライアンスオフィサー」に約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 取締役会でコンプライアンス規程改訂
- ・4月28日 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10日 **人事発令後に改めて任命、名刺にも肩書を記載**
- ・7月22日 **コンプライアンスオフィサー連絡ルート通知**

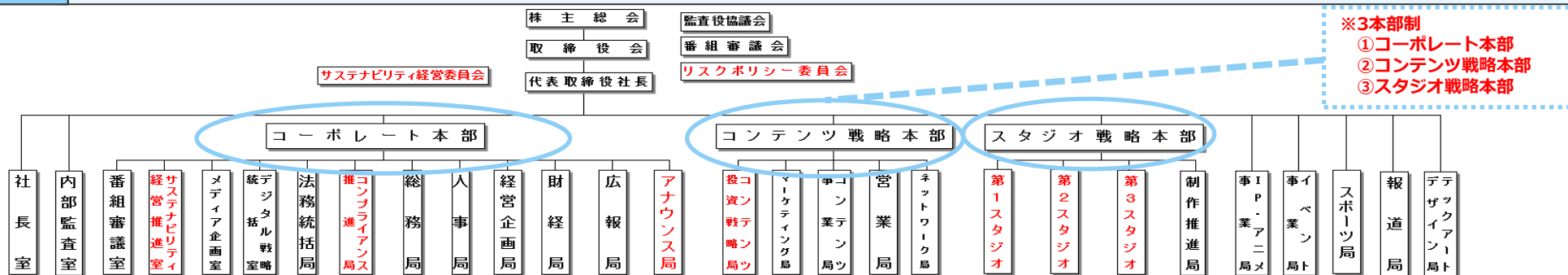


✓ 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止

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会に報告
- 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、組織再編を通過
- 7月10日 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、「コンテンツ投資戦略局」に集約

【コンテンツ投資戦略局】（旧編成局）独自の取り組み

業務に関わる社内規程に改めて全局員で目を通し、人権上のリスクなどについて局全体や局員同士で議論を行った。エンゲージメント向上に向け、1on1ミーティングをトライアル実施

✓ 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
- 7月10日 コーポレート本部に「アナウンス局」誕生

✓ 「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し説明
- 7月10日 マネジメント部署を新設し、本格スタート

【アナウンス局】

局内にマネジメント・プロデュース部を新設。改編のキャスティングなどでは、アナウンス部と連携し、より主体的な個々のキャリアビジョンをもとにした、制作サイドとの調整を開始

✓ 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し、制作部門等への管理を徹底し再発防止を徹底

- 7月10日 コーポレート部門の人員を強化

【デジタル戦略統括室】を新設

- デジタル技術を活用した業務の効率化と柔軟かつ生産性の高い働き方を推進
- 生成AI等の積極活用・DX強化でコンテンツ力の向上

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
取締役の過半数が社外取締役に。新たな事業領域の開拓や業務プロセスの改革を促進するため、未来のメディアのあり方、インターネット・配信関連ビジネス、事業開発・投資、企業再生、都市開発、AI・データサイエンス、グローバルビジネスや国際的な会計実務、人権・コンプライアンス、人的資本経営・HR等の経験・知見を持つ人材を新たに起用

✓ 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 顧問制度を廃止
- ・ 6月25日 株主総会で「定款」を変更、相談役制度を廃止
- ・ 8月以降 「顧問室」は共用会議室として全社員が使用可能に

✓ 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
 - ・ 7月以降 具体的な提案など議題として調整始まる
 - ・ 8月以降 本格的な議論スタート

✓ 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「人的資本経営PJ」を7月に設置し議論加速する旨、幹部陣に一斉共有
- ・ 7月22日 同委員会傘下に「人的資本経営PJ」が設置され、各局室からメンバーを選出、23日第1回会議スタート

✓ 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

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10日 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10日 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）による管理を検討
- ・ 女性の積極的参加を促す啓発、研修の実施
- ・ **7月中旬～局室長研修を3回実施 部長研修を実施**
- ・ **7月31日 DE&I実現に向け、先進他社企業から経営陣に対し
インクルージョン研修**
- ・ **7月～ 全社「目標マネジメント」実施スタート**
- ・ **今秋～ 月次でのエンゲージメント・サーベイを検討**

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日に女性Aさんへの謝罪を実施するにあたっては、取締役会の報告

→7月31日 人権侵害リスクを減らすため、執行部を監督する「リスクポリシー委員会」を設置し、リスク管理規程も決議
カスタマーハラスメント基本方針についても取締役会で決議・開示

✓ 「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22日 「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
全局室のメンバーに人事発令を実施

7月28日 第1回PJ会議を開催し、議論スタート

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6日 「検証報道番組」を放送し、放送後、様々な声やご意見をいただきました。今後も、視聴者の皆さまへの発信を続けてまいります。また、8月以降も、HPや会見を通じて情報開示につとめます

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

タイム・スポットCMの取引社数

- ・ 4～7月の累計 2 5 9 社（前年同期：6 8 2 社）
前年比 **約 3 8 %**
- ・ 7月単月 1 9 2 社（前年同月：4 6 1 社）
前年比 **約 4 2 %**

引き続き、全ての広告主の皆様が安心して
ご出稿頂けるよう努めてまいりたいと思います

