

2025 年 8 月 28 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～

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、本リリースにおいては、7 月までの取り組みの進捗状況に関する 2025 年 7 月 31 日のプレスリリース²をベースとして、8 月の進捗を下線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、計画書のうち対応する項目が記載されている箇所の頁数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 7 月 31 日) https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250731_8763546.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>

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(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。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。また、グループ人権方針をより実効性を持ったものとするため、改訂に向けた議論を後述のサステナビリティ経営委員会及び同委員会の下に設置された人権プロジェクトを通じて部署横断的に行っております。

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、2025 年 5 月には、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 回の連続研修として、第 1 回のビジネスと人権に関する研修及び第 2 回のハラスメント研修を配信し、また、第 3 回の社外相談窓口の利用に関する研修(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)を実施いたしました。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及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。

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・ガイドンス」(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>

また、2025 年 7 月 31 日には、当社の課題でもある DE&I の実現に向けて、先進他社企業のインクルージョン研修を当社の全役員、執行役員及び制作やサステナビリティに関わる局室長が受講いたしました。他社の先行する取り組みを踏まえた学びの機会を得ること、DE&I の職場での浸透に向けて理解を一層深めてまいります。

(2) 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及びサステナビリティ経営推進室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 1 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社内での横断的な議論を開始しております。

5 月 23 日には第 2 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 2 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在り方についての助言及び参加者との議論を行いました。

また、第 2 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。

2025年5月30日には第1回外部アドバイザリーボードを開催し、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を行い、頂いた意見の内容を公表しております⁸。

7月7日には第3回委員会を開催し、第1回外部アドバイザリーボードの助言を踏まえた上で、上記の5つのプロジェクトにおいて具体的に検討を進めていく内容等の議論を行いました⁹。また、人権DDの進捗状況を共有し、国際基準に沿った対応を継続することや、WEPs(女性のエンパワーメント原則)への署名方針、新たな人事戦略の策定やエンゲージメント向上に向けた取り組み等についても確認いたしました。

7月14日には第2回外部アドバイザリーボードを開催し、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、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、外部アドバイザリーボードのメンバーから頂いた意見の内容も公表しております¹⁰。

7月22日には、サステナビリティ経営委員会の下に立ち上げた、人権PJ、人的資本経営PJ、リブランディングPJ、気候変動・環境PJの各プロジェクトメンバーについて、それぞれのプロジェクトにつき20名以上ずつ、各局室からメンバーを募る形で人事発令を行いました。

8月1日には、第4回委員会を開催し、後述の各プロジェクトにおける議論内容が報告され、今後の検討の進め方に関する方針等が共有されるとともに、特に、上述の7月31日に執行役員及び制作現場を中心とした局室長が参加して実施したインクルージョン研修を踏まえ、当社におけるDE&Iの実現に向けて議論を行いました¹¹。

8月8日には、第3回外部アドバイザリーボードを開催し、人権PJについては、外部アドバイザリーボードの意見を踏まえて今後マイノリティの権利に関し活動する当事者団体との対話や情報発信を行うこと、人的資本経営PJについては、経営戦略と連動した人材戦略の検討、各部署の人材面での課題の吸い上げと対応策の検討を行うこと、DE&Iに関する取り組みについては、WEPsに基づき、ジェンダー平等推進に向けた学習・実践プログ

⁸ 「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の開催について」(2025年6月2日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250602_4513306.pdf

⁹ 「第3回『サステナビリティ経営委員会』の開催について」(2025年7月7日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250707_431116.pdf

¹⁰ 「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の開催について」(2025年7月15日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250715_016130332.pdf

¹¹ 「第4回『サステナビリティ経営委員会』の開催について」(2025年8月1日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250801_21200423.pdf

ラム等を行うことについて議論いたしました¹²。

なお、人権 PJ については 7 月 22 日に第 1 回、8 月 20 日に第 2 回を、人的資本経営 PJ については 7 月 23 日に第 1 回、8 月 22 日に第 2 回を、リブランディング PJ については 7 月 28 日に第 1 回、8 月 5 日に第 2 回を、気候変動・環境 PJ については 8 月 7 日に第 1 回をそれぞれ開催し、各プロジェクトの第 1 回には代表取締役社長も出席した上で、具体的な検討を開始いたしました。

特に、人権 PJ、人的資本経営 PJ、及び両プロジェクトを横断して今後実施していくジェンダー平等に関するプログラムでは、上述の外部アドバイザリーボードの外部有識者の方に頂いた助言を踏まえ、今後、様々な切り口から、各局室の関わる多様な人権課題や人材面の課題、全社的な人事戦略の在り方などについて議論していく予定です。

今後ともこれらの外部有識者の意見を踏まえた取り組みを各プロジェクトを主体として進めるとともに、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、後述のとおり、7 月 10 日には、全社的な組織体制の見直しの一環として、コーポレート本部の下にサステナビリティ経営推進室を新設し、当該室がサステナビリティ経営委員会及びその下に設置された上述の各プロジェクトの事務局を務めるとともに、当該室のリードのもと、サステナビリティ関連の取り組みを経営に戦略的に取り入れ、中長期的な企業価値及び社会・環境的価値の向上に繋がる施策を全社的に行ってまいります。当該室がこれらの取り組みを円滑に推進していけるよう、7 月 15 日には、当該室の担当者を対象に、外部有識者により、改めて、人権と人的資本の関係性なども含むサステナビリティ経営に関する研修も行い、これまでの社員との対話を通じて寄せられた人権や人的資本に関する課題への意見も踏まえた、今後の取り組みの在り方について理解を深めました。

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ました。今後は、上述のように組織体制を一層明確化したことにより、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、同委員会がその役割を担っております。

(3) 組織改編によるコーポレート部門の強化等

7 月 10 日付で全社的な組織改編を実施し、コンプライアンス意識及び機能の強化のため、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「コーポ

¹² 「サステナビリティ経営委員会第 3 回外部アドバイザリーボードの開催について」(2025 年 8 月 13 日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r202508131612_53281.pdf

レート本部」に集約・強化いたしました。これにより、制作部門等への管理体制を強化し、人権・コンプライアンスに関する問題の再発防止の徹底を図る体制を構築しています¹³。

(4) 「人権ファーストの会社に生まれ変わる」旨のメッセージの発信

7月16日、新体制についての代表取締役社長による全社員向けの説明会を実施し、「人権ファーストの会社に生まれ変わる」というメッセージを発信するとともに、7月14日開催の第2回外部アドバイザリーボードで頂いた助言を踏まえて、本業における実力があっても人権意識を備えていない人材は評価しないという人事評価の方針についても周知いたしました。当該メッセージは社内報にも掲載され、説明会の動画は社内イントラネットで社員及びスタッフ向けに公開されました。

(5) コンプライアンス規程等の見直し

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、各部部长約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いました。あわせて、対外的にも当社の姿勢を明確にする見地から、カスタマーハラスメント対応に関する基本方針も7月31日の取締役会で承認し、当社ウェブサイト上でも公開しております¹⁴。

¹³ フジテレビ「組織図」 <https://www.fujitv.co.jp/company/info/soshiki.html>

¹⁴ フジテレビ「カスタマーハラスメント基本方針」 https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250731_220172.pdf

さらに、コンプライアンスガイドラインについて、ハラスメント処分の厳正化やカスタマーハラスメント対策にも新たに言及する等の改訂を6月25日の取締役会で承認し、改訂版を当社ウェブサイト上でも公開しております¹⁵。

(6) 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。

(7) ハラスメント根絶宣言

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¹⁶。また、同宣言について、さらなる浸透を図るため、6月19日には、当社内におけるポスター・デジタルサイネージの掲示を開始し、7月には番組の台本等への記載も開始いたしました。

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。

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。

¹⁵ フジテレビ「コンプライアンス ガイドライン」 https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250625_3515277.pdf

¹⁶ 「『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>

(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さらされやすい、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))。

- ・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)

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 月から 6 月にかけて全 18 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、1200名以上が参加いたしました。外部弁護士と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の理解が深まり、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、当社の全社員や派遣及び業務スタッフ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、8月末までに600件以上の意見が寄せられました。意見箱に寄せられた意見は、当社社員と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。なお、7月10日に新体制に移行し、再生改革PJ本部が発展的に解消されたことに伴い、意見箱の運営主体を、新設された社長室に移行させ、引き続き、代表取締役社長に直接声を届けられる意見箱として存続させております。

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も、このような「多くの声を吸い上げる」取り組みの過程で策定されたものとなります。

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、当社の広告会社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会社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。さらに、2025年7月初旬には公益社団法人日本アドバイザーズ協会において第2回の一斉説明会及び一般社団法人日本広告業協会での広告会社の会員社向けの一斉説明会を実施し、代表取締役社長も参加の上、当社の再生・改革の状況や取り組みについて説明をいたしました。これらの説明会の事前アンケート等を通じて、各社様からのご意見等を伺っております。

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での分析を踏まえ、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」¹⁷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)

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

¹⁷ 「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

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、匿名性を徹底しております。その上で、当該アンケートを通じて覚知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)

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.(3)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、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

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

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、コンプライアンス推進局にある SNS 対策部を中心に、誹謗中傷対策チームを社内横断的に組成しております。SNS やネット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。当社ウェブサイトのトップページ¹⁸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、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も検討しており、被害を訴える方の気持ちにしっかりと寄り添うことを大切にしながら、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)

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、7月10日付の全社的な組織改編において、従前は編成制作局の下部組織であったアナウンス室を編成制作局のもとから独立させ、コーポレート本部のもとにアナウンス局を新設いたしました。また、アナウンサーと番組との調整役を果たす「マネジメント・プロデュース部」を新設し、アナウンサーがより主体的に活躍できる体制を強化しました。同部では、制作現場出身の社員も加わり、アナウンサーとの1対1の面談を開始しており、個々のキャリアビジョンの実現にむけてサポートを行っております。

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

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、6月25日の取締役会で、社外取締役で構成される「リスクポリシー委員会」を設置することを決議し、人権・コンプライアンスに関する専門知識を有する社外取締役が、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した。リスクポリシー委員会は、執行によるリスク管理体制や対応状況について定期的に取締役会に報告する予定です。

また、平時のリスク対応として、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・特定する、コンプライアンス担当役員を長とする「リスク管理

¹⁸ 株式会社フジテレビジョン ウェブサイト <https://www.fujitv.co.jp/>

部」を社長室直轄として新設し、危機を未然に防ぐ仕組みを構築いたしました。緊急時には、リスク管理部を中心として、「危機管理本部」を立ち上げ、迅速・的確に対応する予定です。

リスク管理部は、全社的なリスクの特定・評価状況と対応の実績等について取締役会の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。これらの組織体制や対応方針について定めたリスク管理及び危機管理規程を策定し、7月31日の取締役会で承認しております。

(2) 内部監査部門の独立

コンプライアンス推進局(※室から局に強化)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局から独立させ、内部監査室として監査体制の強化を図りました。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を実施し、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、5月30日付、6月2日付、6月19日付、6月25日付、7月3日付、7月31日付、8月1日付、8月13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。

また、7 月 6 日には、当社の課題及び再生・改革に向けた各取り組みについての検証番組『検証フジテレビ問題～反省と再生・改革～』を制作・放映いたしました¹⁹。視聴者の皆様向けへの説明・情報開示の機会も引き続き設けてまいります。

なお、8 月 25 日時点のタイム CM 及びスポット CM の取引社数は、4～8 月では累計 298 社(前年同期：742 社)・前年比約 40%、8 月単月では 220 社(前年同月 454 社)・前年比約 48% となっております。引き続き、全ての広告主の皆様にご出稿いただけるよう努めてまいります。

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。第三者委員会の調査報告書に記載された被害女性 A さんについては、当社代表取締役社長が 6 月 19 日に対面で謝罪を行い、誹謗中傷対策等について合意いたしました²⁰。また、その他各事案(既に処分済みである社内ハラスメント事案を除きます。))については、懲戒処分等を行いました²¹。

¹⁹ 『検証 フジテレビ問題 ～反省と再生・改革～』の放送について(2025 年 7 月 4 日)
<https://www.fujitv.co.jp/company/news/250704.html>

²⁰ 「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について」(2025 年 6 月 19 日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250619_27033928.pdf

²¹ 「懲戒処分等について」(2025 年 6 月 5 日)https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250605_560233.pdf

(2) 専門家のサポートに基づく社外相談窓口の新規開設

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²²。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)。また、社外相談窓口を分かりやすく説明した動画をイントラネットに掲載したほか、当社内のエレベーター内のモニター(『えれび。』)で同動画の放映を開始いたしました。さらに、「ハラスメント根絶宣言」ポスター内にもQRコードを表示し、社外相談窓口への案内を行っているほか、制作現場でも、番組の台本等への記載を通じて、社外ステークホルダーに対する社外相談窓口の周知を開始しております。

(3) 従前のコンプライアンス相談窓口の周知強化

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。上記(2)の社外相談窓口の周知のためのオンライン説明会及び社外相談窓口の紹介動画内でも、コンプライアンス相談窓口に関する説明をしております。今後も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

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たところ、7月10日付の全社的な組織改編において、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「コンプライアンス推進局」とした上で、相談窓口から研修までを一気通貫で行う「コンプライアンス推進部」を新設し、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局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)。

²² 「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

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。

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実施いたしました。改善すべき点があれば、適切に対応してまいります。

総務省より当初指導を受けた日から3ヵ月以内の同省への報告及びそれに合わせた開示は終了いたしましたが、今後も、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、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²³。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

²³ 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://j-ba.or.jp/files/jba106539/20250522%20「民放連・緊急人権アクション」【確定】.pdf>