



# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 8月進捗状況

2025年8月28日



# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策

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。

2ページ  
参照

### 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。

4ページ  
参照

### 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。

5ページ  
参照

### 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。

6ページ  
参照

## 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。

7ページ  
参照

### 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。

8ページ  
参照

### 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。

9ページ  
参照

### 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。

10ページ  
参照

## 1 人権ファーストを徹底する仕組みを作ります

### ✓ 「サステナビリティ経営委員会」の議論加速

外部アドバイザリーボードである3名の有識者の助言を踏まえ、社長直下の委員会を定期的に開催。

経営の意思決定に常に人権方針を反映させ・人権尊重を徹底

- ・4月28日 第1回会合（常勤取締役・執行役員・局室長等）
- ・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
- ・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
- ・8月1日 第4回会合（FMH・グループ人権方針改定案を議論）
- ・8月7日 気候変動・環境PJが始動  
環境問題による人権侵害の視点も議論へ
- ・8月8日 第3回外部アドバイザリーボード開催（詳細次ページ）
- ・8月20日～人権PJ、人的資本経営PJ第2回会合

### ✓ 人権教育研修プログラムの実施

3月から6月まで行ったハラスメント・人権に関する研修や対面グループ研修などに加え、以下を実施

- ・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
- ・8月27日 コンプライアンスオフィサー研修実施  
社員からの報告・相談を受ける際の注意点等を学習

#### <今後>

- ・9月
  - ・人権・人的資本経営PJメンバーに向け「ビジネスと人権講座」開催 国際基準の人権意識を学習予定
  - ・入社4年目・8年目を対象に中堅社員研修実施予定
  - ・スタジオ本部にて放送コンプライアンス研修など実施予定

### ✓ 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 担当者間で投稿内容を共有し施策に反映
- ・8月～ 運営を社長室に移管し、引き続き意見を募集

### ✓ 再生・改革に向けた全社アンケート（匿名）・個別調査

- ・4月から5月にかけて全社員・常駐スタッフ対象に実施したアンケートを受け事案を分類、外部弁護士によるヒアリング・調査実施
- ・8月 具体的な解決に向け、議論などを継続

### ✓ 社員・取引先等 ステークホルダーとの「対話」を拡大

2月から開始したステークホルダーとの対話に引き続き以下の対話を実施

- ・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
- ・8月～ 広告主、金融機関などとの対話を継続

### ✓ FMHグループ人権方針・改定案について

- ✓ グループ人権方針の改定案について、社内のあらゆる階層で議論し、意見・要望をFMHに提出

- ・7月22日 人権PJ第1回会合で改定案を提示  
PJメンバーが各部局に持ち帰り議論
- ・8月1日 サステナビリティ経営委員会で社長、役員、局室長で議論
- ・8月20日 人権PJ第2回会合で各部局から出た案を取りまとめ

#### <今後>

- ・9月のFMHグループ人権委員会において、グループ各社から出た意見を集約した改定案を提示予定

# 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開催

サステナビリティ経営の実現に向けた取組みを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。8月8日に行われた第3回アドバイザリーボードでは、2025年8月1日に開催された第4回サステナビリティ経営委員会及び7月下旬以降に開催された「人権」、「人的資本経営」、「リブランディング」、「気候変動・環境」の各委員会直下のプロジェクトにおける議論の内容をフジテレビ側から説明した上で、アドバイザリーとの間で、「人権」及び「人的資本経営」の各プロジェクトの進め方や、両プロジェクトに関わるDE&I（Diversity（ダイバーシティ：多様性）、Equity（エクイティ：公平性）、Inclusion（インクルージョン：包摂性））の実現に向けた取組みについて議論を行いました。

（8月13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。

「経営層には、女性の人権侵害を容認する企業風土とガバナンスの脆弱性が経営危機につながったという事実を再認識してほしい。女性の課題に優先的に取り組んだり、組織に内在するジェンダーギャップの解消に努めたりすることは、『女性優遇』ではなく、構造的な不平等を是正し、全ての人が公平に挑戦できる環境を構築するための第一歩である。次世代の社員のためにフェアな環境を整え、人的資本の強化に繋げていくのは、経営層の責任である」

## 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。同年より横浜市大大学院データサイエンス研究科研究員。

「社長は人的資本経営に乗り出すと宣言しているが、実際に改革案を実践するためには、単なる経営改善を超えたコミットメントが必要だ。そのためには経営層の、これを本気でやりとげるという覚悟が伝わってきてほしい。『なぜ海に漕ぎ出して新しい冒険をする必要があるのか、こちらの方向に行かないと未来はないのだ』という物語を語り、仲間をやる気にさせるメッセージを発信して欲しい。社員も上からの指示を待つだけでなく、自分たちが当事者として変革の機会を活かし、やりたいことを積極的に提案していくべきだ」

## 佐藤暁子 氏 （この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。

「フジテレビが番組を通じて何を発信していくのか、その根底に人権という概念がしっかりと共有できていることを期待したい。誰しものが楽しめる、誰しものがポジティブな気持ちになり、また人権問題に対する学びも深まる番組を作ることがスポンサーを含めたステークホルダーへの大きなメッセージとなる。気候変動・環境問題については番組でも取り上げているが、人権に結びつく問題であることを強く意識して、プロジェクトを進めていただければと思う」

## 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
- ・ 5月29日 利用にあたっての全社説明会開催
- ・ 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)
- ・ 8月～ **相談窓口につながるQRコードをドラマ・バラエティの台本全てに掲載**

### ✓ フジテレビコンプライアンスガイドライン等改定

- ・ 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、改定。HPでも開示
- ・ 7月31日 リスク管理規程の策定に伴い、ガイドラインも改定

### ✓ 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とし人員を増強。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
- ・ 8月～ **コンプライアンス推進部を中心に社内外から寄せられる各種相談や、過去の事案についても順次対応中**

### ✓ 「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増強アナウンサーへの誹謗中傷対策をさらに強化**

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

### ✓ 「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
- ・ 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会食申請アプリを利用する部局拡大



## 3 コンプライアンス違反への厳正な処分を行います

### ✓ 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日の方針発表
- ・5月28日 取締役会でハラスメント規程を改定
- ・6月25日 フジテレビコンプライアンスガイドライン改定  
ハラスメント加害者の処分厳正化等を明記
- ・7月～8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
- ・6月5日 上記の懲戒処分等についても掲示を透明化
- ・7月～8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
- ・8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

- ・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
- ・8月 外部の意見も取り入れながら経費利用に関する規定の策定に着手

### ✓ 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
- ・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
- ・8月 AI経費不正検知システムの導入を正式決定

### ✓ 「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」

- ・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

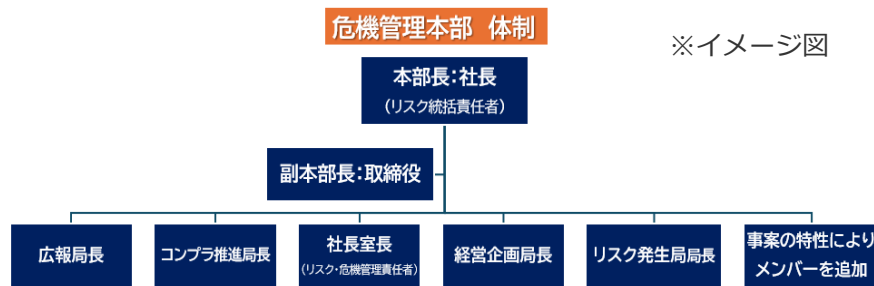
経営に重大な影響を与え得る「リスク」に対して、迅速かつ適切な初動対応を取るための体制を強化

- ・ 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」を立ち上げ対応
- ・ 7月31日 リスク管理規程を策定 取締役会で決議

### ✓ 「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

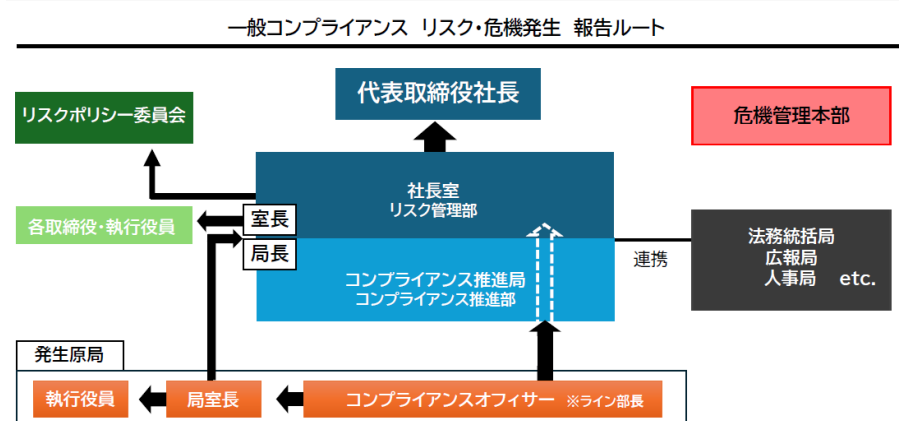
- ・ 7月10日 人事発令後に改めて任命、名刺にも肩書を記載
- ・ 7月22日 コンプライアンスオフィサー連絡ルート通知
- ・ **8月27日 コンプライアンスオフィサー研修実施**  
**社員からの報告・相談を受ける際の注意点等を学習**



### ✓ 「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
- ・ **9月中旬 第1回会合を開催予定**

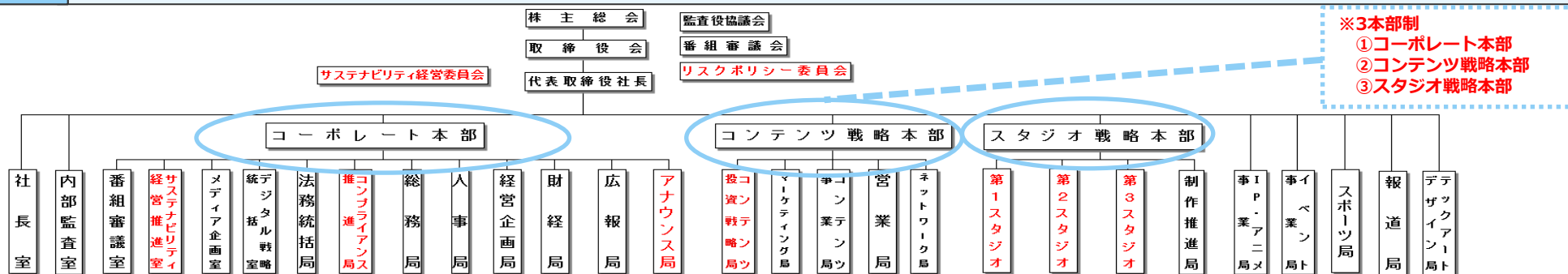


### ✓ 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止

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定、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



#### ✓ 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

- ・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へ

#### ✓ 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

#### ✓ アナウンス局にマネジメント・プロデュース部を創設

制作現場出身の社員が番組とアナウンサーとの調整役に

- ・5月2回 清水社長がアナウンス室スモールミーティング開催し説明
- ・7月10日 アナウンス局マネジメント・プロデュース部を新設
- ・8月 マネジメント・プロデュース部とアナウンサーの1on1面談開始

#### ✓ AI利活用委員会発足

生成AIの活用とAI使用のリスク回避のためのガイドライ策定が目的

- ・8月5日 全社横断の委員を発令
- ・8月18日に全体会議開催  
分科会などで具体的な生成AI活用のトライアルについて検討開始



### 6 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

#### ✓ 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

#### ✓ 相談役・顧問制度の廃止

#### ✓ 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
- ・7月 具体的な提案など議題として調整始まる
- ・8月 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る。

- ・5月23日 「サステナビリティ経営委員会」で方向性を確認
- ・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
- ・8月22日 第2回人的資本経営PJ会議開催。人的資本経営について外部弁護士による基礎講座を実施  
他業種の幹部のコンピテンシーの公表内容の共有

#### ✓ FMH監査等委員会とCX監査役の重複について見直します

- ・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

1年前に10%未満だった女性取締役比率を36.4%に  
平均年齢は67.3歳から57.2歳に  
取締役の女性比率を継続して3割超に

### ✓ 女性管理職の比率も3割以上目指す

- 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

### 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 経営陣に対しインクルージョン研修実施
- ・ 7月 全社「目標マネジメント」実施スタート
- ・ 8月 「目標マネジメント」組織目標(局、室、部)策定
- ・ 10月～ 月次のエンゲージメント・サーベイを実施へ

## 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。

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。視聴者の皆様から様々な声やご意見をいただきました。

7月22日 「サステナビリティ経営委員会」の下に全局室のメンバーからなるリブランディング・プロジェクトを設置  
会社の在るべき姿、目指すべき方向を洗い出し、新たな企業理念の構築へ

7月28日 第1回リブランディングPJ会議を開催。

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

8月5日 第2回リブランディングPJ会議開催 ⇒分科会を設置し、社内外の対話、アンケート実施へ

8月7日 「サステナビリティ経営委員会」の下に「気候変動・環境プロジェクト」が始動。事業活動が環境に与える負荷を  
認識し、その負荷の低減にむけた議論スタート。同時にコンテンツでの打ち出しも検討へ

9月1日 第3回リブランディングPJ会議開催予定

## ✓ コンテンツを通じた取り組み

- ・ 8月30日（土）13：30～「幸せな会社を見つけました」放送予定  
“いい会社とは何か？企業の社会的使命とは何か？”  
「会社に関わる人たちの幸せ」を追求する「人を大切にする企業」への取材を通して、働くことの本質とは何かを考察

## ✓ DX推進を通じた制作環境の改善

- ・ 新設のデジタル戦略統括室と技術・制作チームが協力してドラマ制作におけるバーチャルプロダクションの導入を推進  
撮影の効率化により出演者やスタッフの労働時間を短縮  
室内での撮影で猛暑による健康被害を抑止、温室効果ガスの抑制にも貢献

## ✓ 報道局「職場環境向上チーム」が始動

- ・ 番組ワークフローを見直し、労働時間を短縮
- ・ 職場の心理的安全性の向上にむけた対話を実施へ

## ✓ 人権救済窓口の制作現場等における周知

- ・ 外部弁護士が直接窓口となる社外相談窓口につながるQRコードをドラマ・バラエティの台本全てに掲載  
対応はFODオリジナルドラマにも拡大

## ✓ スタジオ戦略本部において新体制下の研修案を策定

- ・ 9月～ドラマ・バラエティ・情報番組の制作チームに対して「放送コンプライアンス」「下請法・フリーランス法」「労務管理」等のテーマで研修実施予定

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

- ・ 4～8月の累計 **298**社（前年同期：742社）  
前年比 約40%
- ・ 8月単月 **220**社（前年同月：454社）  
前年比 約48%

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



