



フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 9月の進捗状況

2025年9月30日



目次

- フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策（2頁）
- 8つの強化策これまでの取り組み（3頁）
- 9月の進捗 ハイライト（4頁）
- サステナビリティ行動規範の策定（5頁）
- コンテンツ・カンパニーとしての取り組み（6～7頁）
 - ・ コンテンツラインナップ発表会・制作現場における自主的な取り組み
- 人権尊重・コンプライアンス意識向上にむけた取り組み（8頁）
 - ・ サステナビリティ経営委員会・社内意識改革の取り組み
- 危機・リスクを減らす取り組み（9頁）
 - ・ リスクポリシー委員会の開催
- 9月のCM出稿状況（10頁）

フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策（4月30日公表）

人権・コンプライアンス意識向上・体制強化		ガバナンス改革・組織改革	
1	人権ファーストを徹底する仕組みを作ります	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
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。		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。	
2	人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます	6	役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します
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。		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。	
3	コンプライアンス違反への厳正な処分を行います	7	女性比率UPと若手登用で多様性を実現します
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。		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。	
4	危機・リスクを減らす仕組みを導入します	8	公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します
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。		「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。	

8つの強化策 これまでの取り組み

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
・4月 社長直下に「サステナビリティ経営委員会」を設置 外部アドバイザーボードである3名の有識者の助言を踏まえて委員会を定期的に開催し、経営の意思決定に人権方針を反映させ人権尊重を徹底 ・広告主、金融機関、社員、スタッフなど社内外のステークホルダーとの対話を継続 ・全社アンケートを実施。具体的な問題解決にむけて外部弁護士による調査実施 ・ハラスメント・人権に関する研修を随時開催	
2	人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます
・従来の窓口に加えて5月、外部弁護士が直接相談を受け付ける窓口を新設 「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 ・ドラマやバラエティ番組などの台本に相談窓口につながるQRコードを掲載 ・7月 「カスタマーハラスメント基本方針」を取締役会で決議し開示 ・7月の組織改編でコンプライアンス推進局を発足させ、体制と権限を強化	
3	コンプライアンス違反への厳正な処分を行います
・6月 コンプライアンスガイドラインを改定、ハラスメント加害者の処分の厳正化を明記 ・懲戒処分の内容をイントラネットに掲示し、類似事案の発生や再発を防止 ・弁護士や会計士の知見を取り入れ厳格な経費ガイドラインを策定・運用開始 ・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 ・8月にAI経費不正検知システムの導入を正式決定	
4	危機・リスクを減らす仕組みを導入します
・5月 社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止のため人事規定を改定 ・7月 組織改編で社長室に「リスク管理部」を新設。経営に重大な影響を与える「リスク」に対し迅速かつ適切な初動対応をとるための体制を強化 過半数を社外出身の取締役で構成するリスクポリシー委員会を設置 ・ライン部長をコンプライアンスオフィサーに任命し、部下からの申告をリスク管理部とコンプライアンス推進局に報告する体制を確立。8月にオフィサーに対する研修実施	

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
・7月に大規模組織改編を実施。編成機能を「コンテンツ投資戦略局」に集約し、バラエティ、ドラマ、情報番組など制作部門を「スタジオ戦略本部」に再編 ・旧編成局にあったアナウンス室をアナウンス局として独立させ権限を強化 アナウンス局に「マネジメント・プロデュース部」を新設 制作現場出身の社員などが番組とアナウンサーとの調整役に ・法務、コンプライアンス、総務、人事、経経など「コーポレート本部」に集約し機能を強化	
6	役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します
・代表取締役70歳、常勤取締役65歳、執行役員65歳を定年とする役員定年制を導入 ・社外出身の取締役、社外監査役の在任期間上限を8年に設定 ・相談役、顧問制度を廃止 ⇒ 特定の者に長期間権限が滞留しない体制を確立 ・6月 フジ・メディア・ホールディングスに設置された指名・報酬委員会で フジテレビの「サクセッションプラン（後継者育成計画）」についても議論スタート	
7	女性比率UPと若手登用で多様性を実現します
・6月の株主総会後の取締役の女性比率は前年9.1%から36.4%に上昇。 今後も取締役の女性比率は継続して3割超維持の方針。取締役の平均年齢は67.3歳から57.2歳に ・7月の人事異動で局室長28人中8人が女性、女性割合は29%に上昇 ・7月 経営陣に「インクルージョン研修」を実施 ・「目標マネジメント」を実施。局、室、部、個人目標を策定し、1人1人のビジョンを明確化する体制を推進	
8	公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します
・7月 今回の事案について「検証報道番組」を放送 ・7月 「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 社内外のステークホルダーとの対話や社員に向けたアンケートなどを通じ、 会社の在るべき姿、目指すべき方向を洗い出し、新たな企業理念を構築すべく、議論を継続	

9月の進捗 ハイライト (9月30日現在)

サステナビリティ行動規範を策定

人権の尊重及び環境への配慮も含むサステナビリティ課題全般について取り組んでまいりましたが、今般、**サステナビリティを推進する上で遵守すべき事項を定めるとともに、バリューチェーン全体のビジネスパートナーにもご理解とお取り組みの推進をお願い**する「サステナビリティ行動規範」を策定しました。本行動規範は、サステナビリティ経営委員会での議論を経て9月30日の取締役会にて承認され、当社ホームページにて公表しております。
(https://www.fujitv.co.jp/sustainability/system/sustainability_code_conduct.html)

コンテンツラインナップ発表会を開催

「**真のコンテンツカンパニー**」への進化を目指し、従来の改編説明会を「コンテンツラインナップ発表会」とし、地上波に加え、映画、配信など10月以降のコンテンツを紹介しました。**改編のテーマは「for the NEXT」「〇〇の未来のために」とし、若者の未来、多様性の未来、暮らしの未来など様々な切り口で、視聴者の皆様の「笑顔」「安心」「感動」「共感」「課題解決」にむけたコンテンツ制作を行ってまいります。**

人権・ジェンダー問題に関する全社向け講義を実施

全社員・スタッフを対象に佐藤暁子弁護士による「『**良い番組コンテンツ**』とは？～**人権の視点から考えてみる**」と、大崎麻子氏による「**ジェンダー平等と女性の人権～信頼回復とフェアな職場づくりに向けて～**」の2つの講義を開催しました。今後はサステナビリティ経営委員会の下に設置された「人権プロジェクト」及び「人的資本経営プロジェクト」のメンバーが各部局で講義を受けて感じた問題意識などについて対話を行い、知識の定着や具体的な施策の検討を行います。

制作現場などにおける自主的な取り組みの拡大

人事局、コンプライアンス推進局が主催する研修に加えて、**制作現場などで独自の人権尊重のための研修**を行っています。ドラマ制作現場におけるクランクイン時に**リスペクト研修を実質原則化**したほか、9月にはバラエティ番組を担当する社員全員を対象にした**放送コンプライアンス研修**が実施されました。

第1回リスクポリシー委員会の開催

9月18日に第1回リスクポリシー委員会が開催されました。**社外出身の取締役が委員長**に選定され、人権に影響を及ぼす事象への対応を含むリスク対応を継続的に監督・モニタリングしてまいります。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り締役に報告する予定です。

当社は、サステナビリティを推進する上で遵守する事項を定めた「サステナビリティ行動規範」を新たに策定し、9月30日の取締役会で承認されました。

サステナビリティ行動規範について

本行動規範は持続可能な社会を実現するため「フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針」及び「フジテレビコンプライアンス ガイドライン」と並ぶ位置づけで、当社がサステナビリティを推進する上で遵守する事項として以下の7つの項目についてそれぞれ適切な対応を行うことを定めています。

1. 法令順守と国際規範の尊重

2. 人権の尊重

3. 環境への配慮

4. 公正な事業活動
5. 品質の確保

6. 情報セキュリティ

7. ビジネスパートナーとの対話等

本行動規範によって、当社の姿勢を社会に示すとともに、サステナビリティ課題に対しては、バリューチェーン全体として取り組んでいく必要があることから、当社のバリューチェーン上のビジネスパートナーの皆様に対しても本行動規範をご理解いただき、本行動規範に従ったお取り組みを推進していただくようお願いしてまいります。

サステナビリティ行動規範全文は当社HPをご覧ください
https://www.fujitv.co.jp/sustainability/system/sustainability_code_conduct.html

未来に向けたコンテンツ制作の方針発表

◆組織と共に改編説明会の在り方を改革

7月の組織変更では、タイムテーブルの編成機能やコンテンツの流通機能を「コンテンツ戦略本部」に集約し、コンテンツの制作機能と分けた新しい体制が誕生しました。
従来の改編説明会を「コンテンツラインナップ発表会」にリニューアルし、地上波放送はもちろん、配信、映画などボードレスに紹介しました。
さまざまなメディアでの視聴者の皆様との出会いを大切に、コンテンツをお届けしてまいります。

◆10月期のコンテンツ制作テーマは「for the NEXT」

「〇〇の未来のために」という共通テーマを設け、視聴者の皆様の「笑顔」「安心」「感動」「共感」「課題解決」を願いコンテンツ制作を行ってまいります。

◆自由な発想が生きる職場環境の整備

発表会では、コンプライアンス推進局長とドラマ制作センター室長が職場・制作現場での人権意識向上の施策を説明しました。制作現場でのリスペクトトレーニングや、アナウンサーのマネジメント制度の構築、番組台本への相談窓口にリンクするQRコードの掲載などハラスメント防止と救済の仕組みを構築し、心理的安全性の向上とともに、次世代クリエイターの活躍を推進します。

for the NEXT

1. 未来に向けた制作環境の整備

2. 未来をテーマとしたコンテンツ展開

3. 未来に向けたコンテンツIP・配信展開

「〇〇の未来のために―」を共通テーマとし、タイムテーブルの枠を超えて横断的に長期キャンペーンを展開します。

若者の未来のために― 【無限の可能性を応援】

ニッポンの未来を担う、若い力の無限の可能性を応援し、共にコンテンツを作り上げていきます。

暮らしの未来のために― 【サステナブルな生活を共に】

環境の変化…物価高…少子高齢化…課題に向き合いさまざまなアプローチで持続的な解決策を考えていきます。

多様性の未来のために― 【認め合い、寄り添う】

お互いが認め合い、違いを理解し、寄り添う社会の実現に向け共に考える時間を作ります。

誰かの未来のために― 【陰で社会を支える人たちに焦点を】

人知れずニッポンを支えてくださっている陰の立役者に焦点を当てます。

(コンテンツラインナップ発表会資料より)

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

6

制作現場における自主的な人権向上策

◆人権意識の向上に向けた取り組み

ドラマを制作する第1スタジオで、撮影開始時に**リスペクトトレーニング**を原則実施することとしたほか、9月には、第2、第3スタジオでバラエティ番組を担当する全社員に**放送コンプライアンス研修**を実施しました。10月以降は、情報番組の社員スタッフにも同研修を実施予定です。さらに、9月には「下請法・フリーランス法」「労務管理」等のテーマで勉強会も実施しました。

スポーツ局では9月、人権研修動画を視聴し、報道局では「職場環境向上チーム」が社員・スタッフを対象に**心理的安全性の向上のためのアンケート**を開始しました。また、報道局では取材と番組制作のワークフローを見直し、労働時間の短縮・改善が始まりました。

◆人権救済窓口の制作現場等における周知

当社では、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しておりますが、9月に開催した「ロピアフジサンケイクラシック」など**スポーツイベントの中継台本にも同QRコードや人権スローガンを掲載するなど**周知の体制が拡大しています。

DX推進を通じた制作環境の改善

◆バーチャルプロダクションの導入推進

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、ドラマやバラエティ制作における働き方改革やワークフローの改善につながるバーチャルプロダクションの導入を推進しています。

◆AI利活用委員会発足

社外出身の取締役がアドバイザーを務め、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ン策定を目的として設置しました。10月には全社にむけてAIセミナーの実施を予定しています。

◆制作ワークフローの可視化と課題点の洗い出し

ドラマ・バラエティ・情報番組の**制作ワークフロー可視化と課題アンケート**が完了しました。今後ボトルネックの洗い出しと改善ロードマップの提案を予定しています。

「サステナビリティ経営委員会」の議論加速

4月に発足し、毎月開催しているサステナビリティ経営委員会では代表取締役社長出席のもと、外部アドバイザリーボードの有識者3名の助言を踏まえた議論を加速させています。

8月29日 第5回サステナビリティ経営委員会 外部アドバイザー大崎麻子氏による講座「WEPsに取り組む意義」

9月10日 第4回外部アドバイザリーボード開催

9月26日 第6回サステナビリティ経営委員会

WEPs（女性のエンパワーメント原則）を踏まえ、フジテレビの職場環境におけるジェンダー平等の実現や、フジテレビが制作・発信するコンテンツ等を通じた社会啓発の実現のために具体的に何をしていくべきであるか、少人数のグループに分かれてディスカッションを実施しました。

人権教育研修プログラムの実施

国際基準の人権知識の習得、ジェンダー問題への理解促進などを目的として9月は以下の研修を行いました。

9月12日 サステナビリティ経営委員会の外部アドバイザー佐藤暁子弁護士による全社員スタッフ向け講義
「『良い番組コンテンツ』とは？～人権の視点から考えてみる」

9月19日 主に入社4年目を対象とした放送倫理コンプライアンス研修(放送コンプライアンス・SNS運用におけるリスクなどの学習)、ハラスメント研修（寸劇など通じたハラスメントの多角的な理解）を実施

9月25日 サステナビリティ経営委員会外部アドバイザー大崎麻子氏による全社員スタッフ向け講義
「ジェンダー平等と女性の人権～信頼回復とフェアな職場づくりに向けて～」

ステークホルダーとの対話の拡大

人権デューディリジェンスの一環としてステークホルダーとの対話を継続しています。

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

8月～ 金融機関などとの対話を継続

9月 2月から通算4回目のフジテレビ労働組合との対話を実施

9月18日に第1回リスクポリシー委員会が開催されました。社外出身の取締役が委員長に選定され、人権に影響を及ぼす事象への対応を含むリスク対応を継続的に監督・モニタリングしてまいります。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り締役に報告する予定です。

危機・リスクを減らす組織の新設

◆7月の組織変更にて社長室に「リスク管理部」を新設

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・特定し、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」を立ち上げ対応します。

◆「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・モニタリングしてまいります。

6月25日 取締役会で「リスクポリシー委員会」設置の方針決定

7月31日 「リスクポリシー委員会」設置 と「リスクポリシー委員会規則」制定を取締役会で決議。

委員会は過半数を社外出身の取締役が占めています。

9月18日 第1回会合を開催しました。

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、評価を得た上で、取締役会に報告する予定です。

危機・リスクの特定と評価をする仕組みづくり

◆「コンプライアンスオフィサー」に約100人を任命

7月 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する体制を構築しました。

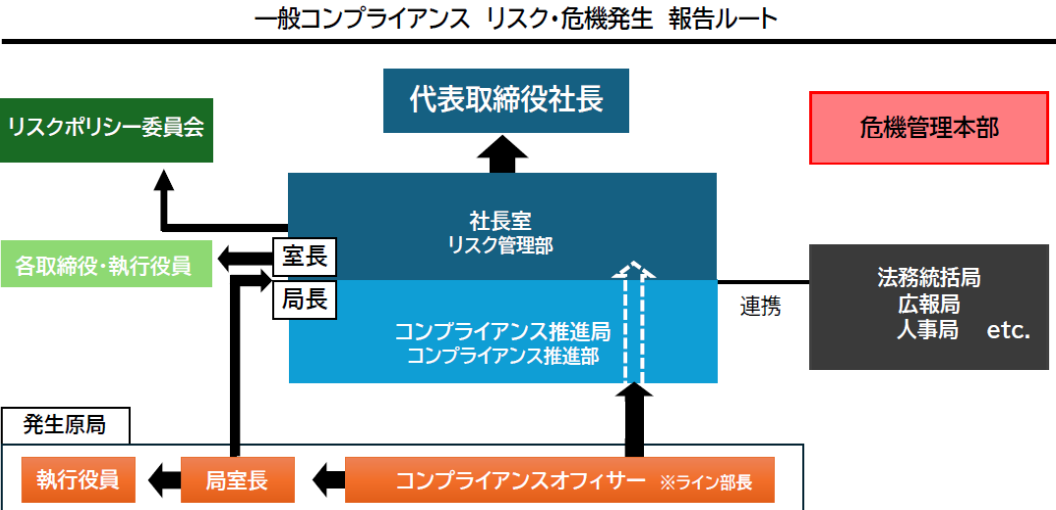
8月 コンプライアンスオフィサー研修実施

「社員からの報告・相談を受ける際の注意点等」を学習しました。

◆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しました。

研修による社内におけるプライバシー保護や、漏洩防止の徹底も行っています。



タイム・スポットCMの取引社数

	4～9月の累計
	364社 (前年同期：776社) 前年比 <u>約47%</u>

	9月単月
	257社 (前年同月：446社) 前年比 <u>約58%</u>

2月以降、取引社数が単月で初めて前年比50%を超えました。
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ます。

