

2025年11月27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。)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。)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、10月までの取り組みの進捗状況に関する2025年10月31日のプレスリリース²と比較し、進捗に関する実質的な追記箇所について下線部のとおりに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10月31日)https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20251031_4828155414.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(以下「FMH」といいます。)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、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、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改定に向けた議論を重ね、2025年9月30日に改定版を公表いたしました⁵。

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。

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

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・デリジェンス・ガイドライン」(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>

局室長が受講いたしました。10月21日には、FMHグループ各社の役職員を対象としたグループ人権方針改定版の説明会をFMHと共催いたしました。

他社の先行する取り組みを含め、多くの学びの機会を設けることで、グループ人権方針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

ア.サステナビリティガバナンスの強化の全体像

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いたしました。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、サステナビリティ経営委員会規程も施行しております。

また、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、5月23日には、外部有識者をアドバイザーとし、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⁶。外部アドバイザリーボードのアドバイザーには、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、当社のサステナビリティに関する取り組みを進めるにあたって有益な助言等を得ており、各種施策に反映しております。

さらに、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加速・推進する観点から、同委員会の直下に、「人権デューデリジェンス」、「人的資本経営」、「リブランディング」、「環境」の4つのテーマについて議論するプロジェクトを設置しております。各プロジェクトにおける具体的な施策の検討・議論及びサステナビリティ経営委員会における統合的な議論を踏まえ、部署横断的に、かつ、各現場と経営レベルを結び付けながら、サステナビリティ経営の全社への浸透を進めております。

イ.サステナビリティ経営委員会

4月28日の第1回委員会では、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し⁷、5月23日の第2回委員会では、上記外部アドバイザリーボードの設置、及び委員会直下の各プロジェクトの立ち上げについて協議をいたしました。

7月7日の第3回委員会では、第1回外部アドバイザリーボードで得られたアドバイザー

⁶ 「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

⁷ 「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

からの助言を踏まえた上で、上記の 4 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⁸。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。

8月1日、29日、9月26日には、それぞれ第4回、第5回、第6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 の実現に向けた学習及び議論を行いました。また、9月26日の第6回委員会では、WEPs の原則を踏まえ、当社におけるジェンダー平等の推進や、女性管理職の数を増やすために必要な施策について、社長及び局室長が少人数のグループに分かれて議論を行いました⁹¹⁰¹¹。

10月31日の第7回委員会では、人的資本経営 PJ の代表メンバーが、プロジェクトで集約した人的資本経営についての課題や提言を上申いたしました¹²。

第8回委員会は、11月28日の開催を予定しております。

ウ.外部アドバイザーボード

5月30日に第1回外部アドバイザーボードを開催し、当社と外部アドバイザーボードのアドバイザーで、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いたしました¹³。

7月14日に第2回外部アドバイザーボードを開催し、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ました¹⁴。

⁸ 「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

⁹ 「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

¹⁰ 「第5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29日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250829_216118155.pdf

¹¹ 「第6回『サステナビリティ経営委員会』の開催について」(2025年9月26日)
<https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250926700440305.pdf>

¹² 「第7回『サステナビリティ経営委員会』の開催について」(2025年10月31日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20251031_1372514513.pdf

¹³ 「サステナビリティ経営委員会 第1回外部アドバイザ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

¹⁴ 「サステナビリティ経営委員会第2回外部アドバイザ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

8月8日に第3回外部アドバイザーボードを開催し、人権PJについては、外部アドバイザ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・実践プログラム等を行うことについて議論いたしました¹⁵。

9月10日に第4回外部アドバイザーボードを開催し、8月29日に行われた第5回サステナビリティ経営委員会における大崎麻子氏による「WEPsの基礎知識とフジテレビにおけるジェンダーギャップについて」と題する講義を受けた各委員からの事後アンケートをもとに、人権の尊重やジェンダー平等などの知識の継続的学習の重要性を再確認するとともに、今後その知識を実効性をもって全社に浸透させるための手法などについて議論を行いました¹⁶。9月12日及び25日には、外部アドバイザーボードのアドバイザーである佐藤暁子氏及び大崎麻子氏によるメディア特有の人権リスクや、ジェンダーギャップから見る当社の現状についての講義をそれぞれ開催し、各プロジェクトメンバーが受講の上、動画を全社員にも公開して受講を呼び掛けております。

10月8日に第5回外部アドバイザーボードを開催し、9月26日の第6回サステナビリティ経営委員会で実施したWEPsを踏まえたグループディスカッションを通じた議論の内容及び10月3日付で公表した後述のWEPsへの署名並びにジェンダー平等の推進や多様性の尊重に向けたプログラムの進捗状況についての報告を行いました。また、9月に開催した佐藤暁子氏による社員向けの人権尊重に関する全社向けセミナーの後に社内から寄せられた感想を共有し、各アドバイザーから、社内及び制作現場等での人権意識向上に向けた助言を頂くとともに、関連する取り組みの今後の進め方等について議論を行いました¹⁷。

11月13日に第6回外部アドバイザーボードを開催し、10月31日の第7回サステナビリティ経営委員会で人的資本経営PJメンバーが提示した「会社が抱える課題と解決策」の中間報告について議論したほか、人権PJ、気候変動・環境PJ及びリブランディングPJの進捗について報告いたしました。また、大崎麻子氏監修の下進めているジェンダー課題と向き合う研修プログラム(10月に実施したユース団体とのステークホルダー・エンゲージメントや社内ワークショップ)について振り返りを行った上で、今後の進め方について確認を行いました¹⁸。

¹⁵ 「サステナビリティ経営委員会第3回外部アドバイザ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

¹⁶ 「サステナビリティ経営委員会第4回外部アドバイザーボードの開催について」(2025年9月12日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20250912_514133213.pdf

¹⁷ 「サステナビリティ経営委員会第5回外部アドバイザーボードの開催について」(2025年10月16日)
https://www.fujitv.co.jp/company/news/r20251008_554020226.pdf

¹⁸ 「サステナビリティ経営委員会第6回外部アドバイザーボードの開催について」(2025年11月17日)
<https://www.fujimediahd.co.jp/pdf/6rpRdKxclbldBBLy.pdf>

エ.各プロジェクト

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 の各プロジェクトについては、7月22日に、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。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しております。

具体的には、人権 PJ においては、FMH グループ人権方針の改定文案を元にしたグループディスカッションや、各局室が関係する人権リスクについて意見の集約、また、今後、社内外のステークホルダーとの対話を進めていくにあたっての心得等についての佐藤暁子氏との意見交換等を行っており、各自が人権尊重についての理解を深める場としつつ、今後、各メンバーが社内外のステークホルダーとの対話を進めてまいります。

人的資本経営 PJ においては、外部講師によるセミナーを通じた人的資本経営に関する基礎知識の学習や、人的資本経営プロジェクトの全体の進め方について議論を行い、各局室が抱えている課題についての意見の集約を行うとともに、分科会に分かれてグループディスカッションを行い、部署毎の課題や全社的施策に関する意見の集約を行いました。10月31日の第7回サステナビリティ経営委員会では、プロジェクトの代表メンバーが集約した意見の報告を行い、その内容について委員らと議論を行いました。11月14日に開催された 人的資本経営 PJ では、第7回サステナビリティ経営委員会での議論を踏まえ、全社的施策の具体化に向けた議論を行いました。

また、人権 PJ 及び人的資本経営 PJ を横断して実施しているジェンダー平等に関するプログラムでは、ビジネスと人権の枠組みの中での女性の人権及びジェンダー平等に関する理念と国際潮流を理解し、得られた知識を職務・組織運営・番組制作の各領域に実践的に適用し、一人ひとりの行動変容を促し、組織全体で持続可能かつ包摂的な企業文化を形成するとともにフジテレビの人的資本価値・企業価値を高めることを目的として、大崎麻子氏によるジェンダー問題に関する講義や、データを用いたフジテレビの現状把握、外部の当事者団体との対話を通じたコンテンツの在り方の検討を行っております。今後、フジテレビとしてありたい姿の明確化も行ってまいります。

さらに、11月にはプログラムの一環として、性被害当事者が生きやすい社会の実現を目指す当事者団体「一般社団法人 Spring」とのステークホルダーエンゲージメントを実施いたしました。日本の性暴力の現状と課題(改正刑法における性犯罪規定、被害者支援、性的同意、被害者の心理・加害者の認知バイアス等)や他国の動向のほか、報道・ドラマ・バラエティ番組などのメディア表現の受け止めやメディアへの要望についてご意見を伺った上で、グループディスカッションを行い、メディアとしての「反省」や「気づき」を共有し、今後のコンテンツ制作や組織風土改革にどう生かすかを話し合いました。

リブランディング PJ においては、全社員向けアンケートなどのプロセスを通じた今後の

フジテレビのパーパス等の再設定に向けて、協議を行っております。

気候変動・環境 PJ においては、各プロジェクトメンバーが所属する各部署での優先課題を持ち寄り、プロジェクト全体で取り組んでいくべき全社的な優先課題や具体的な施策を議論しております。

今後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。

なお、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、経財等のコーポレート機能部門を「コーポレート本部」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¹⁹。

(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

¹⁸ フジテレビ「組織図」<https://www.fujitv.co.jp/company/info/soshiki.html>

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、各部署長約 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で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²⁰。

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²¹。

(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

²⁰ 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

²¹ 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

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²²。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。

(8) サステナビリティ行動規範

2025年9月30日、当社はサステナビリティ行動規範を策定・公表し、「法令遵守と国際規範の尊重」「人権の尊重」「環境への配慮」「公正な事業活動」「品質の確保」「情報セキュリティ」「ビジネスパートナーとの対話等」の7分野にわたる遵守事項を定めました²³。バリューチェーン全体のビジネスパートナーにも本規範の理解・遵守を呼び掛けており、今後はより一層バリューチェーン全体を通じた持続可能な社会の発展に努めてまいります。

(9) WEPs(女性のエンパワーメント原則)への署名

2025年10月3日、当社は、国連グローバル・コンパクト(UNGC)及び国連婦人開発基金(UNIFEM。現 UN Women)が共同で策定した「女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles : WEPs)」に署名したことを公表いたしました²⁴。今回の署名を受

²² 「『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>

²³ 「サステナビリティ行動規範」(2025年9月30日) <https://www.fujitv.co.jp/sustainability/system/index.html>

²⁴ 「WEPs(女性のエンパワーメント原則)署名に関するお知らせ」(2025年10月3日)
<https://www.fujitv.co.jp/company/news/2510031800.pdf>

けて、ジェンダー平等の推進や多様性の尊重に向けた社内プロジェクトを開始し、基礎的知識の習得及び当事者団体とのケーススタディーやワークショップ等を通じて、意識改革を進め、その成果について 2026 年 3 月を目途に公表する予定です。

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。

(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、休業退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。外部弁護士の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、11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、当社社員個々人以外のステークホルダーの間でも、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。2025年9月24日には、当社労働組合と4回目の対話も実施いたしました。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。

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、7月以降は毎月、複数の広告主とも人権コンプライアンスやサステナビリティ経営、リスクマネジメントに関する対話を実施しております。また、他企業との対話の中から頂いた研修に関するアイデアも今後複数取り入れる予定です。今後もリスクベース・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ての分析を踏まえ、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」²⁵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。

なお、当該アンケートや通報窓口への相談事案を通じて把握した、人権侵害リスクの傾向やこれが発生しやすい状況、心理的安全性を確保するために職場で留意すべき点等について、コンプライアンス推進局がサステナビリティ経営推進室と連携し、外部専門家の指導を仰ぎながら、具体的な対策や社内研修に生かすための協議を開始しており、指導原則に沿った人権DDのプロセスを実質的に回し始めております。

(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。

²⁵ 「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

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を実施しております。

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²⁶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、アナウンサー室の独立(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サー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サー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

²⁶ 株式会社フジテレビジョン ウェブサイト <https://www.fujitv.co.jp/>

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) 制作現場における自主的な人権尊重の取り組み

7月の大幅組織改編以降、ドラマ等を制作する第1スタジオでは、撮影開始時(クランクイン時)に制作現場において「リスペクトトレーニング」を実施することを原則化いたしました。当該トレーニングは、映像制作現場における「相手へのリスペクト」について参加者でディスカッションを行い、ハラスメントを防止するとともに、トレーニング後の制作現場において安心して働ける共通認識・職場環境を醸成するためのものです。10月からは、ドラマ制作の現場で安全と健康を守るための取り組みとして労務オフィサーを設置し、社員が適切に働けるよう労務管理ルールを策定、周知いたしました。また、技術スタッフが所属するテックアートデザイン局では、女性の生理や更年期をテーマにしたヘルスケア勉強会を開催し、女性スタッフが働きやすい職場の実現に向けて、女性クリニックの医師や看護師から長時間の取材や災害現場で配慮すべき点や対策について話を聞きました。報道局では、パラリンピアンを招いた勉強会を実施し、パラスポーツを報道する際の表現における「アンコンシャスバイアス」についてディスカッションを行うなど、各制作現場で自主的な人権尊重のための取り組みが拡大しております。11月には、報道局と第2・第3スタジオ合同で、報道・放送と人権のあり方、調査報道について研修会を実施いたしました。研修会では、逮捕報道、その後不起訴となった場合、有罪判決後の逆転無罪となった場合などについて、人権や名誉回復のあり方について議論を行いました。

また、9月8日、秋の改編に向けメディアを集めて実施した「コンテンツラインナップ発表会」においても、上記リスペクトトレーニングの取り組みについて開示したほか、人権尊重を第一に考える制作体制について環境整備を進めていることを改めて説明いたしました。

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、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。社外取締役が委員長に選定され、人権に負の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。すでに、コンプライアンス推進局との緊密な連携のもと、社内のコンプライアンスオフィサーによる、リスクの可能性の段階からの報告体制も定着しております。そして、10月からは、リスク管理部とコンプライアンス推進局が合同で、各部局からのリスクチェックシートの集約を開始しています。このシートは部署ごとにリスク項目を洗い出し、その対策などを可視化するもので、全社的なリスク感度の向上とリスク対策の徹底を狙いとじています。

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した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いたしました。

(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、9月12日付、9月26日付、9月30日付、10月8日付、10月31日付、11月17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²⁷。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、11月25日時点のタイムCM及びスポットCMの取引社数は、4～11月では累計616社(前年同期：909社)・前年比約68%、11月単月では424社(前年同月495社)・前年比約86%となっております。

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。

²⁷ 『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>

(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²⁸。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²⁹。

(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³⁰。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ているところ、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

²⁸ 「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

²⁹ 「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

³⁰ 「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

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います。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)。

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。

具体的には、制作現場においては、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。

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³¹。このうち、②のジェンダー平等推進プロジェクトにおいては、11月14日の第三回会合において、当社のコ

³¹ 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>

ンプライアンス部門担当者が出席し、「再生・改革」の進捗とジェンダー平等に対する取り組みについて、各社の委員の皆様にご報告いたしました。

さらに、BPO(放送倫理・番組向上機構)が10月14日に開催した、放送倫理検証委員会・放送人権委員会・青少年委員会の3委員会合同意見交換会において、当社のコンプライアンス部門担当者が「人権・コンプライアンスのいま～フジテレビの『再生・改革』と人権尊重への取り組み～」と題した基調報告を行いました。各メディアも参加した同意見交換会では、誹謗中傷対策などについて企業の枠組みを超えた連携を求める声が相次ぎました。今後、当社といたしましては、業界全体での協働に向けて積極的に発信してまいります。

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。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。

以 上