

フジテレビの再生・改革1年の進捗と 今後の取り組みについて

2026年3月31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)
- これまでの取り組み (3頁～)
 - 1. ガバナンス改革 (5～9頁)
 - 2. コンプライアンスの強化 (10～13頁)
 - 3. サステナビリティ経営の推進 (14～18頁)
 - これまでの主だった取り組み (19頁)
- これからの取り組み-人権ロードマップ- (20頁～)
- おわりに (23頁)

フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 (2025年4月30日公表)

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 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。

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。

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受け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。

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。

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。

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。

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。

これまでの取り組み

これまでの取り組みについて

一連の事案を受け、当社は昨年3月31日にお示したように、人権尊重の徹底を軸に、ガバナンスや組織風土、コンプライアンス体制等の在り方について、何が課題であったのかを改めて点検し、必要と考えられる制度・体制の見直しを段階的に進めてきました。

本資料は、当社が過去1年間にわたり進めてきた再生・改革に向けた主な取り組みを、以下の3つの観点で整理したものです。

ガバナンス改革

コンプライアンス強化

サステナビリティ経営の推進

これらはいずれも継続的な取り組みであり、今後も、取り組みの十分性や有効性について検証と改善を重ね、外部の視点や指摘に真摯に向き合いながら取り組みの深化を図ってまいります。

1. ガバナンス改革

健全な緊張感のもとに相互に確認し合えるガバナンス体制の整備・強化を進め、適切な組織運営の基盤を改めて築いていくことに取り組みました。

ガバナンス改革の主な内容

①コーポレートガバナンスの強化・見直し

②リスク管理体制の強化

③全社的な組織体制の見直し

④サステナビリティ・ガバナンス体制の整備

1. ガバナンス改革

①コーポレートガバナンスの強化・見直し

監査・指名・人事制度等の構造的見直しを通じて、親会社（株式会社フジ・メディア・ホールディングス。以下「FMH」といいます。）からの独立性を明確化するとともに、意思決定の透明性・公平性を高め、属人性に依存しない持続可能なガバナンス体制の確立を図りました。

監査体制の独立性強化（25年6月）

FMHの監査等委員とフジテレビの監査役が全員兼務していた従来の監査体制について、当社固有の経営課題やリスクを十分に点検できる構造であったかを検証し、監査の独立性をより明確にする必要があると認識しました。このため、**FMHとの兼務体制を見直し、独自の社外監査役を選任**して、当社単体としての監査機能を強化する対応を行いました。

相談役・顧問制度の廃止（25年6月）

本来の役割を超えた影響力が行使される余地を構造的に解消し、**意思決定プロセスの透明性と説明責任を高める**観点から、定款を変更し、相談役・顧問制度を廃止しました。

役員定年制の導入（25年6月）

役員の在任期間や世代交代の在り方について検討を行い、客観的な基準を設けることがガバナンス上重要であるとの認識のもと、**代表取締役70歳、常勤取締役65歳、執行役員65歳とする定年制を導入**しました。経営の継続性と将来に向けた安定的な体制構築の両立を目指してまいります。

サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定（25年12月～）

当社の役員指名・後継者育成について、FMHの指名・報酬委員会と連携して議論を重ね、**育成・選定のプロセスを明確化**しました。その結果、25年12月に、FMHにおいて「サクセッションプラン」を策定しました。本サクセッションプランに基づき、当社の役員について、**属人的な判断に依存しない計画的な育成**を進めるとともに、指名の公平性・透明性の確保に取り組んでいます。

1. ガバナンス改革

② リスク管理体制の強化

取締役会直下の監督体制と全社的なリスク管理の仕組み、デジタル領域の専門的な検討体制を整備し、リスクを平時から把握・共有・対応できる体制を強化しました。

リスクポリシー委員会の設置及び開催 (25年7月設置 9月から実施)

取締役会直下の委員会として、委員長及び過半数を独立性の高い社外出身取締役とし、**リスク対応の監督・モニタリングを行うリスクポリシー委員会を整備**しました。リスクチェックシート等の運用状況を定期的に確認し、対応の進捗を可視化することで、経営として継続的に把握・議論できる体制としました。

デジタル・ガバナンス小委員会の発足（25年11月）

デジタル領域に関する課題について専門的に検討する場を設け、**リスクと機会の両面を踏まえた議論**を行っています。

リスク管理部の新設（25年7月）

リスク情報の収集・評価を一元化し、**縦割りによる情報分断を是正**する観点から社長室内にリスク管理部を新設しました。平時からの把握を前提とし、重大リスク発生時には、リスク管理部が事務局となって、関係部署が横断的に対策の検討・実施する体制を構築・運用しています。また、従来から行ってきたとおり、各部署が自らリスクを棚卸したリスクチェックシートを作成し、評価・対策を文書化する運用も継続しています。**判断の属人化を避け、部局横断での共有・是正につなげるための基本ツール**として位置づけています。

1. ガバナンス改革

③全社的な組織体制の見直し

制作部門等の一部の部署への事業上の機能や意思決定の集中を防ぎ、それぞれの専門性が適切に発揮される体制を構築するため、25年7月、制作部門の再編を通じたコンテンツ戦略の高度化及び組織風土の刷新をしました。

制作部門の再編（25年7月）

編成局、バラエティ制作局等の**制作部門の組織を再編**した上で、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、情報番組等の制作部門を「スタジオ戦略本部」に再編しました。

アナウンス局の独立（25年7月）

アナウンス室を編成局から独立させ、「アナウンス局」に改組しました。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、制作現場出身者を調整役に配置して、**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、1on1面談を実施して、アナウンサーへのキャリア支援を行っています。

管理部門のコーポレート本部への集約（25年7月）

法務、コンプライアンス、総務、人事、経財などの管理部門を「コーポレート本部」に集約し、管理部門がルールの運用やチェックの機能をより現場に近い形で発揮できる体制としました。**判断の一貫性を確保し、現場の負担軽減とリスク低減の両立を図る**ことを目的としています。

1. ガバナンス改革

④サステナビリティ・ガバナンス体制の整備

サステナビリティを経営課題として位置づけ、経営トップ主導の委員会と外部有識者による助言・監督の仕組みを整えとともに、女性管理職・役員の登用を進めて多様な視点が意思決定に反映される体制を強化しました。

サステナビリティ経営委員会及び外部アドバイザーボードの設置及び開催（25年4月～）

サステナビリティを経営課題として継続的に議論し、関連する取り組みを全社的に推進するため、社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会を設置し、また、継続的に外部有識者による助言・モニタリングを得るための外部アドバイザーボードを併せて設置することで、**サステナビリティ・ガバナンスの体制を整備**しました。

女性管理職・役員登用の推進（25年3月～）

特定の価値観に偏った閉鎖的な男性中心の企業風土から脱却するべく、女性の管理職や役員への登用を促進してきました。女性取締役比率は33%に達し（26年3月時点）、在京キー局の平均（20%/民放労連調査25年12月発表）を大きく上回る水準となりました。また、7月の人事異動により局室長の女性割合は29%に上昇し、幹部ポストに女性が増加しました。管理職層全体においても、部長職では女性比率23%、局次長職では20%となるなど、**重要な意思決定に関わるポジションへの女性登用**が進んでいます。

2. コンプライアンスの強化

組織全体で人権ファーストを徹底し心理的安全性を向上させるため、コンプライアンス遵守の体制を強化するとともに、社内全体でのコンプライアンス意識の醸成に努めました。

また、チェック体制を強化し、違反への厳正な処分を実施するほか、公平かつ専門的な対応を確保して被害者が心理的にも守られる体制を確立することを目指しました。

①コンプライアンス機能の強化

②コンプライアンス意識の醸成

③人事評価への組み込み・職場の心理的安全性の向上

2. コンプライアンスの強化

①コンプライアンス機能の強化

コンプライアンス担当部署の体制強化や管理職のコンプライアンス責任の明確化、社外相談窓口の設置、関連規程・ガイドラインの見直し・周知等を通じて、社内外の声を早期に把握し厳正に対応できる実効的なコンプライアンス体制を整備しました。

コンプライアンス担当部署の体制強化 (25年7月)

従来のコンプライアンス推進室を局へ拡充し人員を増強しました。新設したコンプライアンス推進部は、社内相談の窓口を務める専門の部署で、専属の社員が研修を受けた上で、相談対応・研修・是正措置を一体的に担っており、現場支援と牽制機能の両立を図っています。なお、社員や元社員に対するSNSやネット上の誹謗中傷に向き合う「誹謗中傷対策チーム」も体制を強化した上で対応にあたっています。

専門家のサポートに基づく 社外相談窓口の新規開設 (25年5月)

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において求められている各要件を踏まえ、外部弁護士に直接相談できる社外相談窓口を新規開設しました。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ています。また、全社員向けコンプライアンス研修における説明や、解説動画のイントラネット掲載、社内でのポスター掲示、相談窓口につながるQRコードの台本への掲載などの様々な方法で、相談窓口を社内外に周知しています。

コンプライアンスオフィサー制度の導入 (25年4月～)

全部長(約110名)をコンプライアンスオフィサーに任命し、研修を実施しています。管理職の役割としてコンプライアンスの責任を明確化し、現場での早期把握・是正につなげる仕組みとして運用しています。また、現場からの報告ルート(リスク管理部及びコンプライアンス推進局への報告)を複線化しました。上司経由に限定せず、萎縮や見過ごしを防ぐ観点から運用しています。

このほか、コンプライアンスガイドラインの改訂やカスタマーハラスメント対策の強化、不適切事案への厳正な対処と公表や、経費処理の厳格化も実施しました。

2. コンプライアンスの強化

②コンプライアンス意識の醸成

全社的なコンプライアンス意識を醸成するために、経営層がコミットメントを社内外に発信し、かつ様々な研修によって現場レベルへの周知・浸透を行いました。

ハラスメント根絶宣言の実施（25年5月）

全てのハラスメントを「しない」「させない」「見過ごさない」こと等を約束する「**ハラスメント根絶宣言**」を社内に向け発表しました。同日には、全社員を対象として社長による説明を行いました。誰もが安心して働ける職場環境を整えるため、全社員に本宣言への署名を求めました。また、社内におけるポスター・デジタルサイネージの掲示や番組の台本等への記載も行って、社内外に周知しています。

人権デーのトップメッセージ発信（25年12月）

12月10日の人権デーにあわせ、社長が全役職員に向けて、メールで、当社が人権ファーストに引き続き取り組んでいく旨を共有し、人権が守られる社会づくりに積極的に貢献していく強い意志を伝えました。

研修の拡充

下記のような研修等を実施し、職場の人権・コンプライアンス意識の向上と心理的安全性の向上に資する学習機会として位置づけています。

- ・全社員向け又は各部局での**コンプライアンス研修**
- ・全社員対象の**対面グループ研修、人権教育研修、適正飲酒研修**
- ・**アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）勉強会**
- ・ドラマ部門におけるクランクイン時の**リスペクト研修**
- ・女性スタッフの少ない技術職の現場での「**女性の健康に関する勉強会**」
- ・臨床心理士を招いてのストレスに対するマネジメントをテーマとした**メンタルヘルス研修**
- ・制作現場で起きやすい**コンプライアンス違反についての研修**
- ・**インクルージョン研修**
- ・**FMHグループ人権方針改定説明会**
- ・**報道局ジェンダー講座** 他

2. コンプライアンスの強化

③人事評価への組み込み・職場の心理的安全性の向上

コンプライアンス強化のために、人権尊重・コンプライアンス遵守の観点を人事評価に組み込んだほか、エンゲージメントサーベイの実施により得られた結果を踏まえた職場環境の改善等により、職場の心理的安全性の向上に取り組んできました。

人事評価への「人権尊重・コンプライアンス遵守」項目の組み込み（25年9月～）

社長メッセージとして、「**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**」という方針を明言し、人事評価制度に人権尊重の項目を組み込みました。これにより、日常の言動と意思決定に人権尊重の視点を反映させることを目指しています。

エンゲージメントサーベイの導入と実施（25年10月～）

エンゲージメントサーベイを毎月継続実施し、結果を踏まえて職場環境や業務プロセスの課題抽出と改善検討につなげて、社員のモチベーション・満足度の向上を目指しています。

3. サステナビリティ経営の推進

当社は、中長期的かつ持続的な企業価値向上を実現するため、人権尊重の徹底や当社の未来を見据えた人的資本経営戦略の推進を含む「サステナビリティ」を経営の中核に据える必要があると認識し、2025年4月にサステナビリティ経営委員会を設置し、全社横断的に取り組みを推進いたしました。

①サステナビリティ経営に関する全般的事項

②人権プロジェクトを通じた人権尊重の徹底

③人的資本経営プロジェクトを通じた人的資本経営の推進

④気候変動・環境プロジェクトを通じた気候変動・環境への取り組みの推進

⑤リブランディングプロジェクトを通じた社内意識の変革及びブランドの再定義

⑥WEPsに基づくジェンダー平等の実現に向けた取り組み

⑦ステークホルダーエンゲージメント

3. サステナビリティ経営の推進

①サステナビリティ経営に関する全般的事項

サステナビリティ経営委員会の下で、テーマ別プロジェクトの推進、サステナビリティ行動規範の策定・浸透、社員参加型のコンテンツ創出を通じ、経営と現場、社内外をつなぎながら、サステナビリティを全社的に実装・定着させる取り組みを進めています。

サステナビリティ経営委員会直下の4つのプロジェクトの設置及び開催（25年7月～）

委員会直下に「**人権デューディリジェンス**」「**人的資本経営**」「**リブランディング**」「**気候変動・環境**」の4テーマのプロジェクトを設置し、各プロジェクトにおける具体的な施策の検討・議論と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います。

サステナビリティ・全社コンテンツ推進チームの発足を通じた、コンテンツ制作への反映（26年1月～）

社内横断でアイデアを集約し、サステナビリティ課題をテーマとするコンテンツの企画提案を行う体制として「**サステナビリティ・コンテンツ推進チーム**」を**発足**しました。手上げ制でメンバーを募り、様々な年代や部署の社員が参加しています。

サステナビリティ行動規範の策定・公表（25年9月）

「FMHグループ人権方針」及び「コンプライアンスガイドライン」と並ぶ社内規範として、「**サステナビリティ行動規範**」を**策定**し、サステナビリティ推進上の遵守事項を明文化しました。併せて、サステナビリティ課題はバリューチェーン全体での対応が必要との認識のもと、当社のビジネスパートナーにも理解と取り組みの推進をお願いしています。

3. サステナビリティ経営の推進

② 「人権尊重」の徹底

人権プロジェクトを、国際基準の学習や社内外の対話を通じて、人権への負の影響の特定・防止・軽減を進める取り組みとして位置づけ、**必要な施策案の検討と社内浸透**を行っています。また、人権PJのメンバーは、FMHグループ方針の改定に関する議論に参画し、国際基準との整合性や報告体制等の観点から意見を提出するなど、グループ一体での取り組みとの整合を図っています。人権PJのメンバーは、各部局で開催する人権尊重のための勉強会等で議論を主導したり、人権上の潜在的な課題についての洗い出しを進めたりしています。

③ 「人的資本経営」の推進

人的資本経営プロジェクトが部局横断で課題を整理し、採用・ジョブローテーション・育成機会・評価等の7つの課題を集約した上で、**次期組織再編に向けた優先課題について**、人的資本経営を主導する経営陣・人事局・経営企画局への**報告・提言**を行いました。

3. サステナビリティ経営の推進

④「気候変動・環境」への取り組みの推進

気候変動・環境プロジェクトでは、全社・各部署での課題の検討・集約の結果、優先度の高い課題として「ペーパーレス化の促進」「バーチャルプロダクションへの投資拡大」「余剰在庫商品の戦略的資源化」「ブルー/グリーンカーボン等の基軸となる取り組みの開発」「グリーンエネルギー導入を検討する組織の立ち上げ」等を提言として整理し、サステナビリティ経営委員会に報告しました（26年2月）。また、制作現場における環境配慮に即したガイドライン策定のほか、全社的な意識の向上策も継続的に検討しています。

⑤社内意識の変革及びブランドの再定義

リブランディングプロジェクトでは、当社が「目指すべき姿」や「社会に提供していく価値」の再定義に向け、全社員を対象としたアンケートのほか、社員インタビューやバリューチェーン上のステークホルダーへのヒアリングを通じて、自社の「ありかた」を議論する土台となる声を集めました。それをもとに、プロジェクトメンバーがワークショップなどを通じてこれからの当社が目指すべき方向性について議論を重ねています。

3. サステナビリティ経営の推進

⑥ WEPsに基づく

ジェンダー平等の実現に向けた取り組み

WEPs（女性のエンパワーメント原則）の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに社長が署名しました（25年10月）。署名を受けて、外部アドバイザーの監修のもと、社内プロジェクトメンバーを中心に半年間の学習プログラムを実施し、基礎的な学習に加え、当事者団体とのエンゲージメントやワークショップ等の実践的プロセスを通じて課題を整理しました。その成果として、2035年に目指す姿から逆算したロードマップを作成して2026年3月に公表し、WEPs事務局にも報告しました。

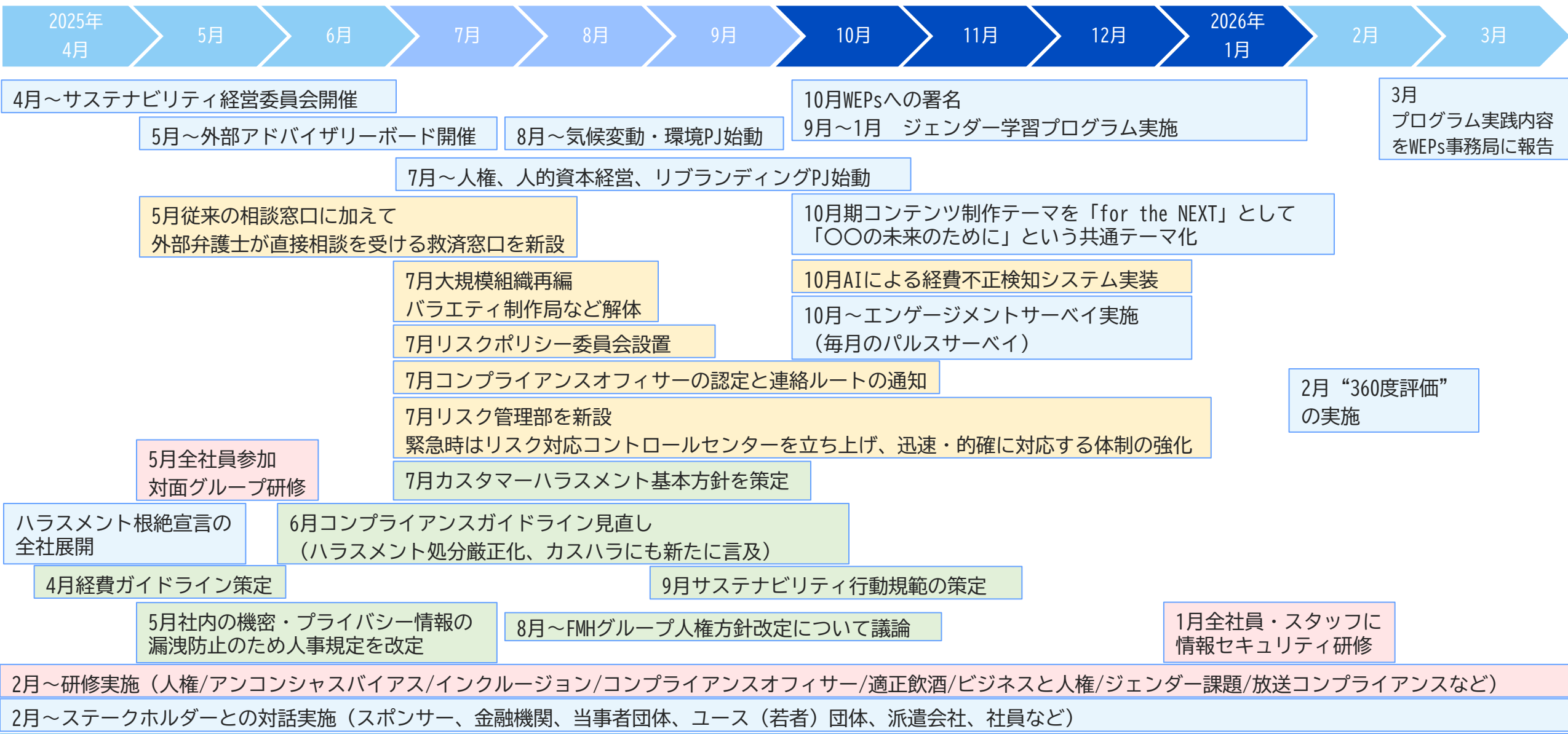
⑦ ステークホルダーエンゲージメント

サステナビリティ経営推進室の主導のもと、制作会社や芸能事務所をはじめとする取引先、社員や労働組合、スポンサー、外部有識者、当事者団体など、**立場や関係性の異なる幅広いステークホルダーとの対話**を重ねてきました。これらの対話を通じて、制作現場や取引関係における人権上の課題や懸念、組織風土や制度運用に関する指摘を把握し、人権デューディリジェンスの一環として、人権リスクの特定・評価及び施策の見直しや改善を進めております。

対話では、例えば、取引先との人間関係に関する指摘や、ハラスメントをおそれることで適切な指導が不足しているとの指摘、さらに相談窓口への意見等が得られており、こうした課題をサステナビリティ経営委員会で報告するとともに、改善に向けて各担当部局にフィードバックしています。

今後も、**ステークホルダーエンゲージメントを継続的に実施**し、対話で得られた知見をもとに、人権尊重を基軸としたサステナビリティ経営の高度化と改善を進めていきます。

これまでの主だった取り組み



これからの取り組み
-人権ロードマップ-

人権ロードマップについて

この後に記載する人権ロードマップは、当社が人権をめぐる課題を自らの経営上の重要課題として捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際基準に沿って

「誰も傷つけない (Do No Harm)」という考え方を踏まえ、経営、制作、報道、各種取引を含む全ての事業過程に着実に組み込んでいくための方向性を示したものです。

当社は、ステークホルダー（特に、自身の人権が影響を受ける/受ける可能性のあるライツホルダー※）との継続的な対話を通じて人権リスクを特定・評価し、その結果を踏まえた対応と見直しを重ねることで、改善を続ける「人権ファースト」のコンテンツ・カンパニーとしての責任を果たしてまいります。

※ライツホルダー：企業の事業活動によって自身の人権が影響を受ける又は受ける可能性のある個人や集団（例：自社内／バリューチェーン上の労働者、地域住民、消費者等）を指します

目指す姿

当社のステークホルダーに対する人権リスクを最小化し、顕在化した人権リスクには全て「人権ファースト」の姿勢で救済・是正に向けた取り組みを実施する体制をバリューチェーン全体へ拡大する。

	2026年度 制度・体制・運用の見直し強化期	2027～28年度 PDCAサイクル2周目以降の開始期	2029～30年度 人権DDの制度・体制・運用の確立期	2031年度以降 自律的運用期※
人権尊重の 企業方針・ 経営システム への組み込み	人権方針の 担当部署への浸透の取り組み強化	人権方針の内容について 担当部署への浸透 の取り組み 継続		
	サステナビリティ経営委員会及び人権PJ等の各分科会等を通じた部署横断的な取り組みの 継続			
	対話等から得られた意見や救済事案の対応実績を基にした ガバナンス・各種ルールに関する見直し			
			改善プロセスの 確立	改善プロセスの 自律的運用
	人権への取り組みに関する全社浸透策（研修、対話等）の 継続			
サステナビリティ行動規範の内容について バリューチェーン上のビジネスパートナーへの周知拡大				
人権リスクの 特定・評価と 対処、モニタ リング、開示	対話に基づく人権リスク特定/評価/ 対処/モニタリング/開示/ リスクマップ見直し	対話に基づく人権リスク特定/評価/ 対処/モニタリング/開示/ リスクマップ見直し 継続	人権DDのPDCAサイクルの 確立	人権DDのPDCAサイクルの 自律的運用
	制作・コンテンツガイドラインの 人権観点からのアップデート等	アップデートした制作・コンテンツガイドラインに基づく コンテンツの変容と社会への発信 バリューチェーンへの取り組みの更なる拡大		
救済メカニズム の改善	国連指導原則に基づく対話を踏まえた 救済窓口の実効性の 継続的な検証	ステークホルダーへの 周知拡大	運用状況の継続的モニタリング/ 改善プロセスの 確立	確立した運用状況のモニタリング/ 改善プロセスの 継続的運用
	組織的な改善点の 継続分析	救済メカニズムのアップデート		

※「**自律的運用**」：各部署の業務過程に人権リスクの取り組みが統合されており、適時・適切に人権リスクへの予防・軽減策が実施されていること

おわりに

前述のこれまでの取り組みは、過去一年間において当社が進めてきた対応の一端を整理したものであり、これをもって改革が完結したものではありません。

当社は、導入した制度や体制、様々な取り組みの成果が実際の現場運営や企業文化の中でどのように機能しているかを継続的に検証していくことが重要であると認識しています。

今後も、社内外からの指摘や助言を真摯に受け止めながら、必要な見直しと改善を積み重ね、取り組みを継続してまいります。

