

コンプライアンス確保のための 制度・体制について

2025年2月27日

株式会社フジ・メディア・ホールディングス
株式会社フジテレビジョン

はじめに

本資料は、株式会社フジ・メディア・ホールディングス及び株式会社フジテレビジョンにおける、コンプライアンス確保のための従来からの制度・体制の概要を説明するものです。

「コンプライアンス確保」「人権尊重」「情報開示」の視点から、関連する社内規程や組織、取り組みなど継続的に運用されているものを説明しています。

なお、本資料は経営刷新小委員会からの要請に対して、当社が説明した内容とその資料の抜粋となります。特定の項目に絞って現状をまとめたものであり、当社のコーポレート・ガバナンス全般に対する考え方や運用状況は、ホームページをご覧ください。



株式会社フジ・メディア・ホールディングス

<https://www.fujimediahd.co.jp/corporate/governance.html>



株式会社フジテレビジョン

<https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/governance.html>

目次

P.4

01 コンプライアンス確保のための制度・体制

P.15

02 人権尊重の考え方と体制

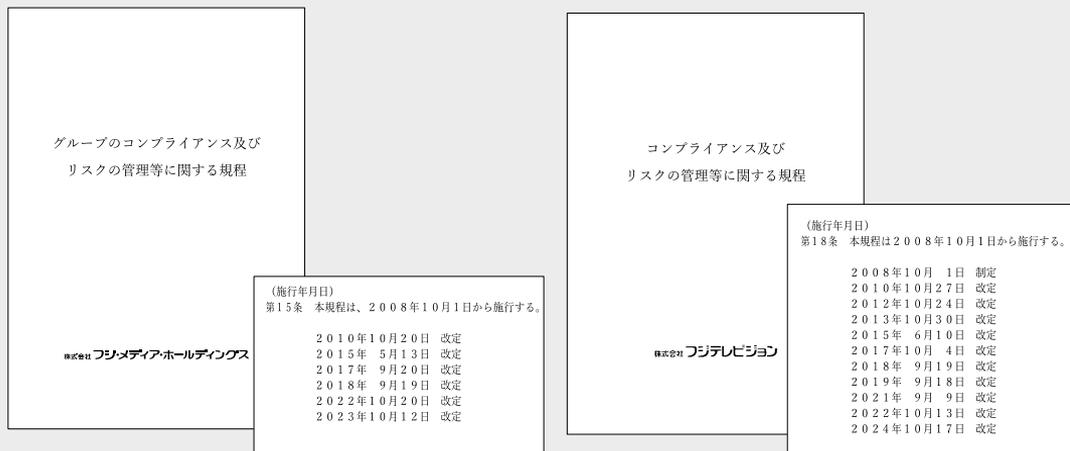
P.20

03 情報開示について

コンプライアンス
確保のための
制度・体制

01

コンプライアンスに関する規程



フジ・メディア・ホールディングス及びフジテレビでは、2008年10月1日に「**コンプライアンス及びリスクの管理に関する規程**」を施行しました。

規程では「総則」「行動」「組織体制」「日常における留意事項等」を定めており、当社役職員の行動指針でもあるものです。国民の共有財産である電波を使用した放送事業を中核に持つグループ及び事業者として、法令順守の意識、使命感、倫理観を持ち業務にあたるべく、法令や社内規則、企業倫理を遵守する意識並びに行動とは何か、その基準を明文化しています。

また、法改正や組織変更等に伴い規程を適宜見直し、改定しています。

目的

本規程は、当社の取締役及び社員等の役職員が法令、定款、社内規則及び企業倫理等を遵守し、もって業務の適正を確保することを目的としたものである。

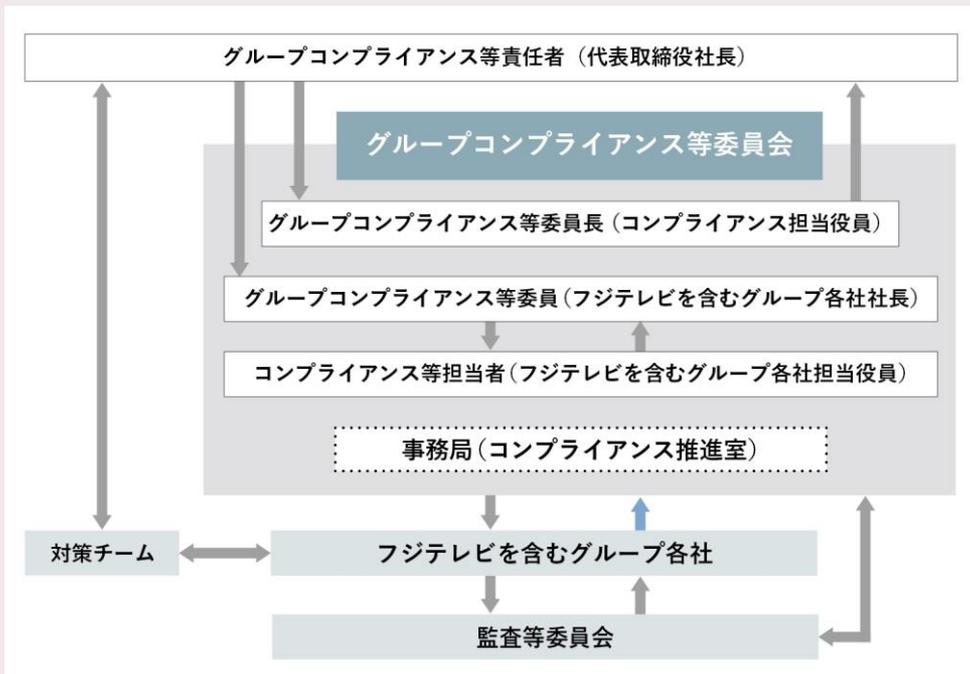
基本理念

役職員は、国民共有の財産である電波を預かる放送事業者としての使命を強く認識し、一般よりも高い法令遵守の意識、使命感、倫理観が求められていることを自覚するなど、誠実な業務遂行に努めなければならない。

<フジテレビ規程より抜粋>

グループコンプライアンス体制（内部統制）

現在のグループコンプライアンス体制



2008年の持株会社体制への移行時より、フジ・メディア・ホールディングスでは、適正なグループガバナンスを維持し、法令・定款遵守とリスク管理の実効性を確保するため、内部統制を整備しています。

フジテレビを含む各社社長が参加する「**グループのコンプライアンス及びリスクの管理に関する委員会（＝グループコンプライアンス等委員会）**」、各社のコンプライアンス担当役員が参加する「**コンプライアンス等担当者会議**」及び各社のコンプライアンス担当者が参加する「**コンプライアンス等実務者会議**」を組織化しグループ経営に重要な影響を与えるコンプライアンス上の問題及びリスクへの対応を図っています。

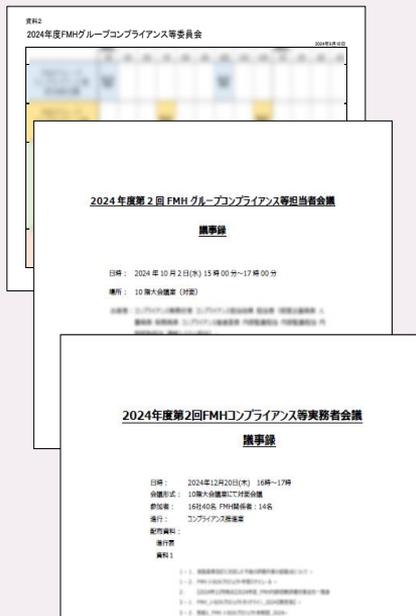
グループ各社でのコンプライアンス関連事案発生時は、各社社内で報告・相談を受けた担当役員からグループコンプライアンス等委員会へ共有（青矢印）、対応を図る仕組みです。

詳細は当社ホームページに掲載しています

https://www.fujimediahd.co.jp/corporate/compl_ic.html

グループコンプライアンス確保に関する取り組み

代表取締役社長がグループコンプライアンス等責任者を務め、グループ各社のコンプライアンス担当役職員を中心に取り組んでいます。各会議は定期開催され、議事録等資料は関係者へ共有されています。



■ グループのコンプライアンス及びリスクの管理に関する委員会（グループコンプライアンス等委員会）

当社社長及びグループ各社の社長で構成。コンプライアンス及びリスクの管理に関する諸問題への対応策等の整備と実施の指示。必要な情報を適宜共有。

■ グループコンプライアンス等担当者会議

グループ各社のコンプライアンス担当役員で構成。最新の法令・規制動向の情報や、グループ各社でのコンプライアンスに関する取り組みを共有。有識者を招いた講演会を年1回開催。

■ グループコンプライアンス等実務者会議

グループ各社のコンプライアンス担当で構成。コンプライアンス及びリスク管理、内部統制等に関する作業確認や各社で発生した事案など、実務レベルで情報を共有。

■ 講演会・勉強会開催

グループ各社のコンプライアンス担当者や関連部署の役職員を対象に、実務での活用と意識の醸成を目的に専門家を招き様々なテーマで開催しています。

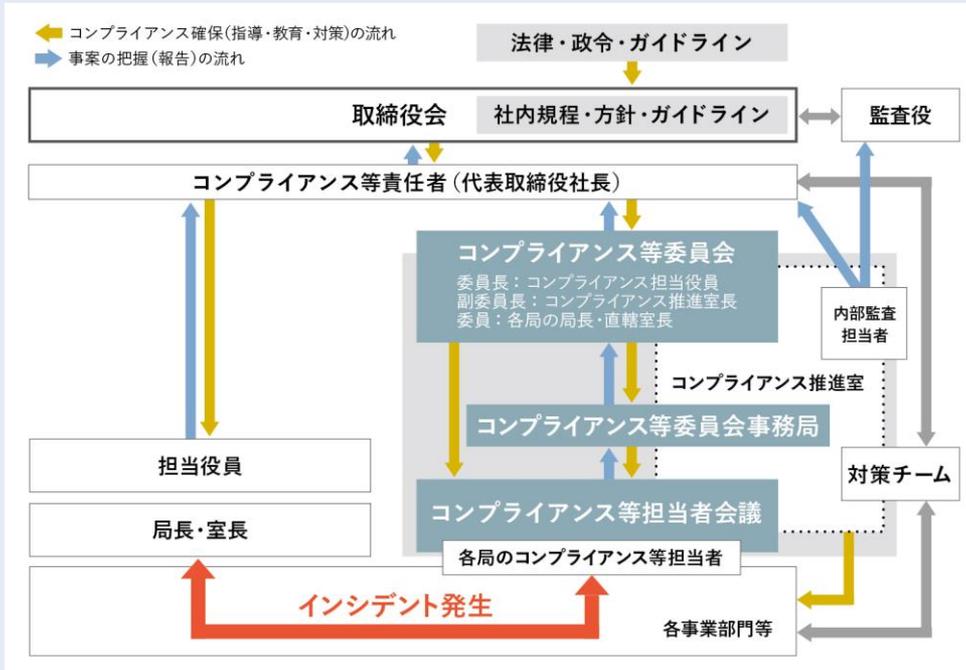
主な開催テーマ

- ・ ビジネスと人権 ～なぜいま取組が求められるのか～
- ・ 不正行為発生のメカニズムから考える金銭不祥事案
- ・ イマドキの社員参加型経営 ～各世代の価値観から知るエンゲージメント、心理的安全性とは～
- ・ 社員の心と体の健康について～メンタルヘルスケアを通して～
- ・ 働き方の多様化に潜むハラスメントリスクへの対応と、キャリア（中途）採用に関する法律問題
- ・ 公益通報者保護法～コンプライアンス相談窓口について～ など



コンプライアンス確保のための体制

インシデント発生時の事案の把握とコンプライアンス確保の体制



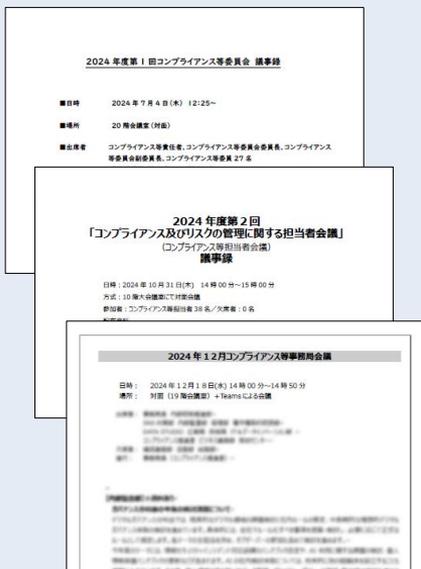
社内でインシデントが発生した際は、その事業部門の責任者である**局長・室長**及び**コンプライアンス等担当者**(=「**コンプライアンス等担当者会議**」メンバー)へ報告され、報告を受けたコンプライアンス等担当者が「**コンプライアンス等委員会**」及び「**コンプライアンス等委員会事務局**」へ共有し(青矢印)、対応を図る(黄矢印)体制です。フジテレビでは、全ての事業部門で1名以上のコンプライアンス等担当者が任命されています。

重大な影響を与え得るコンプライアンス問題やリスクの場合、**コンプライアンス等責任者**である代表取締役社長が「**対策チーム**」を設置し、情報の収集・対応策の検討・関係部門との連絡等の業務にあたります。

コンプライアンス確保の取り組み

代表取締役社長がコンプライアンス等責任者を務め、「一般コンプライアンス」と「放送コンプライアンス」に分けて組織化しています。各会議は定期開催されており、研修等を通じて周知と理解促進に努めています。

一般コンプライアンス



- コンプライアンス及びリスクの管理に関する委員会（コンプライアンス等委員会）**
 コンプライアンス担当役員、コンプライアンス推進室長、各局長・直轄室長で構成。担当者会議から報告を受けた事案への対応策の検討、適否判断、代替案の提案。

- コンプライアンス等担当者会議**
 コンプライアンス推進室、各局のコンプライアンス等担当者で構成。事案の把握と対応策の検討、委員会への報告。また、委員会で決定した対応策の実施と実施状況の確認・報告。

- コンプライアンス等委員会事務局**
 コンプライアンス推進室を中心に、関連部署メンバーで構成。情報の集約と報告事項の確認。リスクマネジメントやコンプライアンス等の教育・研修の検討と実施。

- コンプライアンス eラーニング研修**
 社員及びスタッフを対象に毎年実施。社員の受講率は、2023年 88.7%、2024年 90.7%。

- コンプライアンス・ハラスメント防止研修**
 各職位を対象に研修を毎年実施。2024年度の局長研修及び役員研修では、講師を招き実例や最近の動向を踏まえた内容で研修を行いました。

2024年度の開催テーマ

- ・ 局長研修 最新事例にみる組織に潜むリスクについて
- ・ 役員研修 ハラスメント対策



コンプライアンス確保の取り組み

放送コンプライアンスは、制作現場の情報を迅速に共有しながら、懸案事項や発生事案への対応、再発防止策の実施、社員・スタッフの理解促進に取り組んでいます。

放送コンプライアンス

■ 放送コンプライアンス委員会

小委員会から報告を受けた事案についての付言・承認と懸案事項についての意思決定。

■ 放送コンプライアンス小委員会

連絡会から報告を受けた事案について、問題の確定・再発防止策の検討など、具体的な方向性の提案。

■ 放送コンプライアンス連絡会

現場の情報を迅速に社内各所へ共有することを目的。毎週開催され、重要事案は小委員会へ報告。

■ コンプライアンス勉強会

社員及びスタッフを対象に、2021年より番組制作に関連する勉強会を年4回程度開催。勉強会はいつでも視聴できるよう、動画をアーカイブ化しています。

主な開催テーマ

- ・ 「人権方針」「コンプライアンスガイドライン」説明会
- ・ 自殺報道のあり方を考える ～何故自殺“予防”報道を目指すのか～
- ・ 新しい放送基準に関するフジテレビ社内説明会
- ・ パラスポーツとメディア～気づきの大切さとメディアに求めるもの～
- ・ フェイク動画、あなたはこうやって騙される
- ・ 番組制作におけるLGBTQ・ジェンダー表現の最新事情
- ・ テレビメディアと放送倫理
- ・ 番組制作上のコンプライアンス法律相談 など



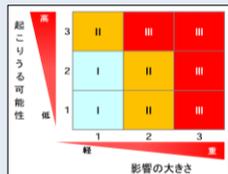
リスクマネジメント活動

フジテレビでは、事業活動で起こり得るリスクを把握し対策を講じるため社内の全ての部門が「リスクチェックシート」を毎年作成、PDCAサイクルを繰り返しリスクマネジメントに取り組んでいます。

リスクチェックシート

リスクの内容	想定被害	影響の 大きさ	起こり うる 可能性	固有 リスク	具体的な対策(前年度)	具体的な対策(今年度)	対策 効果	残余 リスク
リスク 内容 (例) 電子情報の 紛失、盗難、 漏洩	想定される 被害 (例) ・情報漏洩による金 銭的損害、ブランド 毀損、訴訟 ・重要データの喪失、 業務停止 など	3	2	Ⅲ	具体的な対策 (前年度) (例) ①情報セキュリティガイ ドラインの周知、徹底 ②貸与PCデータレス化 ③重要書類にパスワード ロック設定の徹底 など	具体的な対策 (今年度) (例) 前年度に加えて ④USBメモリ等利用で きる外部端末を登録制 に など	効果 中	2
		2	1	Ⅱ			効果 中	1
		2	3	Ⅲ			効果 中	2
		2	2	Ⅱ			効果 中	1
		3	3	Ⅲ			効果 中	2

リスクチェックシートでは、各部門の業務において起こり得る「**リスクの内容**」をリスト化し、そのリスク発生時に想定される被害について「**影響の大きさ**」と「**起こりうる可能性**」の組み合わせから「**固有リスク**」を3段階で評価、そのリスクに対する「**具体的な対応策**」を毎年検討し更新しています。また、具体的な対応策を実行・完遂した場合、そのリスクの発生がどのくらい抑えられているか、「**残余リスク**」の評価も行います。



起こりうる可能性と影響の大きさから固有リスクを評価



対策による効果と残余リスクを評価

対策を十分行くとリスクはより小さくなる

本シートの作成は、潜在リスクへの対策だけでなく、リスクを可視化し、年に一度検討・更新することで、各部門でのリスク管理への感度向上と改善意識を醸成することも企図しています。

内部通報制度

<社内イントラ>

相談窓口

コンプライアンス

社内相談窓口

コンプライアンス

社外相談窓口

FMHグループ

内部通報窓口

人事相談窓口

内部通報規程

www.fujimediaholdings.com

内部通報規程

株式会社フジテレビジョン

FMHグループ内部通報制度運営マニュアル
— 従業員向け —

フジ・メディア・ホールディングス コンプライアンス推進室

2024年12月（第2版）

フジ・メディア・ホールディングス及びフジテレビでは、「**内部通報規程**」に沿って、法令違反、社内規程違反、その他のコンプライアンス違反にかかる行為（又はそのおそれのある場合を含む）を相談することができる窓口を設けています。

フジ・メディア・ホールディングスの「**内部通報窓口**」は、グループ経営に重大な影響を及ぼすコンプライアンスに係る不正・違反行為またはそれらの発生の恐れがある行為について受け付けています。グループ各社内のコンプライアンス違反行為やハラスメントに関しては各社で相談窓口を設けており、フジテレビでは「**コンプライアンス相談窓口**」で受け付けています。

また、フジ・メディア・ホールディングスでは、内部通報制度の円滑な運営を図るため「**FMHグループ内部通報制度運営マニュアル**」を作成し、グループ各社へ提供しています。

コンプライアンス相談窓口

<社内イントラ>

コンプライアンス相談窓口

まずは、こちら！
社内相談窓口と社外相談窓口の
「違い」って何？

社内窓口

直通電話

メールアドレス

公益通報者保護法って何？

社外窓口

直通電話

メールアドレス

フジテレビ内部通報規程

クリックして詳細をご覧ください

フジテレビの「コンプライアンス相談窓口」は、
フジテレビで働く方なら誰でも*、
匿名でも実名でも、
各種ハラスメントや不正行為を含むコンプライアンス違反行為全般や、
メンタルヘルス、働き方について、
電話またはメールで、
社内窓口または社外窓口を選び、
利用することができます。

*退職または派遣終了後1年以内の方を含む

相談者が希望しない限り事実確認は原則行わず、相談内容が会社に伝わることはありません。相談者が報告を望む場合、匿名か実名かを選択した上で、相談窓口から当社に報告されます。

相談窓口は社員及びスタッフが閲覧できる社内イントラに掲載されており、トップページからアクセスできるようになっています。

コンプライアンス相談窓口への相談後の流れ

【社内相談窓口を利用した場合】

① 相談受理～ヒアリング

- 原則メールで相談受付
- 相談対応従事者が相談者と対面又はオンラインでヒアリングを実施

② 相談内容に沿って対応を検討

1. 相談対応従事者がアドバイスを促す場合
2. 相談者の職場責任者と連絡を取り、職場にて調査と指導を依頼する場合
3. コンプライアンス推進室で調査し、違反内容を確認する場合

③ 対応の実施

【社外相談窓口を利用した場合】

① 相談受理～ヒアリング

- 委託先の産業カウンセラー等の有資格者が対応しヒアリング

② 相談者の希望に応じて対応を検討

- 相談者が希望しない場合は、会社への報告なし
- 相談者が社内解決を求める場合は会社へ報告、その際には実名または匿名を選択可能。

③ 対応の実施



社内イントラでは「公益通報者保護法」を案内し、相談したことによる不利益を被らないことも説明しています。

人権尊重の考え方と 体制

02

グループ人権方針

フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針

フジ・メディア・ホールディングスグループは、放送の公共的使命と社会的責任を常に認識し、メディア・コンテンツ、および、都市開発・観光を中心とした幅広い事業活動を通じて、国民の皆様の豊かな生活に貢献することを経営の基本方針としております。この基本理念に基づき、人権が尊重される社会の実現に力を尽くしてまいります。

【適用範囲】

【人権尊重に関連する規範や法令の遵守】

【人権尊重へのコミットメント】

- 差別・ハラスメントの禁止
- 適正な労働環境
- メディアグループとしての人権尊重

【人権デューディリジェンス】

【ステークホルダーとの対話】

【是正・救済】

【情報開示】

<グループ人権方針より抜粋>

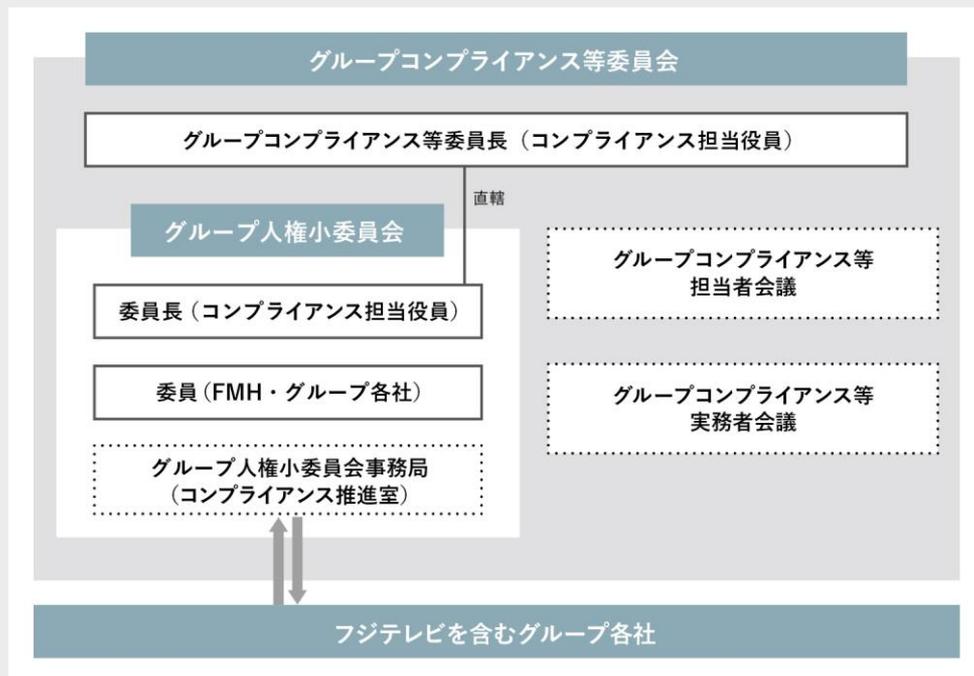
フジ・メディア・ホールディングスでは、人権尊重への一層の意識向上と体制の充実、また、取引先を含むステークホルダーと共に人権等に関する取り組みを強化していくため、2023年11月に「**グループ人権方針**」を策定しました。

本方針に基づき人権を尊重し事業活動に取り組むため、社内体制を整備し、「**人権デューディリジェンス（人権DD）**」の仕組みを構築し、人権DD推進のため様々な取り組みを開始しています。

また、フジテレビでは、2023年12月に人権尊重の考えを中心に据えた「**コンプライアンスガイドライン**」を制定しました。

全文はフジ・メディア・ホールディングスホームページに掲載しています
<https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html>

人権デューディリジェンス（DD）の仕組み



人権DDは、当社グループの事業活動を通じて人権が尊重されるよう適切な施策を講じ、社会的責任を果たすことを目的に2024年に開始しました。

フジ・メディア・ホールディングスの「グループコンプライアンス等委員会」の下に「グループ人権小委員会」及び「グループ人権小委員会事務局」を設置しました。毎年人権DDのテーマを設定し、そのテーマに応じて、当社及びグループ各社からグループ人権小委員会に参加する仕組みです。

専門家である弁護士チームの助言を得ながら、事業活動を通じて起こる可能性のある人権リスクの特定、特定された人権リスクに対する防止・軽減策や是正措置、一連の行動の評価、情報開示、等を行うべく務めています。

人権デュージェンシス（DD）の取り組み

2024年度は「番組制作に関わる人権リスク」をテーマに、「過重労働」「ハラスメント」「ジェンダー」について取り組みを行っています。

■ 人権アンケート

番組制作に関わるグループ各社にて、人権課題に関するアンケート調査を実施。結果の概要を公表予定。回答を分析し必要な対策を講じていきます。

対象社：フジテレビ、ニッポン放送、ピーエスフジ、仙台放送、共同テレビジョン、FCC、NEXTEP



■ 契約書に人権尊重項目の追加を検討中（フジテレビ）

放送・配信番組に関する契約書を改定し、人権尊重の条項追加を検討中。

■ 人権カレッジ

グループ各社の役員・従業員の人権リテラシーの向上を図るため、専門家を招きシリーズで人権講座を開催。2024年度は人権DDのテーマである「番組制作にかかわる人権リスク」を中心に、理解を深め知見や情報を共有しています。

2024年11月に「ビジネスと人権」を開催。今後、「ハラスメントによる人権侵害」「投資家からみた人権DD」「エンタテインメントと人権」といったテーマで開催を検討中。



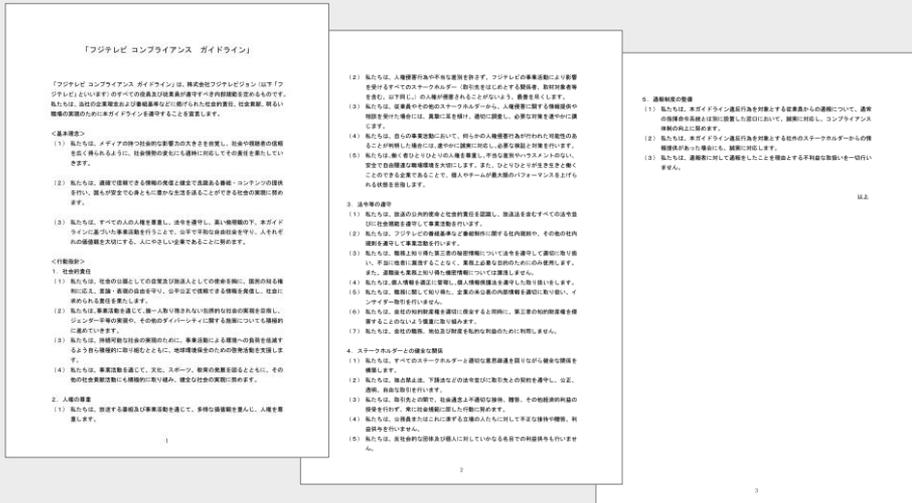
人権尊重の意識醸成への取り組み（フジテレビ）

フジテレビの学びのポータルホームページ「フジテレビカレッジ」では、「人権」カテゴリーを設け、人権DDのテーマに限らず、概念の解説から番組制作における実務的な内容まで、過去の勉強会動画をまとめて公開しています。フジテレビで働く社員・スタッフは誰でも視聴することができます。



コンプライアンスガイドライン

フジテレビでは、すべての役員及び従業員が遵守すべき内部規範を示すため、2023年12月に「フジテレビ コンプライアンスガイドライン」を作成しました。



本ガイドラインでは、社会人として、また公共的使命と社会的責任を負う放送人として努めるべき行動指針を「**社会的責任**」「**人権の尊重**」「**法令等の遵守**」「**ステークホルダーとの健全な関係**」「**通報制度の整備**」の項目別に明文化しています。

本ガイドラインは、フジテレビ内の各局の意見を取り入れて作成されました。社員及びスタッフが閲覧できる社内イントラ及びホームページに掲載しています。

ガイドライン周知と理解促進のため、2024年2月に「『人権方針』『コンプライアンスガイドライン』説明会」を開催しました。社員・スタッフがいつでも視聴できるよう動画をアーカイブ化しています。

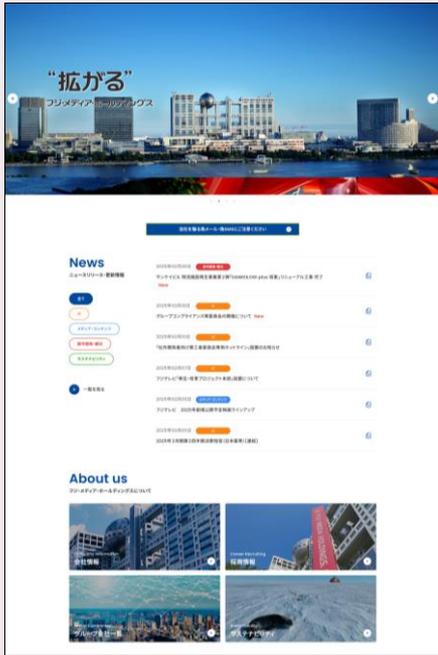
全文は当社ホームページに掲載しています
<https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/compliance.html>



情報開示について

03

情報開示の基本方針



フジ・メディア・ホールディングスでは、当社グループの重要な情報に関して様々なステークホルダーに対する説明責任を果たすため、適時開示に係る社内体制を整備・運用するとともに、公正かつ適切な開示を推進しています。

また、当社は株主・投資家と前向きで建設的な対話を行っています。年間約200件の面談を実施し、その対話で把握した意見等は分析を行い、取締役会等において経営幹部が共有することで、株主・投資家の視点を経営に活かすことを目指しています。

詳細は「コーポレートガバナンス報告書」に掲載しています
<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/cgr20240627.pdf>

開示実績・事例

決算情報

「決算短信」に加えて、四半期ごとに開示する「決算説明資料」を充実させ、主要な決算情報に加えて、業績推移データや各種定性情報、サステナビリティ情報等を記載。投資家のニーズや事業展開の拡大を踏まえ、決算期ごとに内容を拡充しています。



決算説明資料

<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/presentation.html>

適時開示

自己株式の取得の決定等、東京証券取引所の規則で求められる会社情報に加え、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）等に係る会社情報についても、主体的かつ迅速に情報提供しています。



ニュースリリース・更新情報（投資家情報）

<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/newslist.html>

自社ホームページにおける ニュースリリース

2024年1月以降155本*のリリースを掲出。適時開示情報に加え、グループ事業の取り組み事例（例：神戸須磨シーワールド開業、FOD有料会員数150万人突破など）の紹介や、サステナビリティ情報、ガバナンス関連情報など掲載しています。 *2025年2月26日時点



ニュースリリース

<https://www.fujimediahd.co.jp/news/>

開示実績・事例

統合報告書（電子版）

経営の基本的な考え方から、中期グループビジョン、財務情報、成長戦略、コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ関連情報など、財務情報と非財務情報を統合した「**統合報告書**」を、ホームページに掲載しています。



統合報告書
<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/integrated.html>

サステナビリティ・ESG活動

基本方針である「**サステナビリティ宣言**」「**グループ人権方針**」や、その推進体制、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）の項目ごとに、グループ各社の取り組みをホームページで紹介しています。



サステナビリティ
<https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/index.html>

機関投資家とのディスカッション

機関投資家・証券アナリスト向け「**決算説明会**」を年間2回開催、社長発言要旨と主な質疑応答をホームページに公開しています。また、海外の主要機関投資家を対象にした**IR訪問**、国内ではグループ施設を訪問する**スモールミーティング**を実施し、加えて、決算発表前のサイレント期間を除き年間200件程度の**個別投資家面談**を実施しています。面談時のテーマは、業績のほか、資本収益性、コンプライアンス、ガバナンス、成長投資、株主還元、サステナビリティなど多岐に渡っています。



フジ・メディア・ホールディングス及びフジテレビでは、
事業活動におけるコンプライアンス確保や人権尊重のために、
方針やガイドラインを制定するなど必要な制度や組織体制を構築し、
適宜改定して参りました。
これらの制度が周知徹底されていたか、適正に運用されていたかなど、
引き続き検証を続け実効性の向上に努めて参りたいと思います。