

改革・再生にむけた取り組みの進捗状況について

2025年12月22日



4月30日公表「グループ改革にむけて」

4月30日に「グループ改革にむけて」として公表した「抜本的なガバナンス改革」「人権・コンプライアンス意識の向上・体制強化」の8つの施策全てに着手し、実行段階に入りました。意識改革はグループ各社にも拡大しています。各施策への取り組みについては、詳細ページをご参照ください。

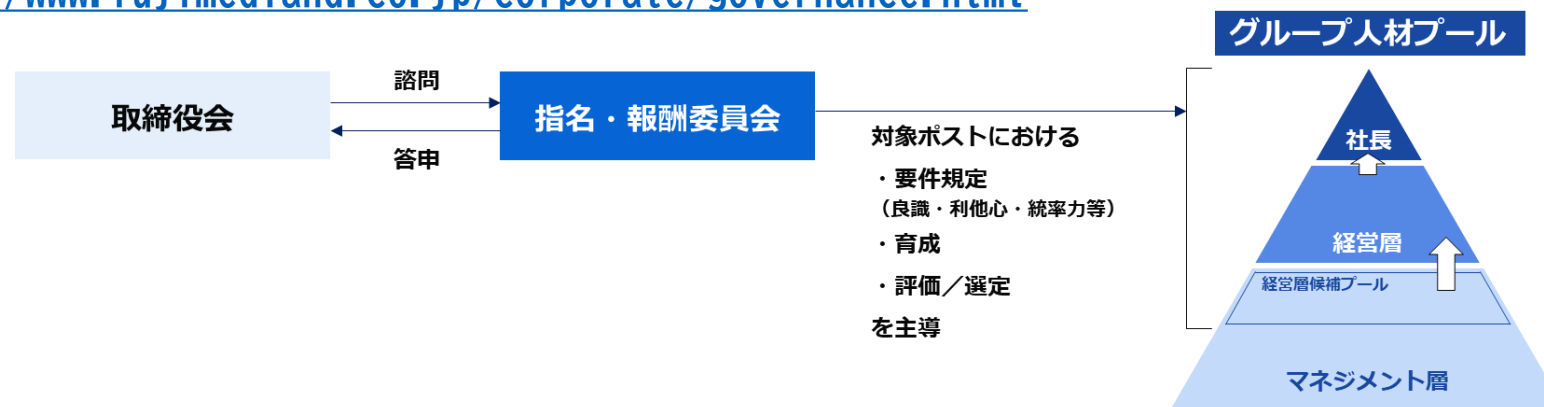
ガバナンス改革		人権・コンプライアンス意識向上・体制強化	
1	指名・報酬委員会を設置し、指名委員会等設置会社への移行も検討	5	グループ人権委員会が発足 継続的な人権デューディリジェンス実施
過半数が独立社外取締役の指名・報酬委員会を6月(予定)に設置し、役員選任プロセスや報酬制度の透明性を確保します。報酬は、意識改革にむけた責任を明確化するためエンゲージメントスコア(後述)などの経営目標とも連動させるほか、株式報酬の比率を高めます。取締役会議長は独立社外取締役が務めることを可能とし、26年6月の指名委員会等設置会社への移行を検討します。		FMH社長が委員長、グループ各社の社長が委員となる「グループ人権委員会」の発足を決定しました。人権分野を専門とする外部有識者を副委員長として招聘し、①人権DDの継続的な実施、②実効性のある人権救済メカニズムの構築を進めます。また担当部門として「法務・コンプライアンス局」を4月に発足させ、機能の強化・拡大を図っていきます。	
2	役員定年制・在任期間制限規定の導入と取締役会の多様性の確保	6	人権コンプライアンス意識の向上をグループ経営の最重要課題に
4月に役員の定年制・在任期間制限規定を導入。6月に相談役と顧問制度を廃止し、特定の者に長期間権限が滞留しない仕組みを構築します。また多角的な議論を促すため、6月の新体制で取締役会の女性比率を3割以上とし、平均年齢を引き下げます。今後、女性比率は原則3割以上とします。管理職においても女性比率3割以上を目指し、若手の登用も促進していきます。		グループ社長会で各社のコンプライアンス事案の報告を必須化することで、事案発生時にFMHへの報告が確実に行われるようグループ内の意識を高めます。また、役職員に対し研修を義務付け、ハラスメントや人権侵害を決して許さない職場環境を整備します。	
3	サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定	7	被害者救済のため安心して相談できる環境の整備
公正かつ透明性の高い経営の後継者選定のため6月までにサクセッションプランの策定に着手し、次世代を担う経営人材を長期的かつ計画的に育成します。多様なスキルや経験を提供する育成プログラムによって、時代の変化や経営リスクに対応できる経営者を育て企業価値向上を図ります。		既設のグループ内部通報窓口や各社のハラスメント相談窓口をより利用しやすく整備し、さらに、被害者が直接弁護士に相談できる窓口を新設するなど機能充実を図ります。また、社員や取引先を含むステークホルダーとの継続的な対話や各種調査を通じて、ハラスメント事案の発生を未然に防ぎます。	
4	リスクポリシー委員会を設置、人権リスクなどの監督機能を強化	8	エンゲージメントスコア向上を経営目標に組み込み、進捗状況を開示
経営刷新小委員会を発展的に改組し、独立社外取締役と外部有識者で構成するリスクポリシー委員会を設置します。客観的な視点から、リスクの抽出・評価・方針策定を行い、取締役会による執行部への牽制・監督機能を強化します。		各施策の実効性確認のためエンゲージメントスコアや従業員満足度、人権・コンプライアンスへの理解度を数値化し経営目標の指標に組み込みます。意識向上や職場改革の進捗を確認し開示するとともに、達成度を役員報酬と連動させ、目標達成にむけた取り組みを着実なものとしします。	

指名・報酬委員会を設置 サクセッションプランの策定

指名・報酬委員会は、独立社外取締役である森山進氏が委員長を務め、かつ過半数（4名中3名）を独立社外取締役が占めています。6月25日に第1回委員会を開催し、その後も月1～2回のペースでサクセッションプランについての議論や、人的資本経営の推進などの非財務項目を含めた業績連動報酬の枠組みの決定などを行いました。

NEW 12月12日に行われた第7回指名・報酬委員会において、代表取締役社長、経営層、ならびに経営層候補となる人材プールに求められる要件を定めた「サクセッションプラン」を策定。22日開催の取締役会で報告を行い、その案を公表しました。

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



役員定年制・在任期間制限規定の導入と取締役会の多様性の確保

4月に導入した「役員定年制」と「社外取締役の在任期間制限」に加え、6月には相談役制度・顧問制度の廃止が実現し、特定の者に長期間権限が集中しない仕組みが確立しました。現在、女性役員比率は40%、役員平均年齢は57.6歳となっています。引き続き取締役会の多様性の確保に努めてまいります。

リスクポリシー委員会を設置、人権リスクなどの監督機能を強化

リスク耐性の高い経営体制の構築にむけて、7月31日にリスクポリシー委員会が設置され、外部有識者を含む委員4人を選任しました。客観的な視点からリスクの抽出・評価・方針策定を行い、人権リスクをはじめとする重要な経営リスクをグループ横断で監督しています。また、グループのリスク管理体制の構築にむけ以下の取り組みを行っています。

＜グループリスク管理体制構築の取り組み＞

10月 リスクの洗い出し台帳作成のための基礎アンケート調査を各社に依頼。

11月 リスクポリシー委員会の下に設置された「グループ リスク小委員会」で、アンケート結果をもとにグループのリスクを洗い出しリスト化した「グループ リスクレジスター」と、各々の「リスク回避・軽減計画案」の作成方針を決定。

12月 **グループ リスク・コンプライアンス委員会の「リスク分科会」にて、リスクレジスターとリスク回避・軽減計画案について説明し、15日開催のリスクポリシー委員会で同案を承認。**

＜FMHリスクレジスター＞（2026年1月1日運用開始）

以下の5項目のリスクを分析し、リスクを回避・軽減するための具体策を定めており、順次実行予定です。

- | | | |
|--------------|-------------|-------------|
| 1. 人権・ハラスメント | 2. 労務問題 | 3. コンプライアンス |
| 4. 情報セキュリティ | 5. レピュテーション | |

グループ人権委員会発足・人権コンプライアンス意識向上を経営の最重要課題に

■グループ人権方針の改定

人権尊重へのさらなる意識向上と体制の充実を図るため、9月にグループ人権方針を改定しました。改定版では、国内外で高まる人権意識・潮流を反映し、国際基準により合致した内容とし、人権尊重の姿勢を具体的に示しています。改定プロセスでは、フジテレビでサステナビリティ経営委員会の下に発足した人権プロジェクト・チームメンバーが各部署で改定案について議論を行い全社網羅的な検討を重ねるなど、グループ各社において活発な意見交換がなされ、それらの意見をグループ人権委員会において精査し取りまとめました。

■10月21日「FMHグループ人権方針・改定版説明会」を開催しました。

この度改定したグループ人権方針について、グループ人権委員会の副委員長を務める寺原真希子弁護士ら外部専門家を交えて説明会を開催しました。説明会では、改定に至った経緯や目的、国際的な人権基準への対応などを解説した上で、広告・番組での差別表現から建設現場でのトラブルまで、メディア・コンテンツ事業、都市開発事業それぞれの架空の事例をもとにケーススタディを行いました。

■11月に開催した第4回グループ人権委員会では、「人権救済メカニズムを機能させるためには～経営トップの関与と責任の観点から～」をテーマに、人権委員会副委員長である寺原弁護士が経営の人権救済窓口へのコミットメントや継続した人権意識のアップデートの重要性について啓発する講演を行いました。

■**NEW**12月のリスクポリシー委員会で決定したリスクレジスターの中で「人権・ハラスメント」を重点項目として第1の項目に掲げ、委員会においてそのリスクの回避や軽減策について幅広い議論を行いました。

※グループ人権方針の詳細については当社HPをご覧ください。 <https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html>

7

被害者救済のため安心して相談できる環境の整備

当社のグループ人権方針の理念に基づいた「苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）」として機能させ、人権およびコンプライアンス体制強化を図る目的で、外部弁護士による「FMHグループ通報窓口」の設置が7月の取締役会で承認され、8月から窓口の運用がスタートしました。当窓口の情報はFMHのホームページ・グループ各社のイントラなどに掲示しており、グループ各社の役職員だけでなく、取引先など社外のステークホルダーが直接外部の弁護士に違反行為を通報・相談できます。

11月にグループ各社の相談窓口の担当者向け「相談窓口従事者研修会」を開催しました。この研修会は基礎的な講義の後、グループに分かれて、パワーハラスメント通報があった際の具体的な対応について、相談を受ける際の心構え、事実認定の判断、最終的な評価など実践的内容のワークショップを行いました。

8

エンゲージメントスコア向上を経営目標に組み込み、進捗状況を開示

エンゲージメントスコアなど非財務情報の経営目標の設定の仕方について専門家の意見を踏まえて協議、運用を整備し導入を目指しています。8月には、指名・報酬委員会での議論を通じ、人的資本経営の推進などの非財務項目を含めた業績連動報酬の枠組みを決定しました。

フジテレビでは10月から社員を対象にエンゲージメントサーベイ（パルスサーベイ）を開始しました。従業員満足度等の推移を可視化することでスピーディに課題の解決にあたります。**12月には2回目となる11月の調査結果をフジテレビ社内で開示しました。調査の回答率は63.6%で10月と同水準でした。**

