

改革・再生にむけた取り組みの進捗状況について

2026年3月31日



2025年4月30日公表「グループ改革にむけて」

2025年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	詳細 2ページ	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	詳細 4ページ
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	詳細 2ページ	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	詳細 4ページ
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	詳細 2ページ	7	被害者救済のため安心して相談できる環境の整備	詳細 6ページ
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	詳細 3ページ	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	詳細 6ページ
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、独立社外取締役が委員長を務め、かつ過半数（4名中3名）を占めています。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。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>

2月に第8回指名・報酬委員会を開催し、サクセッションプランに基づき、役員選定におけるアセスメントについて議論しました。

NEW 3月に第9回指名・報酬委員会を開催しました。サクセッションプランで定めた経営層に求められる要件を基に、今後の経営体制などについて、独立社外取締役である指名・報酬委員の知見を交えて議論しました。

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>

- 9月 リスクポリシー委員会で「グループ リスク管理及び危機管理方針」を策定
- 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
- 26年1月 リスクレジスター運用開始 グループ各社実務担当者に「リスクレジスター説明会」を実施
- 2月 リスク小委員会において年間リスク回避・軽減計画について確認し、各リスクレジスターの進捗を報告
- NEW** 3月 **グループ・リスク・コンプライアンス実務担当者会議を開催。各リスクレジスターの進捗と4月以降の方針の説明を行ったほか、グループ各社からリスク事例、コンプライアンス研修の実施について情報共有**
- 3月 **リスク・ポリシー委員会・委員長らとフジテレビ若手社員との対話実施**

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

■25年9月 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うなど、グループ各社において活発な意見交換がなされました。

※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.fujimediagd.co.jp/sustainability/hrp.html>

■10月「FMHグループ人権方針・改定版説明会」を開催

■11月 第4回グループ人権委員会を開催 「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。

■2月 第5回グループ人権委員会を開催 他社・他業界でのハラスメント事例を基に寺原副委員長が解説、また経営層の行動規範と役割について各委員と意見交換をしました。

■NEW2月～3月 フジテレビの人権デュエティリジェンスの一環で、グループ制作会社とフジテレビのコンプライアンス担当者などとの対話を実施しました。

■NEW3月 第6回グループ人権委員会を開催 フジテレビの情報バラエティ番組を題材に、FMHグループ人権方針を念頭に、差別的言動につながる表現についてのディスカッションを行いました。

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

<情報セキュリティ向上の取り組み>

- 1月 全グループ会社共通「eラーニング情報セキュリティ研修」実施 正しい知識を身に着けることで、サイバー攻撃や意図しない情報漏洩による被害を未然に防ぐことを目的としています。
- 1月 全グループ会社対象 標的型攻撃メール訓練実施 システム担当から社員スタッフにフィッシングメールを模したメールを発出し、不審メールへ適切な対応をとるよう注意喚起しました。
- 2月 DX推進を着実に実行している企業として、経済産業省の「DX認定」を取得しました。
- NEW 3月 フジ・メディア・ホールディングスに新たにデジタル戦略統括室を設置 グループの「デジタルイノベーション・ハブ」となり、AI・DX投資を戦略的に推進し、人材・技術の融合や共通インフラ整備を通じて、デジタル領域での新たな事業価値を創出するとともに、グループ横断でのデジタルガバナンスを確立し、セキュリティ対策を一元化することで、デジタルリスクの最小化を図ります。
- NEW 3月 FMHグループリスク・コンプライアンス実務者会議実施 グループ各社の実務者が一同に会し、情報セキュリティも含めたリスク・コンプライアンス関連活動や今後の計画を共有しました。
- NEW 3月 FMHグループセキュリティ担当者会議開催 新たに仙台放送、フジランドを加えて月次定例会議を実施し、リスク・コンプライアンス関連体制の拡充、最新のセキュリティインシデント事例や各社の対策状況について共有を行いました。
- NEW 3月 セキュリティ対策状況アンケート開始 各社のセキュリティ対策状況に関するアンケートを開始しました。アンケートは年二回行っており、結果をもとに今後の施策を検討する予定です。

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（グリーンバンスメカニズム）」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25年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 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。

■ **NEW3月** FMHグループ通報窓口の周知状況についてグループ各社にアンケート調査を実施

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。サーベイを通じて課題を洗い出し、職場の心理的安全性の向上を目指します。また、2月からフジテレビで新人事制度「SelfCompass360」を実施しました。いわゆる360度評価で、決裁者の自己評価と他者評価の差分の可視化により、正しい自己認識をしやすくし、変化・成長を促すこと、部下が上司に対して意見を言える環境構築を制度として後押しすることを目的としています。

「改革・再生にむけた取り組み」公表から1年を迎えて

フジテレビで発生した人権侵害事案をうけ、当社は昨年4月に「改革・再生にむけた取り組み」を公表し、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にむけて、1ページに記載した8つの施策を掲げ実行してきました。

ガバナンス改革においては、指名・報酬委員会の設置、役員定年制の導入、サクセッションプランの策定などにより、役員選任プロセスを透明化し、特定の者に長期間権限が滞留しない仕組みを実現しました。また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の設置によって、グループ各社のハラスメント事案などが親会社に適切に報告・検討され、その取り組みは客観的に評価・監督できるようになりました。

人権コンプライアンス意識の向上は、昨年4月に発足した代表取締役社長を委員長とするグループ人権委員会を中心に継続的に取り組んでおり、また、昨年8月からはグリーンバンスメカニズムに則った「FMHグループ通報窓口」の運用を開始、被害者が安心して相談できる環境づくりに努めています。

まもなく、当グループの「改革・再生にむけた取り組み」公表から1年となりますが、改革・再生に終わりはありません。取り組みの進捗につきましては、今後は当社の決算説明資料などにおいて、適宜開示してまいります。引き続き皆様からのお声を真摯に受け止め、さらなるガバナンスの強化、意識・社内風土の向上に取り組んでまいります。何卒、ご理解とご支援のほどよろしくお願いいたします。

