

3. 当社の取締役会の構成に関する考え方

取締役候補者の選任プロセス

- 当社の取締役選任は、コーポレートガバナンス・コードに則った選任プロセスに沿って行われます。
- 指名の方針は、各人の人格及び識見等を十分考慮のうえ、当社役員としてその職務と責任を全うできる適任者を、経営諮問委員会の助言・提言を得た上で、取締役候補者として指名するものです。
- なお、プロセスの過程では、今般の人権・コンプライアンスに関する事案の発生を受けて、2025年1月に取締役会の下に設置された、全独立社外取締役を構成員とする経営刷新小委員会の委員による検討も行っております。

取締役会における取締役候補者の選定・検討開始

「経営諮問委員会」による審議
(独立社外取締役3名及び社内取締役2名で構成)

「経営刷新小委員会」による検討
(全独立社外取締役7名で構成)

取締役会における審議・最終決定

取締役会の構成に関する考え方

- 取締役会の構成については、2025年5月16日付「（開示事項の経過・変更）代表取締役の異動並びに当社及びフジテレビの役員体制の変更について」の「経営体制の見直しの考え方」に記載の通り、以下の方針としております。

取締役数を減員し
コンパクトに

- ✓ 取締役17名 から、今回の取締役候補11名に
- ✓ 取締役会の実効性を強化・意思決定の迅速化

2024年6月の取締役数

過半数を
独立社外取締役に

- ✓ 客観性・独立性を強化
- ✓ 今回の取締役候補11名のうち6名が独立社外取締役

女性取締役比率3割以上
平均年齢引き下げ

- ✓ 取締役会の多様性の確保
- ✓ 今回の取締役候補の女性比率は45.5%
- ✓ 50歳代以下の人材の起用を進め、平均年齢を大幅に引き下げ

新たな事業領域の開拓や
業務プロセスの改革促進

- ✓ 未来のメディアのあり方、インターネット・配信関連、AI・データサイエンス
- ✓ 企業再生、グローバルビジネス、都市の魅力の創出
- ✓ 人権・コンプライアンス、人的資本経営・HR、国際的な会計実務等の経験・知見を持つ人材を新たに起用

スキルマトリックスとその選定理由（１）

- フジテレビで発生した人権・コンプライアンスに関する事案、およびそれを受けて新たに策定した経営の方向性を示す「改革アクションプラン」の遂行を念頭に、スキルマトリックスをこれまでのものから見直しました。
- 「改革アクションプラン」の推進に必須の「法務・コンプライアンス」「人権・サステナビリティ」、また「人的資本経営」に不可欠な「人事・人材開発」、そして、未来に向けた新領域として「デジタル・AI」「グローバル」など、必要なスキルセットを全面的に見直し、取締役候補に期待される役割を明確化しました。

スキルマトリックス項目

選定理由

企業経営・経営戦略	<ul style="list-style-type: none">● 永続的な企業価値向上に資するグループの経営計画の立案や経営戦略の遂行等を監督するため、本分野の知見が重要と考えています。また、環境の変化に対応した組織の見直しや企業風土の刷新を主導し、グループ全体の経営資源の最適配分を実現するためのリーダーシップも必要です。
業界知見	<ul style="list-style-type: none">● メディア・コンテンツ事業においては、ユーザーのメディア利用動向の変容、コンテンツやIPの多様化・グローバル化等の環境の変化に対応した事業戦略の策定には、業界に精通した専門知識と経験が求められます。● 都市開発・観光事業においては、不動産市況や観光客の動向等を見通しつつ、投資を進めながら資産を有効に活用し、収益性の向上を図るため、当該分野の知見を有する人材の選任が必要です。
法務・コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none">● 事業や会社運営に関する多岐にわたる法規制を理解し、適切に対応できる知見が必要となります。● また、コンプライアンスの徹底のため、関連する法制度の専門知識やその実効性向上のための仕組みへの理解が必要とされます。特に認定放送持株会社としての公共性と社会的責任の観点から、高い倫理観を持つ人材の確保が必要です。

スキルマトリックスとその選定理由（２）

スキルマトリックス項目		選定理由
New	人権・サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重の徹底は、当社グループの経営の中心に位置づけられるものです。グループ人権方針の運用や、ハラスメント防止・人権救済メカニズムの強化、取引先、出演者への配慮等、多様なステークホルダーとの関係構築を主導できる専門性、経験を持つ人材を選任し、体制強化を図ります。 また、多角的な視点からのサステナビリティ・ESG戦略の立案・実行が求められ、ステークホルダーとの信頼関係を堅持しながら企業価値の持続的向上に貢献できる能力が必要です。
New	人事・人材開発	<ul style="list-style-type: none"> 有能な人材の獲得や定着、活躍に向けては、インセンティブと適切な評価制度を基礎とする透明性の高い人事制度の確立が必要です。 また、組織の多様性の確保のため、年齢、性別の割合を意識した組織設計が求められ、心理的安全性を確保した組織文化の醸成を通じて、企業の持続的成長を支える人的資本の強化に貢献できる知見が求められます。
	財務・会計	<ul style="list-style-type: none"> 成長投資、株主還元、資金調達の検討に際し、高度な財務知識が必要です。 当社グループは、投資回収期間や収益性が異なる幅広い事業から収益を獲得しており、その財務管理には、最適な資本配分と投資判断を行うための専門性が求められます。また、資本効率を意識した経営を推進するための資本政策の立案や、適切な財務指標の設定と管理を行う能力も重要となります。
New	デジタル・AI	<ul style="list-style-type: none"> 成長領域である配信ビジネスの強化やコンテンツのデジタル展開には、最新の技術の活用が不可欠です。 また、AIの活用によるコンテンツの質や業務効率の向上を推進するため、急速に進化するデジタル環境に対応し、技術革新を経営戦略に取り込める先見性と実行力を持つことが求められます。
New	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> コンテンツの海外展開や、インバウンド需要が旺盛な観光の強化には、グローバルな視点と多様な文化への理解が必要です。 メディア・コンテンツ事業においては、国際的な配信プラットフォームを活用した海外市場への展開や、異なる文化的背景を持つお客様に受け入れられるコンテンツ開発の知見、都市開発・観光事業では、海外からの訪日観光客のニーズを理解した施設開発やサービスの充実に関する知見が求められます。