

改革・再生にむけた取組の進捗状況について

2025年8月28日



フジ・メディア・ホールディングス

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

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 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。	詳細2ページ
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 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。	詳細2ページ
3 サクセッションプラン(後継者育成計画)の策定 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。	詳細2ページ
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 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。	詳細3ページ

人権・コンプライアンス意識向上・体制強化

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 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。	詳細4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 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。	詳細4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 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。	詳細5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 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。	詳細5ページ

各施策の進捗状況①

ガバナンス改革

1
・
3

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、サクセッションプランの策定など今後取り組むべき課題について整理しました。

NEW 8月4日に第2回指名・報酬委員会を開催し、2025年度における業績連動報酬の枠組みを議論しました。また、かかる議論を踏まえ、8月27日に第3回指名・報酬委員会を開催し、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。

さらに、この第3回指名・報酬委員会では、より具体的なサクセッションプランの検討フェーズに入ることを確認しました。

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

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。

株主総会後の新体制では役員の女性比率が45.5%に上昇、平均年齢は57歳と昨年の71歳から大幅に低下しました。

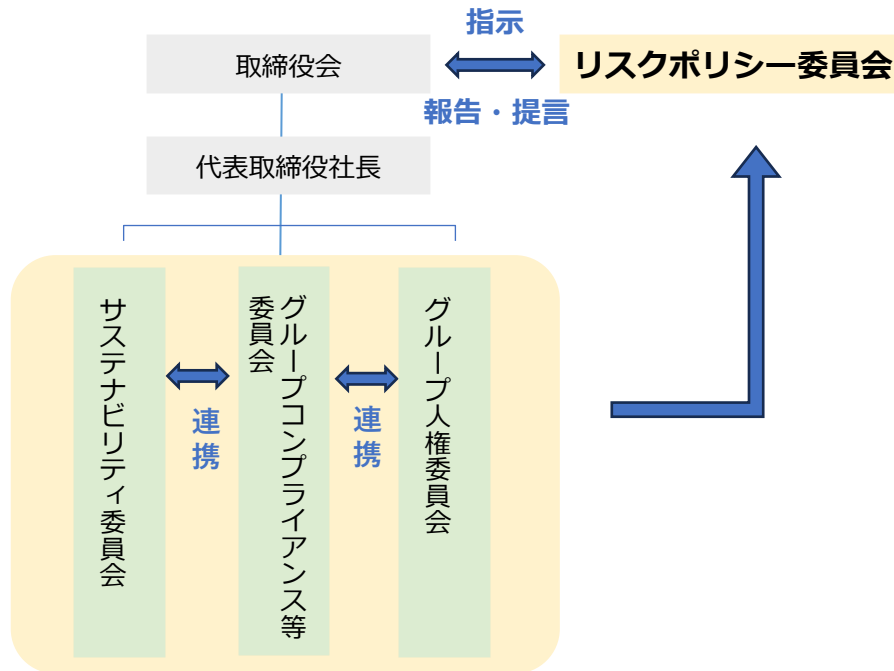
NEW 女性の幹部役職員（部長以上の従業員と役員の合計）比率は、7月の定期人事異動後の新体制で24.6%（2024年7月時点は19.6%）に上昇しました。

今後 今後中途人材の採用なども視野に全社的な多様性を実現してまいります。

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

6月25日の取締役会においてリスクポリシー委員会の設置を決議しました。

NEW 7月31日にリスクポリシー委員会規則が施行。委員会が設置され外部有識者を含む委員4人が選任されました。



客観的な視点でリスクやリスク対応への評価を行うとともに、取締役会による執行部への牽制・監督機能を一層強化することで、リスク耐性の高い経営体制の構築を目指します。

今後 第1回リスクポリシー委員会は9月中旬に開催予定です。

グループコンプライアンス等委員会、グループ人権委員会、サステナビリティ委員会などにおいて特定されたリスクについて、リスクポリシー委員会で重点的に対応すべきリスクを抽出・評価し、対応方針を定めるとともに、その結果を取りまとめ、取締役会に報告・提言します。

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

6月に開催されたグループ社長会兼グループコンプライアンス等委員会でグループ各社より共有された人権・コンプライアンスへの取組みについて、人権委員会副委員長を務める弁護士に情報共有しました。

また、フジテレビでは全社員を対象に対話形式の研修を行うなど、人権デューディリジェンスも継続しており、問題の洗い出しを行いながら、解決策や発生防止策について協議を進めています。

今後 第3回グループ人権委員会を9月9日に開催予定です。

ステークホルダーの人権リスクにより一層対応すべく、人権方針の改定案をまとめて報告する予定です。

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

各社の人権・コンプライアンス事案についての報告を必須化したことをうけ、グループコンプライアンス等委員会を月次のグループ社長会と併せて開催する形へと変更しました。また各社の事例を共有することでグループ各社の意識改革が確実に進んでおり、研修・制度の見直しも加速しました。

今後 リスクポリシー委員会が設立されたことを受けて、グループの「人権リスク」をはじめとする経営に重大な影響を与え得る「リスク」の洗い出し・評価を行い、緊急時には危機管理本部を立ち上げるリスク対応体制を担当する「グループリスク小委員会」（仮称）を組成します。

リスク小委員会はFMHの各局長が委員を務め、9月上旬に第1回を開催予定です。

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（グリーバンスメカニズム）として機能する外部相談窓口の設置について、人権委員会副委員長と検討をすすめ、独立性を担保した弁護士事務所を選定し、7月のグループ人権委員会において報告を行いました。

NEW 7月31日の取締役会で承認され、8月1日から外部相談窓口の運用がスタートしました。
FMHのホームページで掲示し、社外のハラスメント被害者が直接外部の弁護士に相談できる仕組みを確立しました。

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。

NEW 8月4日の第2回指名・報酬委員会、8月27日の第3回指名・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、8月28日の取締役会において報告しました。

今後 FMH社員及び一部のCX社員を対象にジェンダー意識等を問う調査を9月に実施予定です。
また、CXではエンゲージメントサーベイを10月より毎月実施し、従業員満足度等の推移を可視化します。これらのデータをもとに、非財務項目の指標について検討を重ねていきます。

当社は人権侵害を決して起こさないために、引き続きグループとして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が確実なものとなるよう全力で取り組んでまいります。

