

改革・再生にむけた取組の進捗状況について

2025年9月30日



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。

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。

今後 第4回指名・報酬委員会は10月1日に開催し、サクセッションプランにつき審議する予定です。

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

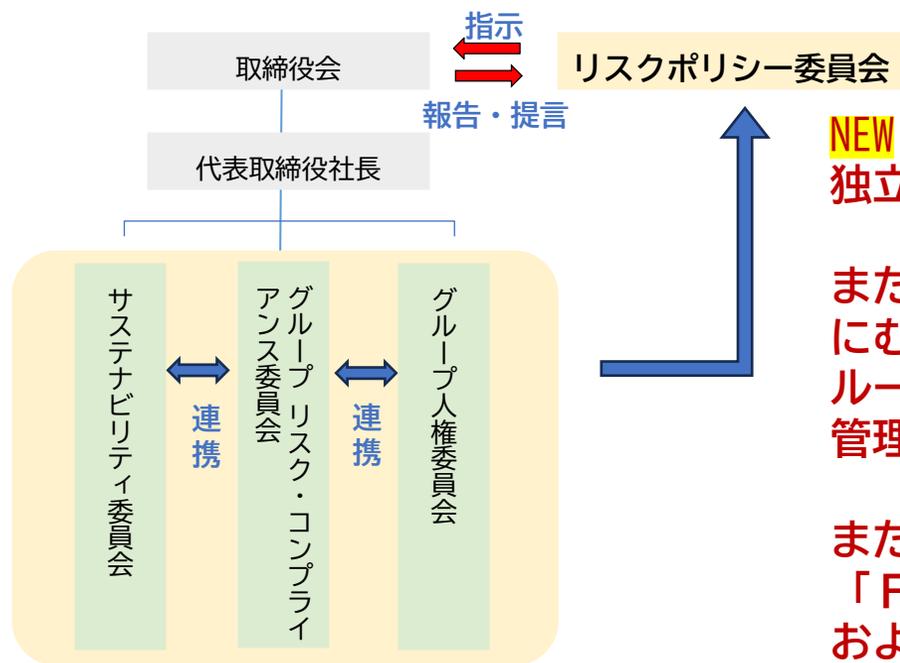
4月に導入した「役員定年制」と「社外取締役の在任期間制限」に加え、6月には相談役制度・顧問制度の廃止が実現し、特定の者に長期間権限が集中しない仕組みが確立しました。

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。また、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 10月以降、フジテレビジョン以外のグループ会社からも出向社員を積極的に受け入れ、社員においても多様性を高めるとともに、グループ間人材交流も推進します。

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することにより、企業価値向上および社会やステークホルダーからの信頼回復を目指します。



NEW 9月18日第1回リスクポリシー委員会を開催、独立社外取締役である澤田貴司氏を委員長に選定しました。

また、「FMHグループ リスク管理及び危機管理方針」の策定にむけ、リスク管理の基本原則と経営陣の責任を明確にするグループのリスク管理及び危機を認知した場合のグループの危機管理についての方針について、率直な意見交換を行いました。

またリスクポリシー委員会の下に「FMHグループ リスク小委員会」を設置、リスク対策計画およびリスクレジスターの設定について今後検討・立案します。

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

NEW グループ人権方針を改定しました。

[＜グループ人権方針＞https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html](https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html)

9月9日に開催したグループ人権委員会において、グループ人権方針の改定案について意見交換や質疑を行い、さらに精査した改定案をまとめ、9月30日の取締役会で承認されました。

主な改定ポイントとしては、

- 1)国内外に高まる人権意識・潮流を反映し、人権尊重の姿勢を具体的に示す内容を書き加えました。
- 2)そして代表取締役社長の署名を最後に掲げ、企業としての責任を表す形としました。
- 3)改定に際しては、第三者委員会の報告書に当初の「グループ人権方針」の組成については全社的な合意形成が無かったという指摘があり、今回の改定においては、適切なプロセスを踏むことも重要視しました。フジテレビでは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・チームにおいて、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ました。またグループ各社においても活発な意見交換がなされ、そこで出た意見を本改定版に反映しました。

NEW 「グループリスク小委員会」を組成しました。

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などリスク対応の実務を推進する小委員会を組成しました。

リスク小委員会は委員をFMHの各局室長が務め、9月1日に第1回委員会を開催しました。

今後 10月2日に第2回グループリスク小委員会の開催を予定しています。

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グループ人権方針に基づいた「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」の設置について7月31日の取締役会で承認され、8月1日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。**9月までに数件の通報が寄せられ、適切に対応しています。**

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。

NEW FMH社員及び一部のフジテレビ社員を対象にジェンダー意識等を問う調査を実施しました。

今後 フジテレビ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、スピーディに改善策を実行することで、心理的安全性や職場環境の向上に努めます。

FMHでは、業績連動報酬における非財務項目の指標について検討を重ねて参ります。

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。

