

フジ・メディア・ホールディングス グループ改革に向けて

2025年4月30日

フジ・メディア・ホールディングス グループ改革に向けて

グループ会社において人権侵害事案を決して起こさないために、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にむけて、以下の8つの施策を直ちに実行します。進捗状況は随時公表し、透明性をもって改革を進めます。

ガバナンス改革

改善すべき課題

不透明な役員選任プロセスを背景に、フジテレビにおいて人権・コンプライアンス意識の希薄な者が経営を担っていたこと、異議を唱えにくい組織風土が醸成されていたこと、また親会社に対して適切に報告がされなかったことは反省すべき点と認識。

⇒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作りが必須

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。

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。

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。

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。

※6月の定時株主総会での定款変更を前提としています。

人権・コンプライアンス意識向上・体制強化

改善すべき課題

フジテレビにおいて、コンプライアンスに対する誤った認識があったことから、FMHとしてグループ全体で役職員の人権・コンプライアンスの重要性を再認識し、意識のさらなる向上を図る必要がある。

⇒一層の意識改革が急務であることに加え、万一、ハラスメント事案が発生した場合に厳正に対処する体制を構築

5 グループ人権委員会が発足 継続的な人権デューデリジェンス実施

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。

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。

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。

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。