

2025年2月27日

各位

株式会社フジテレビジョン
代表取締役社長 清水賢治

フジテレビ「再生・改革プロジェクト」の進捗について

このたび、弊社において発生した事案につきまして、視聴者・ユーザーの皆様、広告主・広告会社の皆様、出演者・制作関係・お取引先の皆様など、多くの皆さまにご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、深くお詫び申し上げます。

現在、第三者委員会において調査が進められておりますが、弊社は被害を申告したご本人から相談を受けていたにもかかわらず、会社として適切な対応を取ることができなかつたと認識しております。その結果、ご本人に多大なるご心労、ご負担をおかけしたことを改めて心よりお詫び申し上げます。

また、コンプライアンスガイドラインに則った措置がなされず、適切な報告、事実調査を行うことなく、中居正広氏の起用を続けたことは不適切な判断であったと考えております。重ねてお詫び申し上げます。

一連の問題について、弊社は極めて重大なものと受け止めており、第三者委員会の結果を待たずして、本事案につながった可能性のある、社内のあらゆる制度、風土、意識について、“聖域なき改革”を実行し、信頼回復を目指してまいります。

弊社は2025年2月6日、代表取締役社長を本部長とする「再生・改革プロジェクト本部」、および当本部直下に若手・中堅社員で構成された「再発防止・風土改革ワーキンググループ(以下、「WG」という)」を発足させました。WGの活動を通じて若い世代、現場を知る社員の生の声に耳を傾け、課題を徹底的に洗い出し、問題構造の把握を行った上で、外部専門家の知見も取り入れながら、人権尊重の徹底、企業風土改革、ガバナンス強化等を進めてまいります。

問題の本質的な解明および最終的な再発防止策は、第三者委員会の調査結果を待つこととなりますが、自主的な振り返りと検証を行い、速やかに実施すべき方針については、本日(2月27日)の取締役会において、「再生・改革プロジェクト」が進める再発防止・風土改革案の途中経過として報告し、承認を得ました。

さらに、役員体制の刷新と、管理職も含めた多様性の確保によって、ガバナンスを強化し、心理的安全性の高い組織へと再編します。また、多面的なフィードバックを反映する、公正性と納得感のある人事制度についても検討を行っており、透明性の高い組織運営を進めてまいります。

人権は、人々が幸せを追求する、最も基本的な権利です。これを侵害する行為を私たちフジテレビは断じて許しません。万一、逸脱する行為があれば、厳正に対処するとともに、再発防止策の徹底を、決意をもって進めてまいります。

私たちは、「すべての従業員・スタッフ、お取引先、そして社会の誰もが持つ基本的人権を尊重し、擁護すること」、「グループ人権方針への違反行為には一切の妥協なく対処し、常に透明性のある行動を取ること」、「あらゆる事業活動を通じて、人権を尊重する社会を共同で築くこと」、そして「人権保護と公正な社会の実現に向けて取り組んでいくこと」をお約束します。

フジテレビのすべての営みは、視聴者・ユーザーの皆様、広告主・広告会社の皆様、出演者・制作関係・お取引先の皆様など、多くの方々に支えていただき成り立っています。ステークホルダーの皆様からの信頼なくして、フジテレビに未来はありません。フジテレビは、皆様に支持していただける番組・コンテンツを創り、それを放送や配信をはじめさまざまなメディア・プラットフォームを通じて提供していくことにより、社会にとって善き存在、求められる存在となるよう努めてまいります。

以上

再生・改革に向けて実行に着手した施策

再発防止の観点から速やかに実行すべき緊急措置を含め、再生・改革に向けて、既に着手している施策について下記にてご案内いたします。

・コンプライアンス体制の実効性の強化

コンプライアンス違反やリスクのある事案が発生した時に、コンプライアンス推進室に対して確実に情報が共有されるようにするため、従来、局単位でコンプライアンスの担当者を配置していましたが、新たに全ての部の部長を担当責任者に任命し、さらなる実効性の向上を図ります。担当責任者は上長に報告するだけでなく、直接コンプライアンス部門に速やかに報告する義務を明確化します。これにより、コンプライアンス部門への情報共有ルートが強化され、コンプライアンス推進室がコンプライアンス違反等の事案を、遅滞なく、確実に把握できる体制を構築します。

・コンプライアンス違反やハラスメント・人権侵害に対する処分の厳格化

コンプライアンス違反やハラスメントを含む人権侵害が認められた場合、関係者に対して、これまで以上に厳正な処分を実施するとともに、必要に応じて外部の関係機関とも連携し、徹底した再発防止策を講じます。さらに、コンプライアンス違反やリスクのある事案を把握しながら適切な報告を行わなかった場合についても厳正に対処し、その運用の仕組みを構築してまいります。これにより、フジテレビとして、コンプライアンス違反やハラスメントを含む人権侵害を決して許さない姿勢を、社内外に強く示していきます。

・通報制度を利用できる対象者の範囲の明確化・周知徹底

従来の通報制度においても、フジテレビの業務に関わるすべての業務従事者(社員、契約社員、制作会社など)の利用を想定しておりましたが、その認知が十分でなかったことを踏まえ、利用者の範囲をより明確化するとともに、制度の周知を徹底し、誰もが安心して利用できる環境を整備します。通報窓口の利便性向上に向けて、すでに社内掲示やイントラネットを通じた情報提供を強化しており、相談しやすい体制を構築してまいります。

・会食・会合ガイドラインの策定

2月27日、フジテレビのすべての役員・社員が会食・会合に参加するにあたり遵守すべき内部規範を定めたガイドラインとして「会食・会合についての考え方」を発出します。フジ・メディア・ホールディングスグループ人権方針およびフジテレビコンプライアンスガイドラインに則り、いかなる会食・会合においても、参加者の人権(差別、暴力およびハラスメントを受けない権利を含む)の尊重を最優先とし、それが確保できなかった場合には、厳正に対処してまいります。

・人権・コンプライアンスに関する研修・トレーニングの実施

今回の事案を踏まえ、緊急措置として外部専門家による役員向けの人権・コンプライアンス研修を実施しました。従来から役員・社員向けに座学、オンライン型、参加型の研修を実施してまいりましたが、今後は研修の100%受講を義務化し、継続していくことで、全員にコンプライアンスや人権等に関する深い知識と認識を定着させていく決意です。研修内容・方法については、外部専門家の助言や先進事例などを取り入れながら実効性を高めてまいります。

・人権デューデリジェンスの一環としての「対話」の開始

本事案に関わる人権課題に限らず、フジテレビが関わる放送業界における人権課題を広く洗い出し、課題に対する施策を検討していく観点から、人権デューデリジェンスの一環としてフジテレビの社員や労働組合等をはじめとするステークホルダーとの「対話」を開始いたしました。また、社内に限らず、関係する外部のステークホルダーとの「対話」についても、順次、調整を進めているところであり、より広範な視点から問題構造の把握に努めてまいります。

以上