



# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 12月の進捗状況

2025年12月22日



# 目次

- フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策（2頁）
- 8つの強化策 これまでの取り組み（3頁）
- これまでの主だった取り組み（4頁）
- 進捗のハイライト（5頁）
- コンテンツカンパニーとしての取り組み（6頁）
- サステナビリティ経営委員会における取り組み（7頁）
- 各部署における取り組み（8頁）
- 職場の風土改革に向けた取り組み（9頁）
- 人権・コンプライアンス意識向上に向けた取り組み（10頁）
- ガバナンス向上に向けた取り組み（11頁）
- リブランディングプロジェクトの進捗（11頁）
- CM出稿の再開状況（12頁）

# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策（4月30日公表）

人権・コンプライアンス意識向上・体制強化	
1	人権ファーストを徹底する仕組みを作ります
役員、社員ともに人権意識が希薄であるとの指摘に対応するため、人権ファーストを体現する組織体制にします。取締役会の下に、独立性の高い社外出身の取締役がトップの「リスクポリシー委員会」を設置し、人権リスクを含む執行側のリスク対応全般を監督する仕組みを導入します。また、「サステナビリティ経営委員会」を設置し、外部アドバイザリーボードによる助言を踏まえつつ日々の経営の意思決定に常に人権方針が反映され、人権DDが適切に継続される仕組みを作ります。	
2	人権侵害、ハラスメント被害者を <b>守り抜きます</b>
社内のコンプライアンス部門や相談窓口の信頼性を強化するための対策を講じます。従来の相談窓口を見直し、第三者委員会からの指摘と助言の下、外部弁護士が直接相談を受け付ける窓口を新設します。また、臨床心理士によるメンタルサポートを受けられる体制を整備した上で、分かりやすく周知し、幅広い相談に応えます。コンプライアンス部門の体制強化と人員増強も行い、より声を上げやすい、相談しやすい、心理的安全性の高い組織を構築します。	
3	コンプライアンス違反への <b>厳正な処分</b> を行います
一部の事案において、違反に対して適切な処分が行われていなかったことを真摯に反省し、賞罰審査委員会における処分決定のプロセスに、外部専門家の知見を取り入れて改善します。また処分の内容をイントラネットに掲示し、“見える化”を徹底、全ての社員に当事者意識を促し、再発防止とコンプライアンス意識の浸透を図ります。	
4	危機・リスクを減らす仕組みを導入します
平時から、コンプライアンス担当役員直下にフジテレビにおけるリスクを日常的に特定・評価し、危機を未然に防止するための「リスク評価・対応チーム」を新設。また重大な経営リスク発生時には全社横断的な「リスク対応コントロールセンター」を立ち上げ、必要に応じ弁護士・メディアアドバイザー・医師など外部専門家の意見を直ちに受け入れることができる体制とし、密室・少人数での誤った判断を防ぎます。	

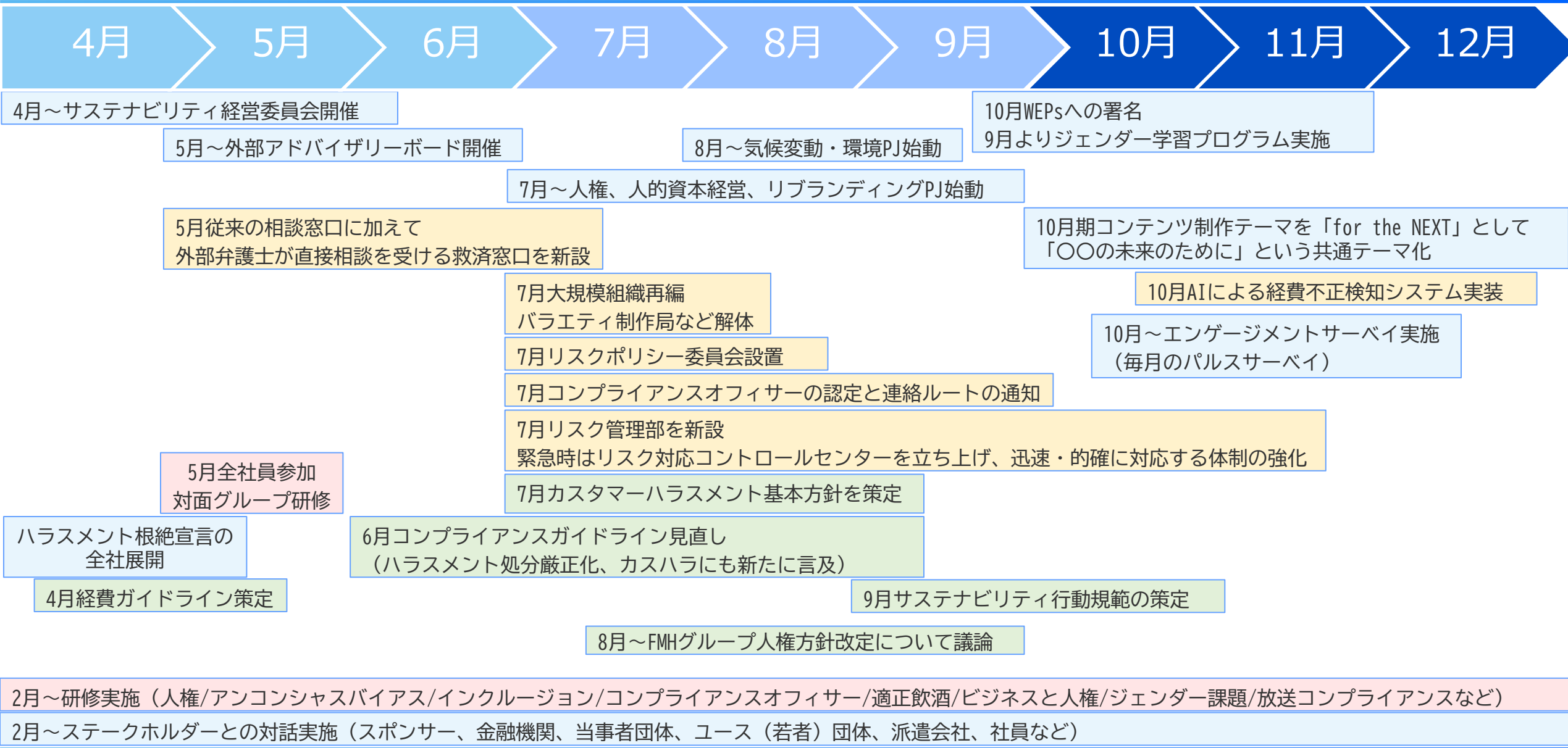
ガバナンス改革・組織改革	
5	編成・バラエティ部門を <b>解体・再編</b> アナウンス室を <b>独立</b> へ
社内の一部に「楽しくなければテレビじゃない」を過度に重視した風土が根付いていたことを重く受け止め、編成局、バラエティ制作局などの制作部門の組織を解体、再編します。また編成・制作がキャスティングをする側、アナウンサーがされる側、という従属的な関係性が問題を生んだと認識し、アナウンス室を編成・制作部門から独立させます。番組との調整役を果たす「コーディネーター制度」を創設し、番組への起用方法、マネジメントの流れを見直します。	
6	役員指名の <b>客観性・多様性・透明性</b> を確保します
役員の指名プロセスや人材配置の透明性が低かったことを認識し、相談役・顧問制度を廃止するとともに、役員定年制を厳格化し、在任期間の上限を設定いたします。以上の施策によって、特定の個人に長期間権限が滞留しない仕組みを構築します。また、次世代の経営人材を育成するためのサクセッションプラン（後継者育成計画）を導入し、事業の継続性及び持続的な成長を実現していきます。	
7	<b>女性比率UP</b> と <b>若手登用</b> で多様性を実現します
男性優位構造が思慮に欠けた経営判断やハラスメントに対する感度の低さを招いたとの指摘を重く受け止め、人材に多様性を確保することを重視します。女性役員は30%に達しましたが、取締役の女性比率を継続して3割以上とします。管理職の女性比率も1年以内に3割にします。女性リーダーの育成に加え、若手も積極的に登用しながら、中堅若手社員も安心して自由な意見を発信できる環境を整え行動指針を見直します。	
8	<b>公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します</b>
「楽しくなければテレビじゃない」から脱却し、放送法の原点に立ち返り、公共性をもって社会に貢献できる企業となり、社会の公器としての役割を果たします。取締役会が責任と覚悟を持って人権尊重意識の定着、人権侵害リスクの特定と予防・是正のため不断の取り組みを推進し信頼を取り戻します。「リブランディング」では中堅若手の声を吸い上げ、内外のステークホルダーとの対話を通じ企業理念を見直します。策定プロセスも、視聴者・国民の皆様へ詳細に発信します。	

# 8つの強化策    これまでの取り組み

人権・コンプライアンス意識向上・体制強化	
1	人権ファーストを徹底する仕組みを作ります
<ul style="list-style-type: none"><li>・4月  社長直下に「サステナビリティ経営委員会」を設置 外部アドバイザーボードである3名の有識者の助言を踏まえて委員会を定期的に開催し、経営の意思決定に人権方針を反映させ人権尊重を徹底</li><li>・広告主、金融機関、社員、スタッフなど社内外のステークホルダーとの対話を継続</li><li>・9月  サステナビリティ推進のために遵守すべき項目を定めた「サステナビリティ行動規範」策定</li><li>・ハラスメントや人権に関する研修を随時開催</li></ul>	
2	人権侵害、ハラスメント被害者を <b>守り抜きます</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・従来の窓口に加えて5月、外部弁護士が直接相談を受け付ける窓口を新設 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ 客観性・独立性・匿名性が担保された運用体制開始</li><li>・ドラマやバラエティ番組などの台本に相談窓口につながるQRコードを掲載</li><li>・7月  「カスタマーハラスメント基本方針」を取締役会で決議し開示</li><li>・7月の組織改編でコンプライアンス推進局を発足させ、体制と権限を強化</li></ul>	
3	コンプライアンス違反への <b>厳正な処分</b> を行います
<ul style="list-style-type: none"><li>・6月  コンプライアンスガイドラインを改定、ハラスメント加害者の処分の厳正化を明記</li><li>・懲戒処分の内容をイントラネットに掲示し、類似事案の発生や再発を防止</li><li>・弁護士や会計士の知見を取り入れ厳格な経費ガイドラインを策定・運用開始</li><li>・内部監査で判明した経費不正利用者に対し厳正処分を行い発表</li><li>・10月  AI経費不正検知システムによる経費利用のチェック開始</li></ul>	
4	危機・リスクを減らす仕組みを導入します
<ul style="list-style-type: none"><li>・5月  社内の機密・プライバシー情報の漏洩防止のため人事規定を改定</li><li>・7月  組織改編で社長室に「リスク管理部」を新設。経営に重大な影響を与える「リスク」に対し迅速かつ適切な初動対応をとるための体制を強化</li><li>9月  過半数を社外出身の取締役で構成するリスクポリシー委員会 第1回会合を開催</li><li>・ライン部長をコンプライアンスオフィサーに任命し、部下からの申告をリスク管理部とコンプライアンス推進局に報告する体制を確立。8月にオフィサーに対する研修実施</li></ul>	

ガバナンス改革・組織改革	
5	編成・バラエティ部門を <b>解体・再編</b> アナウンス室を <b>独立</b> へ
<ul style="list-style-type: none"><li>・7月に大規模組織改編を実施。編成機能を「コンテンツ投資戦略局」に集約し、バラエティ、ドラマ、情報番組など制作部門を「スタジオ戦略本部」に再編</li><li>・旧編成局にあったアナウンス室をアナウンス局として独立させ権限を強化 アナウンス局に「マネジメント・プロデュース部」を新設 制作現場出身の社員などが番組とアナウンサーとの調整役に</li><li>・法務、コンプライアンス、総務、人事、経財など「コーポレート本部」に集約し機能を強化</li></ul>	
6	役員指名の <b>客観性・多様性・透明性</b> を確保します
<ul style="list-style-type: none"><li>・代表取締役70歳、常勤取締役65歳、執行役員65歳を定年とする役員定年制を導入</li><li>・社外出身の取締役、社外監査役の在任期間上限を8年に設定</li><li>・相談役、顧問制度を廃止 ⇒特定の者に長期間権限が滞留しない体制を確立</li><li>・12月  親会社フジ・メディア・ホールディングスに設置された指名・報酬委員会で「サクセッションプラン（後継者育成計画）」について審議、同プランに基づく施策の具体化を推進</li></ul>	
7	<b>女性比率UP</b> と <b>若手登用</b> で多様性を実現します
<ul style="list-style-type: none"><li>・6月の株主総会後の取締役の女性比率は前年9.1%から36.4%に上昇 今後も取締役の女性比率は継続して3割超維持の方針。取締役の平均年齢は67.3歳から57.2歳に</li><li>・11月の取締役辞任をうけて11月8日現在の取締役の女性比率は33.33%、平均年齢は57.25歳に</li><li>・7月の人事異動で局長28人中8人が女性、女性割合は29%に上昇</li></ul>	
8	<b>公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・7月  今回の事案について「検証報道番組」を放送</li><li>・7月  「サステナビリティ経営委員会」の下に 全局室のメンバーからなる「リブランディング・プロジェクト」を設置 社内外のステークホルダーとの対話や社員に向けたアンケートなどを通じ、 会社の在るべき姿、目指すべき方向を洗い出し、新たな企業理念を構築すべく議論</li></ul>	

# これまでの主だった取り組み





# 進捗のハイライト (12月22日現在)

## 制作スタッフ 派遣会社との対話を実施

12月15日に報道・情報・バラエティ・ドラマ・スポーツなどの制作現場にスタッフを派遣する派遣会社数社と、当社のコンプライアンス推進局・サステナビリティ経営推進室との対話を行いました。対話では人権や労務などの課題について話し合ったほか、「相談窓口の運営プロセスがまだよく知られていない」などといった声が寄せられました。当社は、今後もステークホルダーとの対話を通じて、当社やバリューチェーン上の人権リスクの特定に努め、予防や低減、救済を行ってまいります。

## 第2回リスクポリシー委員会を開催

12月15日に第2回リスクポリシー委員会が開催され、各部署に潜むリスクを洗い出しその対策を確認する「リスクチェックシート」の作成作業について、事務局から委員へ報告しました。現在リスクチェックシートは各部署の記入が終了し、回収したシートをもとに、リスク項目と各リスクに対する具体的な対策の精査を行っています。今後は完成したリスクチェックシートの内容を全社に周知・徹底するとともに、委員からの意見を踏まえてリスク管理のさらなる強化を図っていきます。

## 報道局制作の番組が国際賞の最優秀賞を受賞

報道局・社会部制作の番組「新証言×新事実 世田谷一家殺人事件『解決への鍵』」が、アジア各国の優れた映像コンテンツを称える「アジア・アカデミー・クリエイティブ・アワード2025」ニュース番組部門で「最優秀賞」を受賞しました。綿密な調査報道で新たな事実を掘り起こし、長期未解決事件の犯人逮捕に今何が必要か、高いジャーナリズム性と、犯罪事実に対する深い洞察、真実に迫ろうとする姿勢が評価されました。

## 清水社長が人権デーに全役職員宛にメッセージ送付

12月10日の人権デーにあわせ、代表取締役社長の清水が全役職員に向けてメールを発信しました。当社の職場環境や企業風土の改革とともに、すべての人が平等に尊厳と誇りをもって自由に生きられる社会を目指すため、フジテレビが人権ファーストに引き続き取り組んでいく旨を共有しました。また、人権が守られる社会づくりに積極的に貢献していく強い意志を持ち、多様な人々や暮らし・時代を映し出すコンテンツを届けることのできるすべての方々が、共に観て、安心して楽しめるフジテレビを目指していくことも伝えました。

# コンテンツカンパニーとしての取り組み (12月22日現在)

## ◆ “様々な現場で働く人” に密着

情報番組「サン!シャイン」の企画コーナー「ニュースな現場」では、“様々な環境で働く人” に密着。普段見ることができない裏側取材し、視聴者の皆さまに新たな発見・気づきを伝えています。12月は交通の安全を守る「首都高パトロール隊」、命を救う最前線で活動する「東京消防庁 救急機動部隊」や「深夜の動物病院」などに密着しました。私たちの生活を支えているエッセンシャルワーカーの方々への仕事への理解、感謝を深めるきっかけとなりました。11月から始まったこのコーナーはYouTubeでも配信しており、累計ではすでに200万回以上再生され大きな反響を呼んでいます。

## ◆ 「人権デー」にあわせ「子どもの人権」を考える企画を放送

報道番組「Live News イット!」では、12月10日の人権デーにあわせて子どもの安全と安心のために、学校や保育園での不法侵入、盗撮などを防止する防犯カメラの設置の取り組みを取材しました。企画では、防犯カメラに監視される状況や個人情報の扱いも含めて「子どもの人権」を守ることにについて専門家の意見も交えて放送しました。

## ◆ 報道局の指針「コアバリュー」の目標設定

報道局は、報道の信頼と価値をより一層向上させる指針として「コアバリュー」を設定しました。「コアバリュー」は「正確さをより重視する」「皆様の生活に役立つ」「わかりやすく、公平で信頼される」の3本柱で、取材、番組制作、ニュース配信などフジテレビ報道の基本姿勢となります。

## ◆ 報道局の番組が国際賞で「最優秀賞」獲得

報道局・社会部制作の番組「新証言×新事実 世田谷一家殺人事件『解決への鍵』」が、アジア各国の優れた映像コンテンツを称える「アジア・アカデミー・クリエイティブ・アワード2025」ニュース番組部門で「最優秀賞」を受賞しました。綿密な調査報道で新たな事実を掘り起こし、長期未解決事件の犯人逮捕に今何が必要か、高いジャーナリズム性と、犯罪事実に対する深い洞察、真実に迫ろうとする姿勢が評価されました。



## ◆ 世界へ伝える「BOSAI」プロジェクト始動

12月19日に災害や防災に関する社内の報道や取り組みを一元化し、全社を挙げて取り組み、発信していくための「BOSAI」プロジェクトを立ち上げました。日本は世界有数の災害大国であると同時に、長い歴史から培われた防災ノウハウを持つ“防災先進国”。自らが目の当たりにしてきた災害の経験をもとに、防災をめぐる日本の高い技術や共助精神を国内だけでなく全世界に「BOSAI」を広げていきます。従前からの「わ・す・れ・な・い」シリーズや夕方のニュース番組の放送のほか、SNSや炊き出しプロジェクトなど放送にとどまらない形で防災に取り組んでいきます。

**BOSAI**

<https://www.fujitv.co.jp/company/news/251219.html>

# サステナビリティ経営委員会における取り組み (12月22日現在)

## 「サステナビリティ経営委員会」の議論加速

- 4月に発足し、毎月開催しているサステナビリティ経営委員会では代表取締役社長出席のもと、外部アドバイザリーボードの有識者3名の助言を踏まえた議論を加速させています。
- 10月31日 第7回サステナビリティ経営委員会  
人的資本経営プロジェクトのメンバーが「会社が抱える課題と解決策」についての中間報告をしました。
- 11月13日 第6回外部アドバイザリーボード開催  
「人的資本経営」プロジェクトメンバーが提示した「会社が抱える課題と解決策」の中間報告について議論したほか、「人権」「気候変動・環境」「リブランディング」プロジェクトの進捗について報告しました。
- 11月28日 第8回サステナビリティ経営委員会  
人権・人的資本経営についての社内アンケートの結果を共有、議論しました。
- 12月8日 第7回外部アドバイザリーボード開催  
12月19日 第9回サステナビリティ経営委員会  
外部アドバイザーからの指摘を踏まえた議論を行ったほか、制作現場の長時間労働改善に向けた施策について意見交換をしました。

## ジェンダー課題解決に向けたワークショップの実施

フジテレビが職場や社会でジェンダー平等を進めるための「WEPS（女性のエンパワーメント原則）」に署名したことをうけ、その理念を実現するため、「人権」と「人的資本経営」プロジェクトメンバーを中心に、半期にわたるジェンダー学習プログラムを行っています。

10月と11月に行った当事者団体との対話に加え、風土改革に必要な①土台となる知識づけ②課題の言語化③周囲との共有を目標とした全3回のワークショップを実施中です。

- 10月27日 ワークショップ第1回  
「人権」と「フジテレビ特有のジェンダー課題」について議論しました。
- 12月8日 ワークショップ第2回  
若手社員社員が多く参加し、ジェンダー平等を実現しなかった場合に想定されるシナリオと、ジェンダー平等を実現した場合の「理想シナリオ」についてロールプレイングを用いて考察しました。
- 1月14日 ワークショップ第3回を開催予定  
「理想シナリオ」実現のためロードマップを作成予定。



(12月8日開催第2回ワークショップの様子)



# 各部署における取り組み (12月22日現在)

## 人権意識の向上・職場環境の改善にむけて

### ◆社員・スタッフ対象のメンタルヘルス研修の実施

IP・アニメ事業局では、11月にメンタルヘルス研修を実施しました。対面参加を中心に、社員・スタッフ併せて100人弱がグループワークなども織り交ぜながら「ストレスマネジメント」をテーマに、日々感じているストレスの種類と強さを把握し、その対処方法について専門家（臨床心理士）から講習を受けました。「ストレスについて理解が深まった」「わかりやすい内容の講義」「ストレスの自己診断はとても興味深い」など、事後アンケートからもためになったとの声が多くあがりました。

### ◆若手発案の「塗り絵」ポスターによる人権意識の啓蒙

イベント事業局では若手社員の発案で、「ハラスメント防止のために言動を変える」ことの啓蒙のため、手作りのポスターを掲出する活動が行われています。社員一人ひとりの意識から変えていくため、完成したポスターを掲出するだけでなく、イベント事業局の社員一人ひとりが「言い方をかえよう」と書かれた文字を色鉛筆やクレヨンなどを用いて色を塗ることで当事者意識を持ち、それぞれの個性を認めながら人権意識を高めようとしています。

### ◆人と組織の力を最大化するための個別面談を実施

コンテンツ投資戦略局では、人と組織の力を最大化するためマネジメント力の強化を行っています。今月は室長や組織に対する意見を聞くための「室長と全室員の個別面談」を実施しました。

### ◆経済産業省「DX認定」の2025年度内取得に向け、DX推進指標にもとづく自己診断を実施

FMHの改革アクション・プラン記載の「DX推進」が着実に前進している事を明示化するべく、デジタル戦略統括室と経営企画局が連携し、経済産業省策の「DX推進指標」に基づく自己診断を実施しました。自社のDXの現状と課題を明確化することで、今後の推進施策をより効果的に策定できると考えています。



# 職場の風土改革に向けた取り組み（12月22日現在）

## 若手社員に向けた取り組み

### ◆20代社員を対象にした新グループワーク研修の実施

26年4月時点で20代の社員を対象に「同世代の他部署社員との繋がりを作る」ことを目的として、3時間半に及ぶ対話型研修を実施しました。12月に7回、1月にも2回実施予定で、互いの自己紹介に始まり、業務内容を説明し相互理解を深めました。さらに、人事部員がファシリテーションを行いながら「自分たちの業務をちょっと良くするアイデア」というテーマでグループディスカッションを行いました。社内の人脈を広げ、他部署の業務を理解することで部局の垣根をなくし、より風通しの良い組織の実現を目指します。

### ◆新人アナウンサーを対象にメンター面談を実施

12月にアナウンス局では「メンター面談」を実施しました。新人アナウンサーと2年目のアナウンサーによる面談で、業務上の課題や悩み、今後の目標やキャリアについて対話を行いました。従来の上司による面談に加えて、年次が近い関係の対話をすることで、より本音を話しやすく、同世代ならではの共感を得た上での助言も受けられることから、一層の信頼関係を築く場として今後も継続していきます。

### ◆ジェンダープログラムへの若手社員の参加

人権・人的資本経営プロジェクトメンバーを対象に行っているジェンダー平等の意識の醸成・施策の検討などを行う「ジェンダープログラム」のワークショップに報道・情報・スポーツなどの制作現場や、営業局、経営企画局に所属する若手社員が参加。ロールプレイングを通じてジェンダー平等施策における世代間の考え方の差異について積極的に意見を発信しました。

## 忘年会シーズンを前に全社向け適正飲酒研修を実施

11月に営業局などの社員を中心に行った適正飲酒研修の対象を全社員に拡大し、改めて研修を実施しました。パッチテストでアルコールに対する自分の「体質」を確認したほか、飲酒の健康への影響やメカニズム、“飲む人”“飲まない人”の意識の差、お酒のリテラシーと適正な飲酒について学習しました。研修の映像は今後アーカイブ化して公開予定で、全社員の受講を目指します。

（パッチテスト実施の様子）



# 人権・コンプライアンス意識向上に向けた取り組み（12月22日現在）

## ステークホルダーとの対話

人権デューディリジェンスの一環としてステークホルダーとの対話を継続しています。

- |      |   |
|------|---|
| 7～8月 | 広告主の皆様や金融機関などとの対話を継続。   |
| 9月   | 2月から通算4回目のフジテレビ労働組合との対話を実施。   |
| 10月  | 社長と社員によるスモールミーティングを再開しました。<br>BP03委員会合同意見交換会（BP0の放送倫理検証委員会・放送人権委員会・青少年委員会の合同意見交換会）でフジテレビの「再生・改革」と人権尊重への取り組みについて報告を行いました。  |
| 11月  | 社長と社員によるスモールミーティングをテックアートデザイン局と行いました。2026年5月までに全局室と社長ミーティングを行う予定です。<br>28日に上期決算をうけて、社長がフジテレビの目指す方向性について説明する、オンライン社員説明会を開催しました。<br>民放連「ジェンダー平等推進プロジェクト」においてフジテレビのジェンダー平等への取り組みについて説明しました。  |
| 12月  | 制作現場にスタッフを派遣する派遣会社との対話を実施しました。コンプライアンス推進局、サステナビリティ経営推進室が派遣会社9社の担当者と対話を行い、人権リスクの発生しやすい場面や労務上の課題について洗い出しました。<br>主な課題については、サステナビリティ経営委員会などで共有し、人権侵害の予防や低減、救済に向け、改善策の検討を行っていきます。<br>また、スタッフ派遣会社の担当者約110人が出席した派遣会社合同連絡会において、9月に策定した「サステナビリティ行動規範」について説明しました。 |

## エンゲージメントサーベイを継続的に実施

社員一人ひとりのモチベーションや業務に対する満足度の向上を目指し、全社員を対象にした「エンゲージメントサーベイ」（パルスサーベイ）を10月から開始しました。サーベイはアンケート形式で毎月実施し、社員が自由に意見を書き込める欄も設けられています。回答から課題を洗い出し、職場環境や組織・業務プロセス等を改善し、より快適に、効率よく働けるようにするための施策を検討・実施していきます。

11月の調査の回答率は、前月と同水準の63.3%でした。5月に行った『ハラスメント根絶宣言』について「浸透している」との回答が、71.8ポイントと他の設問と比べると高い値でした。一方、「経営方針が明確に打ち出されていると感じる」との回答は、51.5ポイントと他の設問と比べると低い値となりました。

# ガバナンス向上に向けた取り組み (12月22日現在)

## 新たな経費利用規定の制定

### ◆「立替経費利用基準」を新設 2026年1月施行へ

現行の経費ガイドラインを踏まえた新たな社内規程「立替経費利用基準」が制定・承認され、1月1日より施行されます。規程化により、経費利用のルールがより適正かつ厳格に運用されます。

## 第2回 リスクポリシー委員会を開催

### ◆リスクポリシー委員会でリスクチェックシートについて報告

12月に第2回リスクポリシー委員会が開かれ、各部署に潜むリスクを洗い出しその対策を確認する「リスクチェックシート」の作成作業について、事務局から委員へ報告しました。現在リスクチェックシートは各部署の記入が終了し、回収したシートをもとにリスク項目と各リスクに対する具体的な対策の精査を行っています。今後は完成したリスクチェックシートの内容を全社的に周知・徹底するとともに、委員からの意見を踏まえてリスク管理のさらなる強化を図っていきます。

# リブランディングプロジェクトの進捗

## フジテレビの「目指すべき姿」について議論加速

### ◆全社員向けアンケートの実施

リブランディングプロジェクトにおいては、フジテレビが「目指すべき姿」や「提供していく価値」の再定義に向けて議論を進めています。11月から12月にかけて社員の想いを可視化するため全社員向けアンケートを実施し、全体の約75%から回答が寄せられました。

### ◆社内外への調査・ヒアリングを開始

清水社長を始めとする役員・社員のインタビュー、外部ステークホルダーの皆様への調査、ヒアリング等を実施したほか、プロジェクトメンバー以外の社員からアイデアを募集するための会議を開催しました。

# CM出稿の再開状況 (2025年12月22日時点)

## タイム・スポットCMの取引社数

	4～12月の累計
	<b>727社</b> (前年同期：963社)  前年比 <u>約75%</u>

	12月単月
	<b>459社</b> (前年同月：536社)  前年比 <u>約86%</u>

引き続き、全ての広告主の皆様が安心してご出稿頂けるよう努めてまいります。



