

# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 2026年3月の進捗状況

2026年3月31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）
- 3月の進捗 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（6～7頁）
- サステナビリティ経営委員会における取り組み（8～9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）
- 意識の向上・職場環境改善に向けた取り組み（11～12頁）
- 各部署における取り組み（13頁）
- CM出稿の再開状況（14頁）

# フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策 (2025年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守り抜きます

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厳正な処分を行います

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取り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・バラエティ部門を解体・再編アナウンス室を独立へ

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 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

役員の名指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 女性比率UPと若手登用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 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します

「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

- ・4月～社長直下に「サステナビリティ経営委員会」を開催  
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議論し、経営の意思決定に人権方針を反映させ人権尊重を徹底
- ・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
- ・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
- ・ハラスメントや人権に関する研修を随時開催

### 2 人権侵害、ハラスメント被害者を守り抜きます

- ・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
- ・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

### 3 コンプライアンス違反への厳正な処分を行います

- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・1月 再生・改革に向けた取り組みを進める過程で判明した情報漏洩事案で厳正処分を行い発表

### 4 危機・リスクを減らす仕組みを導入します

- ・7月 「リスク管理部」を新設。経営に重大な影響を与えるリスクへの初動対応の体制強化
- ・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
- ・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。
- ・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」を作成。各部署からの回答を受け、リスクの評価や判定、対策についてヒアリングを実施しながら精査を進める。

## ガバナンス改革・組織改革

### 5 編成・バラエティ部門を解体・再編アナウンス室を独立へ

- ・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
- ・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
- ・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

### 6 役員指名の客観性・多様性・透明性を確保します

- ・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
- ・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
- ・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
- ・12月 親会社フジ・メディア・ホールディングス（FMH）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

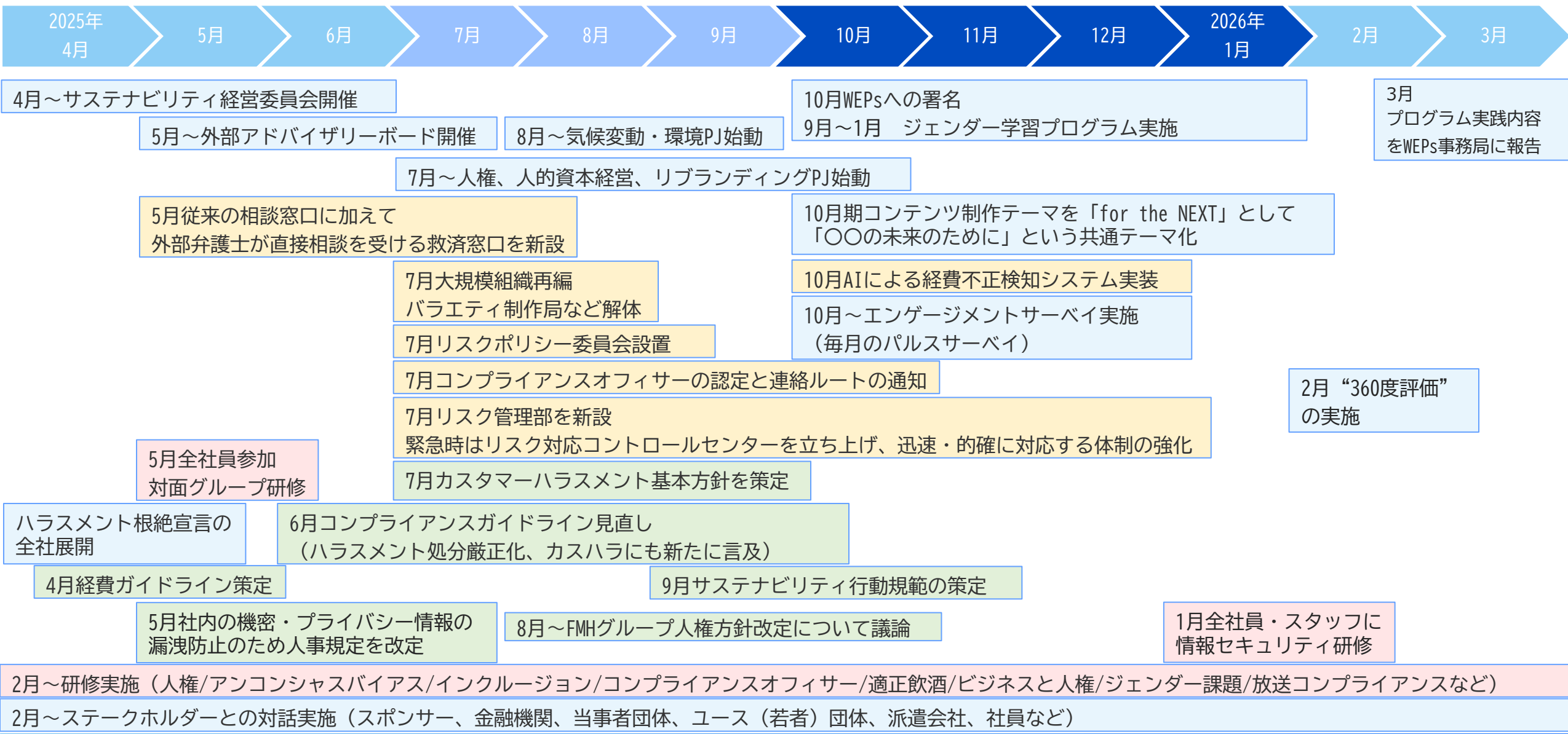
### 7 女性比率UPと若手登用で多様性を実現します

- ・取締役の女性比率は前年9.1%から33.33%へ（11月8日時点）  
平均年齢は67.3歳から57.25歳に若返り今後も取締役の女性比率は継続して3割超維持の方針
- ・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

### 8 公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します

- ・「サステナビリティ経営委員会」の下の「リブランディング プロジェクト」が社内外のステークホルダーとの対話や全社アンケートを通して、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

# これまでの主だった取り組み



# 3月の進捗 ハイライト

## 国際女性デーにあわせて特別番組、企画を放送

国連が定める3月8日の国際女性デーにあわせて、バラエティ・ニュース・情報番組などで様々な発信を行いました。今後もコンテンツを通じて女性活躍をはじめとするジェンダー平等の課題改善に向け取り組んでまいります。

## ジェンダープログラムの成果を報告

昨年10月のWEPs（女性のエンパワーメント原則）署名を機に人権・人的資本経営の2つのプロジェクトメンバーを中心に半年にわたって行ってきたジェンダープログラムが終了し、プログラムで作成したジェンダー平等推進のロードマップなどについて、ニューヨークのWEPs事務局に報告し、ホームページ上で公開しました。

## eラーニング「コンプライアンス研修2026」実施

全役職員・スタッフに向けて、eラーニング「コンプライアンス研修2026」を行いました。この研修は、実際に起きた事例などをもとに問題を作成して毎年行われているもので、定期的に研修を行うことで、コンプライアンス意識を高めるとともに、組織全体で共通認識を持つことを目的としています。

## 各ステークホルダーとの対話継続

人権デューディリジェンスの一環として、業界団体、芸能事務所、制作会社との対話を継続しています。対話で出た課題は担当部局にフィードバックし、改善を図っています。また社長による社員説明会や各部署とのスモールミーティングは、3月までで通算15回開催されており、社長から直接会社や事業の未来や課題について説明するとともに、現場で感じている課題などについてのディスカッションを行っています。

# コンテンツカンパニーとしての取り組み

## ◆国際女性デーにあわせたジェンダー課題のコンテンツの発信

国連が定める3月8日の国際女性デーにあわせて、様々なコンテンツを発信しました。

### ◇『トーキョーツキイチMTG 国際女性デーSP』（3月8日放送） ※Tver/FODにて配信中

女性が直面する“ライフステージの壁”や女性特有の健康課題を、みんなで語り合う雑談バラエティ『トーキョーツキイチMTG』の特別番組を3月8日の国際女性デー当日に放送しました。「キャリアと出産どっちを選ぶ？」という女性の多くが抱える究極のテーマから、“卵子凍結のリアル”、「生理休暇ってみんな取っているの？」という疑問まで、普段はちょっと話しにくいテーマをとことん語りました。

【公式HP】 <https://www.fujitv.co.jp/tokyotsukiichi/>

### ◇「トークィーンズ」（3月12日放送）※FODにて配信中

国際女性デースペシャルとして世界的バレエダンサー活躍後女優に転身し大活躍中の草刈民代さんをゲストに迎え、女性たちが前向きになれるヒントが詰まった人生哲学を伺いました。

【公式HP】 <https://www.fujitv.co.jp/talkqueens/>

### ◇ニュース・情報番組

報道局では、「Live News days」、「Live News イット!」、「Live News α」で

「女性活躍が進む企業の実例」「女性議員がなぜ増えないのか」「女性のキャリアアップ」について企画・放送を行いました。

朝の情報番組「サン! シャイン」ではヘア&メイクアップアーティストの小田切ヒロさんと佐々木恭子アナウンサーの特別対談を行い、メイクや美容を入り口として、心の美しさや、自己肯定感へつなげていくトークを展開しました。

### ◇アナウンサーによるインスタライブ

国際女性デーにあわせてアナウンサーのInstagramにてライブ配信を行いました。

「子育ては有限、辛いときは頼る力を」「家庭での役割って?」「キャリアをいかに積み重ねていくか」など誰もが抱える課題について、各々の実体験を交えて語り合いました。

今後も社会の多様な声に寄り添い、女性活躍をはじめとするジェンダー平等の課題改善に向け取り組んでまいります。



# コンテンツカンパニーとしての取り組み

## ◆制作現場でハラスメント防止研修を実施

ドラマ・バラエティ・情報番組を制作する社員を対象に3月は計5回のハラスメント防止研修を実施しました。

昨年に引き続いて行われたもので、少人数のグループにわかれ、ハラスメントする側される側の心情などについてディスカッションを行いました。

担当していただいたピースマインド株式会社の田中秀憲講師からは、

「昨年と比較して今回は話す内容が変わったと感じた。きちんと自分事として考えた上での発言をされる方が増えたと実感した」との言葉を頂きました。

研修では参加者から「ハラスメントに関する知識を知っていると、自分でも気づきやすくなる。こうした研修でお互いに知見が増えるといい」といった発言があったほか、終了後には「普段は話しにくい『本当はこう感じている』ということを研修でのディスカッションを通じて上長にあたる年次の社員にも話すことができただけでも大変有意義だった」という感想も寄せられました。

## ◆技術スタッフ向けリスペクトトレーニング

ゴルフトーナメントの現場にて、全中継技術スタッフに対して、「リスペクトトレーニング」を実施しました。

「相手へのリスペクト」について参加者でディスカッションを行い、ハラスメントを防止するとともに、安心して働ける共通認識・職場環境の醸成を目指します。

## ◆「企画案評価ツール」にコンプライアンス項目を追加

社内で運用しているAIによる新番組・企画コーナー案評価ツール「AI企画書のカギ」に、新たな評価項目「コンプライアンス違反」「ケガのリスク」を追加しました。

これにより企画段階で一定のコンプライアンス・リスク面でのチェックが可能となりました。

# サステナビリティ経営委員会における取り組み

## 「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。

2025年  
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、制作推進局とデジタル戦略統括室が合同で、番組制作における制作フローを洗い出し、AIなどを使った制作工程DXの進捗状況について報告を行いました。

2026年  
1月 人的資本経営プロジェクトでは、「採用」「組織設計」「配置」など課題別の分科会がスタートしました。  
今後の人事施策や組織設計に向けて提案を行う予定です。

1月29日 第10回サステナビリティ経営委員会  
外部アドバイザーの加藤茂博氏を招いて、人的資本経営の取り組みを加速するために当社が克服すべき課題や経営陣のコミットメントについて議論を行いました。

2月10日 第9回外部アドバイザリーボード開催  
コンテンツ制作における「人権」と「信頼性」の確立に向けた助言や提案がされました。

2月27日 第11回サステナビリティ経営委員会  
気候変動・環境プロジェクトによる「社として実現すべき施策」の提言と、それに基づいた議論などを行いました。

3月16日 第10回外部アドバイザリーボード開催  
清水社長も参加し、この1年で改善できた点や課題が残っている点など1年の総括を行いました。  
外部アドバイザーからは、人権の取り組みを含めた組織風土改革と、組織のモチベーションを高めるようなコミュニケーション施策をバランスよく進める重要性などについての助言や提案がされました。

3月27日 第12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「配置とジョブローテーション」「女性活躍」「若手定着に向けた施策」などのテーマごとに経営課題として解決してほしい課題を委員に提言を行いました。

# サステナビリティ経営委員会における取り組み

## WEPs（女性のエンパワーメント原則）に基づくジェンダー平等推進の実践報告

2025年10月、ジェンダー平等と多様性の尊重のためのWEPsの趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。その後、サステナビリティ経営委員会の下に設置された人権プロジェクト・人的資本経営プロジェクトのメンバーを中心に行っていた半年にわたる「ジェンダー学習プログラム」を修了し、その総括として作成したロードマップを含む実践内容について、ニューヨークのWEPs事務局に報告を行いました。当事者団体とのエンゲージメントやワークショップなど、実践的な取り組みを通じて洗い出した課題や気づきを「制度」「組織風土」「コンテンツ」の3区分に整理し、2035年に向けてフジテレビが目指す姿を反映したロードマップを作成しました。このロードマップの内容を尊重し、会社として具体的なアクション及び推進体制の整備を進めてまいります。

[WEPs（女性のエンパワーメント原則）に基づくジェンダー平等推進の実践報告](#)

## リブランディングプロジェクト

サステナビリティ経営委員会の下に設置されたリブランディングプロジェクトは、20代から40代の社員が中心となって、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。1月には社長や取締役も参加して、終日にわたるワークショップを開催し、11月から12月にかけて実施した全社員向けアンケートの回答結果を元に議論を深めました。2月から3月にかけては、社員が誰でも参加できるアイデア会議を定期的に行い、リブランディングについて全社員に理解を深めてもらうため、ブランドマネジメントの専門家を招いての「オープンセッション」を行いました。

# 人権・コンプライアンス意識向上に向けた取り組み

## ステークホルダーとの対話の継続

人権デューデ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。

- 2025年  
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。  
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の対話を行いました。今後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。  
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。  
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。  
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。  
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。
- 2026年  
1月 12月に行った派遣会社との対話について、制作推進局担当者にフィードバックを行い、改善に向けた議論を行いました。
- 2月 フジ・メディア・ホールディングス（FMH）グループの制作会社との対話を実施しました。これは12月の派遣会社との対話、1月の当社担当者へのフィードバックをうけてグループの制作会社でも課題の洗い出しを行ったものです。  
社長と社員によるスモールミーティングも継続しています。
- 3月 芸能事務所・プロダクション等で構成される一般社団法人日本音楽事業者協会、個別の大手芸能事務所数社、一般社団法人全日本テレビ番組制作社連盟（ATP）、個別の番組制作会社等との対話を行いました。  
制作部門にスタッフを派遣する派遣会社を対象にした派遣会社合同連絡会において、これまでの取り組みを改めて説明しました。

# 意識の向上・職場環境改善に向けた取り組み

## トップコミットメント

### ◆社長とのスモールミーティング

代表取締役社長と30人程度の社員によるスモールミーティングを継続しており、社長から直接経営の方針を説明するとともに、各部署で社員が感じている課題などについてディスカッションを行っています。3月は、イベント事業局、スポーツ局、IPアニメ事業局との対話を行いました。

昨年5月以降、社長とのスモールミーティングは、通算15回行われ、今後も継続予定で、本年5月までに全部署との対話を行う予定です。

### ◆社長による説明会の実施

3月31日にフジテレビが再生・改革プランを公表して1年となるのを受け、社長による社員説明を予定しています。

必要に応じて社長による全社員に向けた発信を行っており、2025年度は、オンラインによる説明会などを8回実施したほか、社長から5回のメールの発信を行いました。

## 若手・中堅社員との対話

### ◆社外取締役と若手社員との対話

3月5日（木）AI利活用委員会のアドバイザーを務め当社の社外出身の取締役・稲田雅彦氏と若手・中堅社員による「パワーランチ」を実施しました。

リブランディングプロジェクトのメンバーなど12人が参加し、昼食を取りながら稲田氏の考える企業の在り方、企業家・経営者としてのフィロソフィー、ビジョンの持ち方をヒアリングし、若手が抱える課題などへのアドバイス、協議を実施しました。

また、3月9日（月）フジ・メディア・ホールディングスのリスクポリシー委員会の委員長を務める、社外取締役・澤田貴司氏らと各部署の若手との対話も行われ、各現場でリスクとなりうる事象について議論が行われました。

### ◆番組審議会委員と若手社員の対話

3月11日（水）の番組審議会に若手社員11名が参加し「若い世代とデザインするフジテレビの未来」をテーマに審議。若手社員が「コンテンツ制作にかける思いと課題」

「フジテレビがめざすべき方向性」などについて自身の考えを述べ、番組審議会委員と対話を行いました。

# 意識の向上・職場環境改善に向けた取り組み

## eラーニング「コンプライアンス研修2026」実施

役員及び全社員、メールアドレスを持っている全スタッフに向けて、eラーニング「コンプライアンス研修2026」を実施しました。この研修は毎年実施しているもので、実際に起きた事例などをもとに問題を作成しています。役職員スタッフのコンプライアンス意識を高めるとともに、組織全体で共通認識を持つことを目的としていて、受講率100%達成を目指しています。

## 男性育児休業取得状況の向上について

2025年度の男性育児休業等取得率は77%となり、2024年度の54%から大幅に向上いたしました。今後も、性別を問わず育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成に継続して取り組みながら、社員一人ひとりが、子育てとキャリアの双方を大切にしながら安心して働き続けられる環境づくりと制度の充実を推進してまいります。

## 「令和7年度 がん対策推進優良企業」として表彰

厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」における「がん対策推進優良企業表彰制度」において、「令和7年度 がん対策推進優良企業」として表彰されました。フジテレビが選出されたのは、令和6年度に続いて4回目で、今年度は、検診後における乳がんや子宮頸がんなどの精密検査受診率の向上に注力しました。引き続き、社員が健康であることを重要な経営課題の一つと捉え、「健康経営」を推進してまいります。

## 「SelfCompass360」決裁者へのフィードバック実施

「SelfCompass360」は<決裁権者の自己評価>と<部下からの評価>を書いてもらうもので、いわゆる「360度評価」にあたります。2月に評価アンケートを実施し、3月にはその結果を決裁者にフィードバックしました。

本制度の目的は

1:決裁者の能力を高め、行動をより良いものにすること      2:組織内の関係性・信頼・声の通りやすさを高めること  
の2点で、かねてあった社員の要望をうけ実現しました。

# 各部署における取り組み

## 人権意識の向上・職場環境の改善に向けて

### ◆マネジメント層向け研修の実施

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のマネジメント力強化を目的とした「マネジメント層の研修」第二弾を実施しました。研修では、第一弾の際に立てたアクションプランの振り返りを行った上で、部下の成長支援の在り方と、「1on1」実施に向けて「テーマ設定」や「会話の導き方」、成長を支援するために意識すべき「経験学習サイクル」などについて学びました。「1on1」を受ける側のメンバー向け研修も実施し、新年度から早速実践していく予定です。

### ◆契約書への「人権条項」の盛り込み

営業局では、広告代理店や制作会社等との契約書に、人権尊重に関する条項を新たに盛り込む取り組みを進めています。これは取引先に対する人権配慮の責任を契約上明確化するもので、その他の部署についても、適宜、人権項目の追加を行っています。

### ◆ユニバーサルマナー検定・講習会の実施

当事者の視点からユニバーサルデザインのインフラやソリューションの提供を行う（株）ミライロの垣内俊哉社長を講師にお迎えし、「ユニバーサルマナー検定」3級の講習会を実施しました。講習会は、フジ・メディア・ホールディングスのグループ各社を対象に行ったもので、当社からは24人が参加し、障害者や高齢者にとって何が障害か、どのように声をかけコミュニケーションをとったらいいか、グループディスカッションなどを交えて学びました。

## タイム・スポットCMの取引社数

2025年4月～2026年3月の累計
<b>922社</b> (前年同期 1,056社)

2026年3月単月
<b>480社</b> (前年同月 90社)

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。

昨年4月に当社の再生・改革に向けた強化策を公表し、進捗を定期的に検証し、その内容を毎月アップデートしてまいりました。再生・改革の取り組みは続きますが、施策の進捗状況については、今後は必要に応じて公表・説明を行っていく方針です。引き続き皆様からのお声を真摯に受け止め、さらなる意識改革・社内風土の向上に取り組んでまいります。何卒、ご理解とご支援のほどよろしくお願いいたします。

