フジテレビの再生・改革に向けた8つの強化策
10月の進捗状況

2025年10月31日

フジテレビジョン

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

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）

■　10月の進捗　ハイライト（4頁）

■　WEPsへの署名と学習プログラムの実施（5頁）

■　コンテンツカンパニーとしての取り組み（6-7頁）

・アクションSDGsウィーク2025　・各部署における独自の取り組み

■　人権尊重・コンプライアンス意識向上にむけた取り組み（8-9頁）

・サステナビリティ経営委員会　・ステークホルダーエンゲージメント

■　視聴者の反応の変化（10-11頁）

■　10月のCM出稿の再開状況（12頁）

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

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 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。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

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」**を設置
外部アドバイザリーボードである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
・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
・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**
・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
・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

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**

4　危機・リスクを減らす仕組みを導入します

・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
・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
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。8月にオフィサーに対する研修実施

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、財経など**「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**
・6月　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
フジテレビの**「サクセッションプラン（後継者育成計画）」**についても議論スタート

7　女性比率UPと若手登用で多様性を実現します

・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
・7月の人事異動で局室長28人中8人が女性、女性割合は29%に上昇
・7月　経営陣に「インクルージョン研修」を実施
・「目標マネジメント」を実施。局、室、部、個人目標を策定し、1人1人のビジョンを明確化する
体制を推進

8　公共性と責任を再認識し、企業理念を見直します

・7月　今回の事案について「検証報道番組」を放送
・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、議論を継続

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

10月の進捗　ハイライト（10月31日現在）

WEPsへの署名と学習プログラムの開始

ジェンダー平等と多様性の尊重のための**「女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles ： 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。WEPsは、国連グローバル・コンパクトおよびUNIFEM（現UN Women）が共同で策定したもので、フジテレビは2025年4月に設立したサステナビリティ経営委員会において代表取締役社長以下でWEPsの理念や基本的な構造について学び理解を深めて参りました。今回の署名を受け、ジェンダー平等の推進や多様性の尊重の精神をさらに確実なものとするために、**社内のプロジェクトチームのメンバーを中心に半年間のプログラムをスタート**させました。

「アクションSDGsウィーク」の実施

フジテレビでは10月より「for the NEXT」をテーマとして未来にむけたコンテンツを放送する長期キャンペーンをスタート。その第一弾として10月13日から19日まで**『アクションSDGsウィーク2025』**を実施しました。夕方の報道番組『FNN Live News イット！』で放送した、人気お笑いコンビ**EXITの能登復興支援ボランティア参加の密着取材企画**を皮切りに、1週間かけて、報道・情報番組で国内外で私たちが直面するさまざまな課題について発信し、“誰一人取り残さない”持続可能な社会の実現を目指すSDGsの理念を推進しました。

制作現場などにおける自主的な取り組みの拡大

各制作現場で独自のジェンダー問題の理解や人権尊重のための研修を実施しました。

報道局では、**パラリンピアンを招いた勉強会**を実施。パラスポーツを報道する際の表現における「アンコンシャスバイアス」についてディスカッションを行いました。スタジオ戦略本部では、ドラマ制作の現場で安全と健康を守るための取り組みとして**労務オフィサー**を設置し、社員が適切に働けるよう**労務管理ルールを策定**、周知しました。また、技術スタッフが所属するテックアートデザイン局では、女性クリニックの医師による、**女性の生理や更年期をテーマにしたヘルスケア勉強会**を開催。女性スタッフが働きやすい職場の実現にむけて、**長時間の取材や災害現場で配慮すべき点や対策**について話を聞きました。

社員向けエンゲージメントサーベイの開始

より良い職場環境の実現と、社員ひとりひとりの働きがい向上を目指し、全社員を対象に10月から**「エンゲージメントサーベイ」を開始**しました。サーベイは月1回、簡単なアンケート形式で行われ、社員の状態をリアルタイムに把握し、洗い出した課題について迅速な改善に繋げることで**職場の心理的安全性のさらなる向上**を目指します。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

10月の進捗

WEPsへの署名と学習プログラムの実施

当社は、ジェンダー平等と多様性の尊重のための**「女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles ： 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。**
また今回の署名を受け、ジェンダー平等の推進や多様性の尊重の精神をさらに確実なものとするために社内のプロジェクトチームのメンバーを中心に**半年間のプログラムを実施**することとし、
取り組みをスタートさせています。

In support of
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

WEPs理解のための学習プログラムについて

WEPsは、国連グローバル・コンパクトおよびUNIFEM（現UN Women）が共同で策定したもので、企業が職場・市場・地域社会においてジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するための7つの原則で構成されています。当社は2025年4月に設立したサステナビリティ経営委員会において代表取締役社長以下でWEPsの理念や基本的な構造について学び、経営課題として、理解を深めて参りました。半年間の学習プログラムでは、サステナビリティ経営委員会の外部アドバイザーを務める大崎麻子氏監修のもと、国際基準に基づき人権・ジェンダーを学習し、社員の行動変容と組織変革を通じて持続可能かつ包摂的な企業文化を形成することを最終的な目的と位置づけています。当社サステナビリティ経営委員会の下に設置された「人権」、「人的資本経営」の2つのプロジェクトチームで横断的に実施し、基礎的な知識の取得過程を経て、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の実践的な過程へと進みます。一連の取り組みで得られた意識改革等の成果については2026年3月を目途に公表する予定です。

【9月】
国際基準の
人権・ジェンダー意識の学習

→

【10月～】
ワークショップ
当事者団体とのエンゲージメント

→

【2026年3月】
意識改革などの成果について
公表予定

WEPs（女性のエンパワーメント原則）につきましては、 UN Women Webサイトをご参照ください。
https://japan.unwomen.org/ja/weps

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

10月以降のコンテンツ制作

◆10月期のコンテンツ制作テーマは「for the NEXT」

フジテレビでは「for the NEXT」を共通テーマに「若者の未来のために」「暮らしの未来のために」「多様性の未来のために」「誰かの未来のために」など、未来に向けたコンテンツを放送する長期キャンペーンを実施しています。

◆「アクションSDGsウィーク2025」の実施

「for the NEXT」キャンペーン第1弾として10月13日から19日まで**『アクションSDGsウィーク2025』**を実施しました。夕方の報道番組『FNN Live News イット！』で放送した、人気お笑いコンビEXITの**能登復興支援ボランティア参加の密着取材企画**を皮切りに、夏の異常気象でハチミツの大不作の影響を受けたフランスについて等、1週間かけて、報道・情報番組で国内外で私たちが直面するさまざまな課題について発信。“誰一人取り残さない”持続可能な社会の実現を目指すSDGsの理念を推進しました。

◆調査報道プロジェクトが始動

7月に誕生した調査報道統括チームによる調査報道プロジェクト**「スポットライト」**が10月からスタート
視聴者・ユーザーから寄せられた**身近な社会課題にスポットを当てて取材し、解決策を模索**する新しい報道のスタイルの確立を目指します。
地上波放送だけでなく特設HPを開設し、VTRやオンライン記事を一覧化するほか、**投稿フォームや公式LINEから調査依頼も受け付け**ています。



「〇〇の未来のために―」を共通テーマとし、
タイムテーブルの枠を超えて横断的に長期キャンペーンを展開します。

若者の未来のために―　【無限の可能性を応援】

ニッポンの未来を担う、若い力の無限の可能性を応援し、
共にコンテンツを作り上げていきます。

暮らしの未来のために―　【サステナブルな生活を共に】

環境の変化…物価高…少子高齢化…課題に向き合い
さまざまなアプローチで持続的な解決策を考えていきます。

多様性の未来のために―　【認め合い、寄り添う】

お互いが認め合い、違いを理解し、寄り添う社会の実現に向け
共に考える時間を作ります。

誰かの未来のために―　【陰で社会を支える人たちに焦点を】

人知れずニッポンを支えてくださっている陰の立役者に
焦点を当てます。

（9月　コンテンツラインナップ発表会資料より）

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

制作現場における自主的な人権意識向上策

◆人権意識の向上に向けた取り組み

各制作現場でジェンダー理解や人権尊重のための独自の取り組みが拡大しています。

報道局では、**パラリンピアンを招いた勉強会**を実施。パラスポーツを報道する際の表現における**「アンコンシャスバイアス」についてディスカッション**を行いました。
スタジオ戦略本部では、ドラマ制作の現場で安全と健康を守るための取り組みとして**労務オフィサー**を設置し、社員が適切に働けるよう**労務管理ルールを策定、周知**しました。

また、技術スタッフが所属するテックアートデザイン局では、**女性クリニックの医師と看護師による、女性の生理や更年期をテーマにしたヘルスケア勉強会**を開催。
増加する女性スタッフの働きやすさの向上にむけて、長時間の取材や災害現場で配慮すべき点や対策について話を聞きました。

社会貢献型CMの開始

◆営業局　社会貢献型CMプラン提供開始

『ミラモンGOLD』（毎週日曜11:15～11:45　全国放送）では、番組提供社のご賛同のもと、番組提供料の一部を、若年層を支援する団体に寄付する新たな枠組みとして、**社会貢献型のCMプラン「社会貢献プログラム」**を開始。2025年10月期は、認定NPO法人「Learning for All」へ寄付を行います。
同団体は「子どもの貧困に、本質的解決を。」を掲げ、学習支援や居場所づくりを通じて、すべての子どもが安心して成長できる環境づくりに取り組んでいます。
番組を通し、企業が社会貢献活動に参加できる仕組みを提供してまいります。

DX推進を通じた取り組み

◆全社向けAIセミナーを開催

10月に全社員・スタッフを対象にしたAIセミナーを開催しました。**コンテンツ制作におけるAIの活用**について講演を聞き、社内のAI利活用委員会による**生成AIガイドライン**について理解を深めました。

◆AI経費不正検知システムの導入

不正な経費精算などを検知するAIシステムの導入を8月に決定。テスト運用を経て**10月の経費利用分よりAIによるチェック**を開始します。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

人権・コンプライアンス意識向上に向けて

サステナビリティ経営委員会／人権教育研修プログラム

「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。

8月29日　第5回サステナビリティ経営委員会　外部アドバイザー大崎麻子氏による講座「WEPsに取り組む意義」

9月10日　第4回外部アドバイザリーボード開催

9月26日　第6回サステナビリティ経営委員会

WEPs（女性のエンパワーメント原則）を踏まえ、フジテレビの職場環境におけるジェンダー平等の実現や、
フジテレビが制作・発信するコンテンツ等を通じた社会啓発の実現のために具体的に何をしていくべきであるか、
少人数のグループに分かれてディスカッションを実施しました。

10月3日　第5回外部アドバイザリーボード開催

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。

人権教育研修プログラムの実施

国際基準の人権知識の習得、ジェンダー問題への理解促進などを目的として10月は以下の研修や対話を行いました。

10月20日　人権および人的資本経営プロジェクトメンバーがユース（若者）団体「一般社団法人GENCOURAGE」との対話を実施しました。

**⇒報道・ドラマ・バラエティの番組についてジェンダー的な視点からユースの意見を傾聴、
対話を通して得た「気づき」をコンテンツ制作に生かしてまいります。**

**10月27日　WEPsを踏まえた第1回ワークショップを開催、
プロジェクトメンバーがジェンダーギャップに関する課題の洗い出しを行いました。**



【第1回ワークショップの様子】

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

エンゲージメントサーベイの開始

◆10月から月に1度実施

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」を開始**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。全社的な傾向についてはレポートにして、毎月全社員に開示する予定です。

ステークホルダーとの対話の拡大

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。** **⇒10月は営業局と情報番組担当チームの2回実施　それぞれ30人超の社員が1時間半にわたって社長と対話を行いました。** **BPO3委員会合同意見交換会（BPO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。**

グループ人権方針説明会の開催

◆フジ・メディア・ホールディングス（FMH）グループ人権方針の改定についての説明会実施

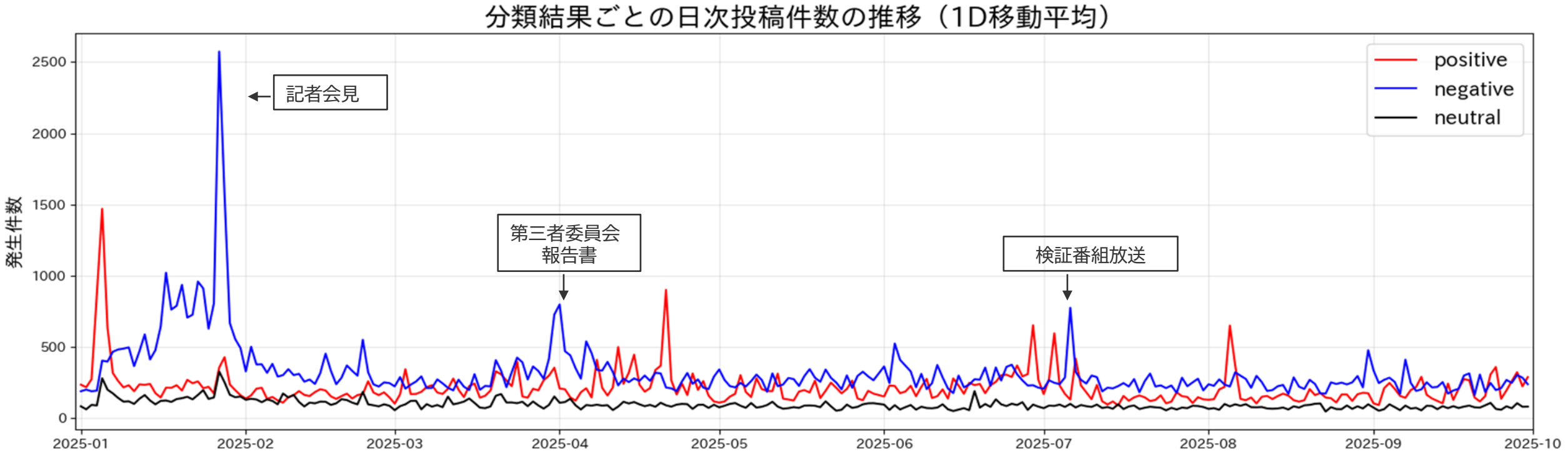
フジテレビでは8月までに、サステナビリティ経営委員会や人権PJメンバーを中心にグループ人権方針の改定について社内で活発な議論を行い、FMHに意見を提出しました。
FMHグループ人権委員会は9月にフジテレビを含むグループ各社の案を取りまとめ、グループ人権方針を改定。10月には**FMHとフジテレビのコンプライアンス推進局の共催で改定についての説明会を開催**しました。説明会には、外部弁護士が出席し、改定に至った経緯や目的、国際的な人権基準への対応などを解説した上で、広告・番組での差別表現など架空の事例をもとにケーススタディを行いました。説明会はアーカイブ化し、局室長が出席する「コンプライアンス等委員会」や各部のコンプライアンスオフィサーから当日参加できなかった社員に対しても視聴を促進しています。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

視聴者の反応 日別推移

2025年1月から10月までの変化

視聴者センターへの入電およびHP投稿による視聴者反応をオペレーターが手動分類した種別推移



出典：㈱ジーネクストが提供する顧客管理システムDiscoveriezのデータ2025年1月1日～2025年9月30日（258,604件）

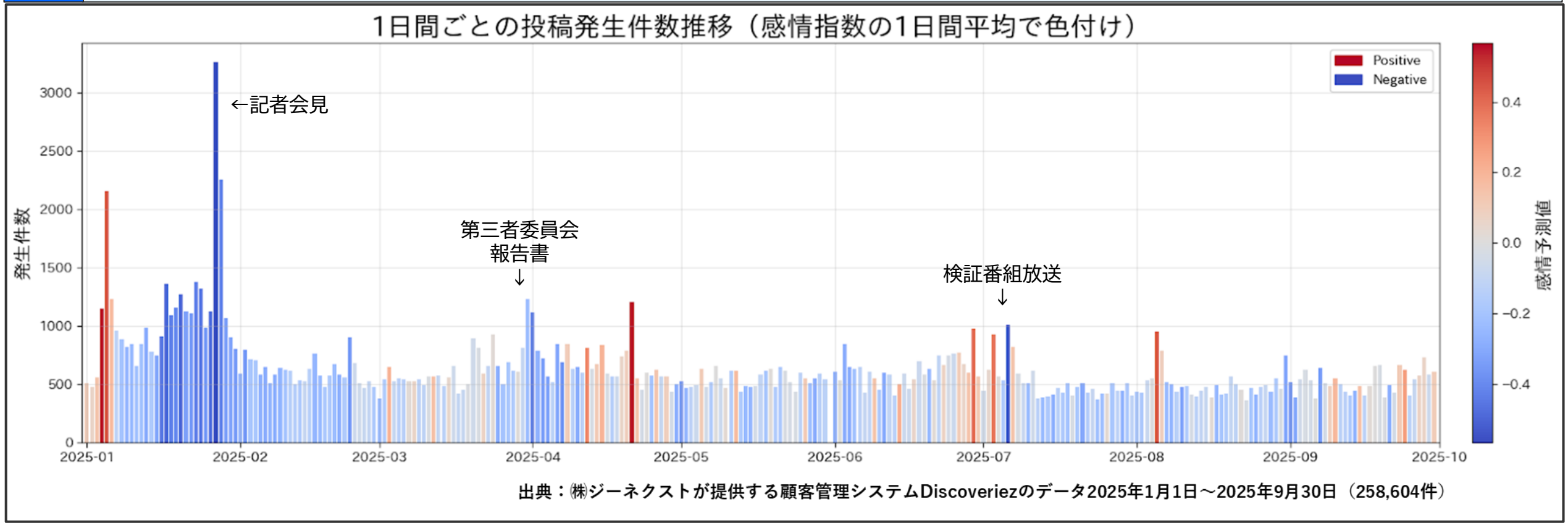
10月までの視聴者からの反応では、1月に17日と27日の当社の会見に対するネガティブな反応が急増。3月末に第三者委員会の報告書が発表されると、再びネガティブな反応が増加しました。その後は4月改編の新番組を応援するポジティブな反応が増え、特に7月3日放送の「FNS歌謡祭夏2025」へは、ポジティブな反応が増加しました。一方、7月6日放送の検証番組にはネガティブな反応が増加しました。
その後、8月5日「Aぇ!groupのQ&Aぇ！」の制作発表にポジティブな反応が増加したほか、9月に入りドラマ「愛の、がっこう。」が最終回を迎え、作品への感想や続編への期待などポジティブな反応が増加しました。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

視聴者の反応件数と感情指数の日別推移

2025年1月から10月までの変化

視聴者センターへの入電およびHP投稿による視聴者反応件数と感情指数を色付け



出典：㈱ジーネクストが提供する顧客管理システムDiscoveriezのデータ2025年1月1日～2025年9月30日（258,604件）

上記は視聴者の反応全件（テキストデータ）を、大規模言語モデル・アルゴリズム（LINE DistilBERT（感情分析））で分析した結果です。
感情指数は、数値が「＋1に近いほど肯定的」で「－1に近いほど否定的」なムード（情調）を示しています。
日別の感情指数は、その日の全反応の平均値をとったものです。
9月に入りドラマ最終回への好意的な反応や10月新番組への期待などから、感情指数はポジティブへと変化しつつあります。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

CM出稿の再開状況

（2025年10月27日時点）

タイム・スポットCMの取引社数

4～10月の累計

539社

（前年同期：857社）

前年比 約62.9%

10月単月

338社

（前年同月：480社）

前年比 約70.4%

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。

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.

フジテレビジョン

© Fuji Television Network, Inc. All Rights Reserved.