

アンケート項目

1. 人権方針について

1.1. 貴社に、人権方針はありますか。

国連ビジネスと人権に関する指導原則 15・16 は人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメントを企業に求めています。

ある

☐ ない

ある場合は、こちらに人権方針の掲載ページの URL を貼ってください。

(フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針)

<http://www.site.fujitv.co.jp/compliance/index/jinkenhoujin.pdf?20250128>

(フジテレビ コンプライアンス ガイドライン) <行動指針> 2 . 人権の尊重

https://www.fujitv.co.jp/company/compliance/pdf/compliance_guidelines.pdf

1.2. 人権方針は、国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権章典や ILO 中核的労働基準など、国際人権基準を明記していますか。

している

☐ していない

1.3. 人権方針には、方針の実施体制やプロセス、特に取締役会の責任などについて明記されていますか。

☐ されている

されていない

1.4. 人権方針の実施体制、人権問題が確認された際に対処する担当部署、情報が共有される部署・役職、問題解決のプロセスについて明記されている掲載ページの URL をこちらに貼ってください。

(FMH「統合報告書」P20)

<https://www.fujimediagd.co.jp/ir/pdf/integrated250227.pdf>

(FMH「グループ人権小委員会」プレスリリース)

<https://www.fujimediagd.co.jp/pdf/fBimfXfcAYBP0c3C.pdf>

(FMH、フジテレビ コンプライアンス確保のための制度・体制について P17)

https://www.fujitv.co.jp/company/news/250227_01.pdf

(フジテレビ「再生・改革プロジェクト」の進捗について 3P)

https://www.fujitv.co.jp/company/news/250227_02.pdf

1.5. 上記実施体制・プロセス等を対外的に公開していない場合、その理由を教えてください。

1.6. 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているページの URL をこちらに貼ってください。

(統合報告書 P19、20)

<https://www.fujimediagd.co.jp/ir/pdf/integrated250227.pdf>

(FMH、フジテレビ コンプライアンス確保のための制度・体制について P10、18)

1.7 人権方針策定後に実施した、研修以外の具体的な取り組みはありますか？

ある

☐ない

2. ビジネスパートナーに対し人権方針の実施を確実にする方法

2.1. 人権方針は、ビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他のより具体的な方針文書や行動規範(Code of Conduct)、調達方針がある場合は、掲載ページの URL をこちらに貼ってください。

F M Hグループ人権方針およびフジテレビ コンプライアンス ガイドラインに基づき、ビジネスパートナーにも人権を尊重した向き合いを行うよう努めています。現在、出演契約書、業務委託契約書などに人権尊重の条項を追加する手続きを進めています。

(フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針)

<http://www.site.fujitv.co.jp/compliance/index/jinkenhoujin.pdf?20250128>

(フジテレビ コンプライアンス ガイドライン)

https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/pdf/compliance_guidelines_jp.pdf

2.2. 以下のビジネスパートナーに対して、人権方針を説明し、尊重を求めていますか。求めているものにチェックを入れてください。(複数回答可)

☐出演者の所属事務所

☐出演者本人

☐番組制作会社

☐広告会社

☐放送作家

☐脚本家

☐キャスティング会社

☐スポンサー

☐物品等調達のサプライヤー

その他

2.3. 人権方針や行動規範、調達方針をビジネスパートナーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

○FMH グループ社員・スタッフを対象に、人権方針をテーマにした勉強会を開催しました。

○出演契約書、業務委託契約書などに人権尊重の条項を追加する手続きを進めています。

○ドラマ、バラエティでは、リスペクトトレーニングを実施しています。

○ドラマの台本に、社内・社外のコンプライアンス相談窓口の案内を掲載しています。

2.4. ビジネスパートナーが人権を尊重しているか否かを、どのように確認していますか。(複数回答可)

☐定期的に監査をしている

☐アンケート調査を実施している

☐その他(自由記述)

3. 人権デューディリジェンスの実施

国連ビジネスと人権に関する指導原則は、人権に対する負の影響の特定評価（原則 18）、これに基づく適切な措置（原則 19）、措置の実効性のモニタリング・レビュー（原則 20）、企業の対応の対外的な説明・伝達（原則 21）の一連のプロセスを「人権デューディリジェンス」としてその実施を企業に求めています（原則 17）。

3.1. 人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ☐ 行っている
☐ 行っていない
☐ その他（自由記述）

3.2. 行っている場合、そのプロセスの説明が掲載されているページの URL をこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）

（統合報告書 P20）

<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/integrated250227.pdf>

（FMH、フジテレビ コンプライアンス確保のための制度・体制について P17）

https://www.fujitv.co.jp/company/news/250227_01.pdf

3.3. 今まで行ったデューディリジェンスの内容の結果を公開していますか。

- ☐ している
☐ していない

3.4. 公開している場合、公開ページの URL を貼ってください。（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3.5. 公開していない場合、それはなぜですか。

- ☐ 契約相手などに対して守秘義務があるから
☐ 公開する必要性を感じないから
☐ その他（自由記述）

一連のフジテレビ人権問題を受け第三者委員会の調査が入っています。その結論を受け、対応を開始し順次公表していきます。

3.6. デューディリジェンスを行っている場合

3.6.1.

行っている事業領域にチェックを入れてください。（複数回答可）

- 事業活動遂行における貴社の従業員や業務従事者の権利
番組内容・放送による人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長
番組制作過程における人権の負の影響、差別、搾取、性加害
☐ CMにおける人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長
☐ ホームページや広報媒体（SNS）における人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長
☐ バリューチェーンにおける人権への負の影響

3.6.2. 上記各領域について

・主要な人権リスクとして何を特定・評価しましたか。

過重労働、ハラスメント、ジェンダー

・防止・是正のためにどのような取り組みをしていますか。

フジテレビ及びFMHの放送、制作に関連するグループ各社に人権課題に関するアンケート調査を実施しました。今後、回答結果を分析の上、一連の行動の評価を行い必要な対策をしていきます。

3.7. 人権デューディリジェンスの範囲

以下の事業領域についてデューディリジェンスを実施していますか。

- 自社のうち全社を対象として実施していますか。あるいは特定部署を対象として実施していますか。

全社を対象としています

- 全ての取引先を対象として実施していますか。あるいは特定の種類の取引先を対象として実施していますか。

人権 DD 実施の 1 年目であることから、特定の類型取引先を対象としています

- 直接の取引先を超えて、バリューチェーン全体を対象に実施していますか。

☐ している

☐ していない

- 制作現場のスタッフや出演者の人権尊重を人権デューディリジェンスの中に位置づけていますか。

☐ 位置づけている

☐ 位置づけていない

3.8. 貴社は、人権デューディリジェンスの実施状況および実効性をモニタリング（指導原則 20 に基づく追跡調査）していますか。また、その取り組みを、どのくらいの頻度でどのような方法により、監査・調査していますか。

国連ビジネスと人権に関する指導原則は、「人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。」（原則 20）としています。

- モニタリングをしていますか。

☐ している

☐ していない

- モニタリングの頻度

- 監査・調査方法

3.9. ステークホルダーエンゲージメントを実施していますか。

（国連ビジネスと人権に関する指導原則は特に原則 20、21 においてステークホルダーとのエンゲージメントを求めています。）

☐ している

☐ していない

実施している場合、どのステークホルダーとのエンゲージメントを行っていますか。

4. 番組出演者の権利(社内・社外を含む)

4.1. 出演者の人権を保障するために、どのような対策を講じていますか。

○スタッフに対し、e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施し、人権を尊重する現場作りを目指しています。
○番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。必要なシーン、シチュエーションにはインティマシーコーディネーターを導入しています。
○19時～23時台枠の番組では、編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。前記時間帯以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。

4.2. 番組作成にあたっての生命、安全衛生、精神的な健康を保護するために、どのような対策を講じていますか。

○安全衛生に関して、収録時のチェックリストを作成しています。収録前に演出責任者とプロデューサーによるダブルチェック体制で当該リストの安全対策事項を確認して、収録スタジオにチェックリストを掲示してスタッフや出演者に周知しています。
○スタッフの人数を極力確保し、2班体制を組むなどの労務対策を講じています。
○必要に応じて、アクション専門家や安全面の監修等に依頼しています。

○精神的な健康保護に関して、SNS上で出演者への誹謗中傷防止の為に、放送前に危機管理セクションと適宜連携しています。過度な誹謗中傷が起きた際は、法務部などとも連携を取り迅速に対応するように努めています。
○産業医による面談を活用しています。

4.3. 番組が出演者の人権に与える可能性のある負の影響について、事前にリスクアセスメントを実施し、負の影響の防止、軽減を図る対策を策定・実施していますか。

☒している

☐していない

4.4. 出演者との出演契約が、優越的な地位を濫用した内容、あるいは出演者に著しく不利にならないようにするために、どのような対策を講じていますか。

○従来、契約に際して制裁規定や服従規定は設けておらず、また報酬などを一方的に決定することなどなく、先方より契約条項の修正要望などがあった場合も含めて、先方との協議を経たうえで契約の締結を行っています。

特に、以下のような契約実態を明確に禁止していますか。しているものにチェックを入れてください。(複数回答可)

契約を書面により行わないこと

芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定

意に反する演出・指示への服従を強いる規定

報酬および契約期間のテレビ局・制作会社側による一方的決定

交渉権の否定

4.5. 番組出演者を以下の有害行為から保護するために、どのような対策を講じていますか。(下記項目は、英国放送局のポリシーを参照しています。)

- 暴力、性、性的暴力
- ハラスメント
- 屈辱、苦痛
- 攻撃的な言葉

- 人間の尊厳の侵害
- 差別的な扱いや言葉（年齢、障害、人種、宗教・信条、性別・性的指向、外見などに基づく）

○e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施しています。
 ○番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。
 ○主に 19 時台から 23 時台枠の番組では編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。それ以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。

- 4.6. 子ども、若年者、出演経験の浅い人、高齢者、障害者、女性等、ぜい弱な立場に置かれた人を保護するために、どのような対策を講じていますか。

○e-ラーニング、リスペクトトレーニング、インティマシーコーディネーターの導入、マネージャーの立ち合いなど、基本的に、脆弱な立場に置かれた人を保護する姿勢は醸成されています。
 ○子どもの撮影時間（早朝、深夜）に関しては、労働基準法を厳守しています。
 また、高齢者、障害者などの保護に関しても、番組プロデューサーが危機管理セクションに適宜相談の上で制作しています。
 ○主に 19 時台から 23 時台枠の番組等について適宜、危機管理セクションのプレビュー部門に放送前に映像データを共有し、放送法や民放連放送基準等に準じたチェックや公序良俗に反していないか等のコンプライアンス面のチェックを行っています。

- 4.7. 番組放映の結果、SNS 等において出演者に対する誹謗中傷等が発生することを防止するために、どのような対策を講じていますか。

○脚本段階からのコンプライアンスチェックの徹底と、完パケ後の各所チェック等、社内のチェック体制を整備しています。
 ○出演者に対する誹謗中傷が生じないよう、危機管理セクションと事前相談を行っています。万が一、出演者に対する誹謗中傷が生じてしまったら、コンプライアンス推進室と逐一情報の共有を行い、顧問弁護士と相談しながら対応を進めることにしています。
 ○主に 19 時台～23 時台枠の番組等について適宜、危機管理セクションのプレビュー部門に放送前に映像データを共有し、放送法や民放連放送基準等に準じたチェックや公序良俗に反していないか等のコンプライアンス面のチェックを行っています。
 プレビューの段階で、SNS 等での誹謗中傷に繋がる可能性があると思われる内容があった場合には、プレビュー部門から制作部門に見直しを提案しています。

- 4.8. 番組放映の結果、個人情報流出、プライバシーの侵害、名誉棄損等が起きないようにするために、どのような対策を講じていますか。

○脚本段階からのコンプライアンスチェックの徹底と、完成版作成後の各所チェック等、社内のチェック体制を整備しています。
 ○番組で収集した個人情報に関しては原則、秘匿性の高い社内システム上での管理を行い、個人情報の流出やそれに伴う被害が生じないように対策を行っています。
 ○主に 19 時台～23 時台枠の番組等について適宜、危機管理セクションのプレビュー部門に放送前に映像データを共有し、放送法や民放連放送基準等に準じたチェックや公序良俗に反していないか等のコンプライアンス面のチェックを行っています。

- 4.9. 芸能事務所による独立した芸能従事者による独立妨害と制裁措置に対して、どのようなポリシーを確立し、実施していますか。

○芸能事務所による芸能従事者への独立妨害は、独占禁止法に違反するとの認識です。
○ポリシーの確立には至っていません。

- 4.10 文化芸術分野で働く出演者は、個人事業者の割合が 94.6%です(文化庁調べ)。個人事業主を出演者として起用する場合は、2024 年 11 月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化法を遵守する必要がありますが、法の遵守のためにどのような取り組みをしていますか。

制作関連部署に対し、公正取引委員会、日本民間放送連盟等による説明会の案内や資料等の情報共有をおこなうと共に社内説明会を開催し、法令の周知徹底を図っています。また、新たにフリーランス用の発注書雛形を作成する等、各制作部署が個人事業主を出演者として起用する際にフリーランス事業者間取引適正化法の規律を遵守するよう指導を行っています。

(参考) 適正化法

- 取引適正化条項

給付の内容 報酬の額 支払期日 業務委託事業者・フリーランスの名称 業務委託をした日 給付を受領する日/役務の提供を受ける日 給付を受領する場所/役務の提供を受ける場所 (検査をする場合) 検査完了日 (現金以外の方法で報酬を支払う場合) 報酬の支払方法に関して必要な事項

- ハラスメント防止対策
- 育児介護への配慮

5. コンテンツに対する責任

- 5.1. 番組など、貴社のコンテンツが差別発言など人権侵害を含まない内容とするために、どのような対策を講じていますか。

○番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。19 時台～23 時台枠の番組では編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。前記時間帯以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。
○随時、人権尊重等をテーマにして講習会を実施しています。

- 5.2. 番組出演者による差別的発言、ハラスメント、ステレオタイプを助長する発言を防止するため、あるいは是正するために、どのような対策を講じていますか。

○番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。19 時台～23 時台枠の番組では編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。前記時間帯以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。
○随時、人権尊重等をテーマにして講習会を実施しています。

- 5.3. 番組などのコンテンツ制作の際、人権を尊重した表現のために、参照しているガイドラインや基準等がありますか。

ある

☐ ない

ある、と答えられた場合は、具体名を記載してください。

○フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針
[人権方針－サステナビリティ | フジ・メディア・ホールディングス](#)
○フジテレビ コンプライアンス ガイドライン
https://www.fujitv.co.jp/company/compliance/pdf/compliance_guidelines.pdf

○番組制作ハンドブック

編成・制作部門と危機管理セクションで作成した、番組制作上野危機管理事例やルールをまとめたブックレット

○ことばん

テレビ放送の持つ公共性や、基本的人権の尊重、法と秩序の順守、品位などの観点から、放送で使うには相応しくない言葉や、使い方をフジテレビ独自でまとめた用語集。

- 5.4. 番組などのコンテンツに対して、視聴者から人権侵害を指摘する意見が貴社に寄せられた場合、どのように対処していますか。担当部署、情報が共有される部署・役職などについても教えてください。

○視聴者センターに、番組などコンテンツに対する人権侵害を指摘する意見が寄せられた場合、番組責任者（チーフプロデューサー、プロデューサーなど）と、当該局の放送コンプライアンス連絡委員、コンプライアンス推進室長らにすみやかに情報共有しています。

○コンテンツに対する人権侵害の意見が寄せられた場合はコンプライアンス推進室をはじめ社内関係部署との情報共有を即座に行った上、事実関係を調査して早急にしかるべき対応（訂正・謝罪等）を行っています。

- 5.5. 上記の対応や基準の適用は、貴社が制作する地上波以外のネット配信コンテンツや、貴社が出資するネット配信番組やツールにも適用されていますか。

☒ されている

☐ されていない

されていない、と答えられた場合は、その理由を教えてください。

○地上波以外のネット配信コンテンツや、弊社が出資するネット配信番組やツールにも適用されています。フジテレビというメディアの一員として、地上波に準じた対応や基準の適用をしています。

6. 子どもの権利

- 6.1. 出演者である子どもに対する性的な搾取、性加害、その他性的に有害な影響を根絶するために、どのような対策を講じていますか。

○ドラマのシーンなどで、胸部、臀部等、仮に家族の入浴シーンでも隠す配慮を行っています。

○部会等で適宜事例共有することにより、子どもに対する性的な搾取などを根絶するべく啓蒙しています。例）旧ジャニーズ事務所の創業者・故ジャニー喜多川氏による性加害問題。

- 6.2. 出演者である子どもの児童労働、強制労働、経済的搾取を根絶するために、どのような対策を講じていますか。

○子どもの撮影時間（早朝、深夜）に関しては、労働基準法を厳守しています。未成年の一般の方が出演する際は、保護者にも「出演同意書」を確認、合意してもらった上で署名して頂いている。

- 6.3. 番組内容・放送によって、視聴した子どもの健全育成に有害な影響を与えないようにするために、どのような対策を講じていますか。（いじめ、暴力、性暴力、ハラスメント、差別的な言動、自己評価の低下など）

○BPO（放送倫理・番組向上機構）青少年委員会の発表事項を適宜共有しています。
○番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。また、19時台～23時台枠の番組では編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。それ以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。

- 6.4. 児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれているページがあれば、URLをこちらに貼ってください。

○労働基準法による労働可能時間を遵守しています。
○[法務室通信 2015 年 11 月増刊号](#)
法務部が定期的に発行している文書の中に、子どもの労働時間についてまとめたものです。イントラなので外部からはアクセスできません。

7. 性暴力・性加害・セクシュアルハラスメント

- 7.1. 番組制作に関連して、関係者に対する意に反する性暴力、性加害、性的行為、セクシュアルハラスメントを防止・根絶するために、どのような対策を講じていますか。

○会社として定期的実施しているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等防止研修があります。
○会社で設けている社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知します。
○e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施しています。

○バラエティ制作局では、独自で設けている幹部直通のコンプライアンス等相談窓口と、女性の管理プロデューサー窓口にした女性が相談しやすいコンプライアンス等相談窓口の周知を定期的に行っています。
また、ハラスメント等研修の専門業者に委託し、バラエティ制作局独自でセクシュアルハラスメント防止研修を実施しています。

- 7.2. 番組制作の関係者によるセクシュアルハラスメント、性加害を防止・救済するために、どのような対策を講じていますか。

○会社として定期的実施しているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等防止研修があります。
○会社としての勉強会の実施、社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知します。
○e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施しています。

○バラエティ制作局では、上記7.1の通り、セクハラ、パワハラ等に対する意識向上を各種研修等で行いながら、どの立場でも相談しやすいよう複数の窓口を設置し定期的な周知を行うことで、些細な情報も幹部がキャッチしやすい環境と、万が一セクシュアルハラスメントがあれば即時対応できる状況を整えています。

- 7.3. セクシュアルハラスメント防止に関する規則及び相談窓口の掲載ページ URL を貼ってください。

(フジテレビ コンプライアンス ガイドライン)

https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/pdf/compliance_guidelines_jp.pdf

(相談窓口)

<https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/compliance.html>

- 7.4. 上記規則および相談窓口は、社内のみならず、番組制作に携わる出演者、フリーアナウンサーを含むすべての関係者、就活生やインターン、インターン志望者にも開かれていますか。

☐開かれている

☐開かれていない

制作会社を含む取引先関係者にも開かれていますか。

☐開かれている

☐開かれていない

- 7.5. 記者と取材対象者の間のハラスメント、性加害を防止・救済するために、どのような対策を講じていますか。

フジテレビ報道局では独自のガイドラインを設けています。

特にハラスメントの起きる恐れもある会食・会合については、事前に上長やコンプライアンス担当への報告・承認を義務づけるなど、立場の弱い人を守ることを主眼としたルールを設けています。

- 7.6. 出演者ないし出演者の所属事務所における性暴力、性加害、セクシュアルハラスメントに関して、関連企業としてこれを防止・是正するために、どのような対策を講じていますか。

○契約書に即した必要な協議を実施します。

○社外および社内コンプライアンス相談窓口の存在を周知しています。

○外部専門講師を招いて、バラエティ制作部独自のハラスメント研修会を開催しています。

- 7.7. 上記に関する事態が発生した際の番組起用に関する方針を示してください。

○総合的に判断しますが、出演者等による性暴力、性加害、セクシュアルハラスメント等が判明した場合は、当該出演者は番組に起用しません。

- 7.8. セクシュアルハラスメントや性的加害の被害者から相談を受けた際、あるいは事案が発覚した際に、雇用機会均等法 11 条が求める措置義務である、迅速かつ適切な対応（事実関係の把握、被害者に対する措置、行為者に対する措置、再発防止策）が適切に実施されていますか。

☐されている

☐されていない

適切に実施されている場合は、社内のどの部署が、どのように確認・モニタリングしていますか。

コンプライアンス相談窓口が相談を受理、相談対応従事者が相談者とヒアリングを行い、相談内容に沿って対応を検討していきます。相談対応従事者がアドバイスを促す場合 相談者の職場責任者と連絡を取り、職場にて調査と指導を依頼する場合 コンプライアンス推進室で調査し、違反内容を確認する場合、など相談者と良く話し、対応を実施していきます。

7.9. 番組制作に関係した懇親会については、どのようなポリシーを確立していますか。

○会社の方針として「会食・会合についての考え方」が示されました。最大限人権に配慮する方針で運用しています。
○さらにバラエティ制作局としては番組制作に関係した懇親会を含めて「原則、会食は控える」と定めています。
その上で 会食を行わない・参加しないことで番組や部署に多大なデメリットがある場合、 会食を開催する・参加することで番組や部署に多大なメリットがある場合は、全参加者の同意を確認したうえで局幹部に会食申請書を提出し、許可がおりた場合に限り、懇親会等の開催や参加ができるルールとしています。

7.10. メディア・エンターテインメント業界において、性的な加害行為、性的接待が横行しているとの、民間団体の調査がありますが（日本芸能従事者協会 2022、チキラボ 2024 年参照）、これを受けて、自社社員向けにアンケート調査をするなど、社内外での性的加害、性的な接待、ハラスメント等の実態を把握する調査を実施していますか。

している

☐していない

公表済みの調査結果がある場合は、公開先のページ URL を貼ってください。

7.11. 女性社員や番組制作に関わる女性を接待に同行する慣行がありますか。

過去にあった

☐現在もある

☐わからない

☐ない

ある、又は、あった、と答えられた場合、今後も継続しますか。

ハラスメントや性加害が発生しないように、どのような対策を講じますか。

会社としての「会食・会合についての考え方」が示されました。人権の尊重を最優先し、業務に関連する会食であること、事前に会への参加の意向を確認します。また、通報・相談窓口の周知も徹底します。

7.12. 性加害やハラスメントを告発した番組関係者への誹謗中傷、報復、不利益を生じさせないために、どのような対策を講じていますか。

○コンプライアンス相談窓口の説明概要にも記載がある通り「相談者の秘密は守られ、相談したことによる不利益を被ることのない体制」で対応できるよう整えています。
対応は相談者の同意を踏まえて進め、通報や相談による不利益が生じないように、マニュアル形式ではない繊細な向き合いを行うよう努めています。

8. 労働安全衛生等

8.1. 社内及び番組制作関係者の長時間労働を根絶するために、どのような対策を講じていますか。

○社内では、毎月、安全衛生委員会にて人事より長時間労働についての注意喚起、是正をお願いしています。（イントラでの注意喚起も行っています。）

○社員には、勤務表管理システムで管理を行い、バラエティの番組スタッフには Team Spirit という勤務管理ツールを使い、毎月その翌月の勤務予定時間を法定労働時間 + 36 協定の範囲内にて想定で事前に入力してもらっている。

す。その上で毎日、実際に勤務した時間を打刻することで番組スタッフ本人も管理者であるプロデューサーも、その月あと何時間の勤務を減らすよう調整すべきなのか随時把握できるシステムを組んで対応しています。

ドラマでは労務対策費を設け、人員の確保や2班体制の拡充等を行っています。

○社員の長時間労働者には、健康管理と健康障害の予防を目的として産業医面談を行っています。

- 8.2. 社内及び番組制作現場でのパワーハラスメントその他のハラスメントを根絶するために、どのような対策を講じていますか。

○社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知しています。

○階層別研修、e-ラーニングやリスペクトトレーニングを実施しています。

○バラエティ制作局では、7.1 および7.2に記載した対策のもと、パワーハラスメントやその他のハラスメントに関しても根絶を推進しています。

- 8.3. 撮影現場における労働安全衛生を保護するために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が記載されたページがあれば、URL をこちらに貼ってください。(ない場合は概要を記述ください。)

○安全衛生に関して、収録時「フジテレビバラエティ安全徹底宣言」という名称のチェックリストを作成しています。収録前に演出責任者とプロデューサーによるダブルチェック体制で当該リストの安全対策事項を確認して、収録スタジオにチェックリストを掲示してスタッフや出演者に周知しています。

○ドラマ制作局では、労務対策費補充による人員の確保をしています。また番組放送終了後のまとまった休日取得を推奨しています。

○長時間労働となった場合、産業医面談を実施します。

○精神的な健康保護に関して、SNS 上で出演者への誹謗中傷防止の為に、放送前に危機管理セクション（SNS 対策部など）と適宜連携している。過度な誹謗中傷が起きた際は、法務部などとも連携を取り迅速に対応するように努めています。

○事故などが起こった際の対応チャートに乗っ取り、迅速な現場対応と社内共有をし、組織（会社）として事故対応・支援できる体制を取っています。

- 8.4. 撮影過程での事故に対する補償を、社外の番組制作関係者にも行う仕組みを確立していますか。

している

☐ していない

- 8.5 出演者やスタッフが労災にあった場合に対応できる安全衛生管理者を設置していますか。

している

☐ していない

設置している場合、その連絡先の周知をしていますか。

している

☐ していない

9. 公正取引委員会は、芸能従事者に関して、以下のような人権問題があると指摘していますが、取引先である芸能事務所、プロダクションが以下のような行為を行っていないか、確認したうえで取引を行っていますか。

☐ 行っている

行っていない

行っている、と答えられた場合は、確認している項目にチェックを入れてください。（複数回答可）

- ☐ 不当に長期な専属義務
- ☐ 独立・移籍に対する妨害
- ☐ 経済的搾取
- ☐ 性的搾取
- ☐ 児童労働
- ☐ 優越的地位の濫用
- ☐ 契約を書面により行わないこと
- ☐ 芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定
- ☐ 業務の強制
- ☐ 芸名、グループ名の使用制限
- ☐ 報酬の一方的決定

10. ジェンダー平等

10.1. 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか。

23.3%

~~—3/1 付けの人事発表数字です。3/27 付で組織変更がありました。次の更新は 4/1 以降で、発表され次第最新の数字をお送りします。~~

23.8%

3/27 の役員異動もありました。4/1 時点のデータは上記の通りです。

10.2. 番組プロデューサーに占める女性の比率は、何パーセントですか。

ドラマ制作局は、33%（上層部の P 陣も含む）上層部含まなければ 38%
バラエティ制作局は、社員プロデューサー 32 名中、女性 6 名。18.8%

10.3. 執行役員、管理職、プロデューサーに占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているページの URL をこちらに貼ってください。

[株式会社フジテレビジョン 女性活躍推進法に基づく「行動計画」](#)

11. 是正のプロセス

国連ビジネスと人権に関する指導原則 22 は、企業に対し、自ら負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力するよう求めています。

11.1. 今まで自社または取引先で人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。（複数回答可）

取引先と話し合い、改善を求めた

- ☐ 取引先と契約関係を停止した
- ☐ 特に措置を講じなかった
- ☐ 人権問題は確認していない

11.2. 取引先に改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ☐ している
- ☐ していない

公開している事例がある場合は、公開先ページの URL を貼ってください。

12. 救済手続き

指導原則 29 は、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）を確立し、またはこれに参加すべきである、としています。

- 12.1. 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。
（雇用機会均等法等のハラスメントに関する窓口に関しては設問 7 で伺いましたが、ここではそれより広く人権侵害に関するものを想定しています）

☐ある
☐ない

- 12.2. グリーンバンス・メカニズムがある場合、その手続きは番組制作会社、出演者を含む番組制作に関連する全ての人に関かれ、利用できますか。

☐はい
☐いいえ

- 12.3. グリーンバンス・メカニズムがある場合、その手続きは直接的なビジネスパートナーに関かれ、利用できますか。

☐はい
☐いいえ

- 12.4. 番組内容によって傷つけられ、差別を助長されたと認識する人やグループに対し、グリーンバンス・メカニズムは開かれていますか。

☐開かれている
☐開かれていない

- 12.5. グリーンバンス・メカニズムについて、ステークホルダーにどのように周知していますか。

- 12.6. グリーンバンス・メカニズムは貴社ウェブサイト公開され、誰もがアクセスできる状態になっていますか。また、プロセスに関する説明は公開されていますか。

☐されている
☐されていない

されている、と答えられた場合、公開先のリンクを貼ってください。

公開されていない、と答えられた場合、その理由を教えてください。

- 12.7. グリーンバンス・メカニズムは、独立した第三者によって運営されていますか。

☐されている
☐されていない

- 12.8. 個々の被害申告に関する事実認定は、人権の専門家である独立した第三者に委託していますか。

☐している
☐していない

- 12.9. グリーンバンス・メカニズムにアクセスした人が報復や不利益を受けたり、プライバシーを侵害されたりすることを防止するために、どのような対策を講じていますか。

- 12.10. グリーンバンス・メカニズムの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

☐している

☐していない

公開している場合、こちらに公開先のページ URL を貼ってください。

公開していない場合、その理由を教えてください。

13. 人権課題に関する独立した第三者による調査

13.1. 人権課題に関連して、第三者委員会に調査を委託した経験がありますか。

ある

☐ない

ある、と答えられた場合、第三者調査委員会報告書の掲載ページの URL を貼ってください。

(FMH 第三者委員会からの調査報告書受領)
[140120250331504819.pdf](#)

13.2. 人権課題が発生した場合、第三者委員会に調査を委託する考えがありますか。

ある

☐ない

ある、と答えられた場合は、判断基準を教えてください。

内部調査では、調査の客観性が担保できないと判断される場合

ない、と答えられた場合は、その理由を教えてください。

14. 民放連・業界団体による調査、被害救済（民放のテレビ局にお聞きします）

14.1. メディア・エンターテインメント業界における人権侵害の効果的な被害救済に対し、民間放送の場合、日本民間放送連盟が業界横断のグリーンバンス・メカニズムを設置すること、あるいは、独立した第三者調査を実施することに賛成ですか。

指導原則 30 は、「産業団体、マルチステークホルダー、及びその他が関わる協働型の取り組みで人権に関連する基準の尊重を基礎にするものは、実効的な苦情処理メカニズムを備えているべきである」としており、メディア業界も例外ではありません。

なお、BPO 放送人権委員会は放送内容に関連したメカニズムに該当しますが、ここでは、放送内容に限らない様々な関係者の人権の負の影響を問題としています。

賛成

☐反対

理由

透明性客観性のある取り組みが重要と考えます。

14.2. メディア・エンターテインメント業界における人権侵害の防止・是正のために、日本民間放送連盟はどのような取り組みをすべきと考えますか。

業界全体の指導的な役割を期待します。

15. その他、メディア・エンターテインメント業界における人権侵害の防止・是正・救済のために取り組んでいること、あるいは取り組むべき課題があれば自由に記述してください。

人権に関する課題は広範囲に及びます。業界特性を考え優先度の高い課題から着

実に取り組んでいきます。そしてその取り組みが実行性を持ち、結果を多くのステークホルダーに認識してもらうことが重要と考えます。