

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。

<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/humanrights.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。

<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/system.html>

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。

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策

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。

ビジネスパートナーにも人権方針の尊重を求めています。また人権方針に加えて、以下の方針と指針も共有しています。

<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/sustainableprocurement.pdf>

<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/humanrights-contentproduction.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。

2022年には主要な番組制作会社を対象とした「制作会社ミーティング」を開催し、長時間労働やハラスメントなどの防止に向けた取り組み等についての説明を行いました。
また2023年に人権方針を定めた後、各種契約書に人権遵守についての条項を加えております。

- 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)

コンテンツ制作に関わる主要取引先については2024年にアンケートを実施しました。

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)

2024年の統合報告書のP47-49にて説明しております。
<https://www.tbsholdings.co.jp/ir/report/pdf/2024/report2024.pdf?20241008>

- 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）

2024年の統合報告書のP47-49にて説明しています。

<https://www.tbsholdings.co.jp/ir/report/pdf/2024/report2024.pdf?20241008>

- 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）

- 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。

- ①長時間労働・労働環境リスク
②ハラスメント
③働く人に正当な報酬が支払われないリスク
④権利者、出演者の人権侵害リスク
⑤出演者らの事故安全リスク
⑥コンテンツ内容による人権侵害

・防止・是正のためにどのような取り組みをしていますか。

あらためて認識したコンテンツ制作現場における人権リスクを踏まえて「コンテンツ制作における人権尊重のための指針」を作成し、パートナーの方々とも共有しております。あわせて具体的な人権侵害事案が発生した場合に備えて、新たに社外に救済窓口（JaCERの通報窓口）を設置しました。

- 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。

優先的に取り組むべき分野として、コンテンツ制作事業を対象に実施しました。

- 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。

売上高上位社を中心にコンテンツ制作にかかわる芸能事務所や制作会社等を対象に実施しました。

- 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

今後の課題であり、必要に応じて実施いたします。

- 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。

コンテンツ制作に関わる主要な取引先

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。

出演契約書において「出演者の保護」および「人権の尊重」に関する条項を新たに追加するとともに、「人権の尊重」に関する条項の中で「人権侵害に関する通報窓口」なども周知しております。

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。

ドラマ撮影現場では、一日の撮影時間に上限を設けたり、撮影日数ごとに撮休を設定するなど、無理のない撮影スケジュールを確保するよう取り組んでおります。あわせてハラスメントに関する研修を適宜実施しております。

- 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。

「TBSグループ行動基準」を策定しており、すべて取引において、公正かつ誠実に行動することを全社員に義務付けています。その上で、出演者、事務所などとの事前の協議を経て、合意した内容について、出演契約に反映するように取り組んでおります。

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）

出演契約書において「出演者の保護」および「人権の尊重」に関する条項を新たに追加するとともに、「人権の尊重」に関する条項の中で「人権侵害に関する通報窓口」なども周知しております。（4.1.回答再掲）

- 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。

未成年者については、労基署や学校への許可申請を所属事務所に求めている他、出演時間の制限についても内規に基づき対応をしております。高齢者や障害者についても個別に対応をしております。

- 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。

民放連の放送基準の改定をふまえ、出演契約書に「出演者の保護」に関する条項を追加しております。

- 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。

TBSテレビとして、個人情報の適法かつ適正な取扱いの確保について組織として取り組むために、TBSホールディングスが制定する「TBSホールディングス・TBSグループ個人情報保護の基本方針」及び「TBSグループ個人

情報取扱規程」に基づき、プライバシーポリシーを定めています。
これに加え、報道・著述目的での個人情報の取扱いについては、別途、その取り決めを定めています。
また、TBSグループでは、CPO（最高個人情報責任者）を頂点とする管理体制で、個人情報を含むパーソナルデータの保護に務めています。
上記のプライバシーポリシーや取り決め、管理体制などは、TBSプライバシーセンター（<https://www.tbs.co.jp/privacy/>）で公開しているとおります。

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。

出演者の起用に関しては、従来より自主的な判断により行っております。

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。

法律の施行にあわせて、社内研修を実施するとともに、フリーランス法に適合するよう出演契約書を変更したほか、ハラスメントや育児介護の相談窓口についても周知しております。

(参考) 適正化法

- 取引適正化条項
①給付の内容 ②報酬の額 ③支払期日 ④業務委託事業者・フリーランスの名称 ⑤業務委託をした日 ⑥給付を受領する日/役務の提供を受ける日 ⑦給付を受領する場所/役務の提供を受ける場所 ⑧（検査をする場合）検査完了日 ⑨（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。

ドラマについては編成検査局(審査部・番組検査部)にて事前に台本をチェックし、問題のある表現については指摘して制作現場に修正を促します。バラエティについてはTBS制作(内作)と編成発注(外部プロダクション制作)で対応が異なります。内作はコンテンツ制作検査主幹が検査を担当、編成検査局審査部も判断に迷う際の相談窓口として機能します。外作は編成検査局番組検査部が放送前に内容をチェックし、問題点を指摘して修正を促します。さらに番組検査部は報道・情報の生放送番組をリアルタイムでモニターしており、問題発言があればすぐに現場に指摘する体制がとられています。編成検査局のほかに各制作部局(コンテンツ制作・情報制作・スポーツ・報道)に「検査主幹」をおき、各部局内では検査主幹が中心となって放送予定内容の精査や情報の共有が行われています。

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。

編成検査局では5. 1. のプロセスを通じて各制作現場に注意を要する表現や発言

の問題点を指摘するなど、現場のプロデューサーやディレクターの意識向上を促し、番組出演者に対して適宜、指導するよう求めています。

- 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。

「TBSグループ人権方針」及び、審査部作成の「放送表現ガイド」「放送事例集」「審査メモ」等

- 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。

編成考査局カスタマーサクセス室にて、視聴者センターにメール・電話で寄せられた意見の中から放送した内容に問題がありそうなものや注目すべきもの、確認が必要なものなどを選別して、すぐに当該番組の制作担当Pや制作部局幹部に連絡して対応を求めます。さらにカスタマーサクセス室はそれらの視聴者意見を社内クラウドにおいて共有しながら、編成考査局と制作・情報・スポーツ・報道の各番組制作部局やアナウンスセンター、メディアテクノロジー局(技術)などの代表者が出席する週に1回の定例会議を主催して情報を共有します。

- 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。

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。

5.1.の番組制作プロセスによって、ドラマ・バラエティを問わず企画や撮影の内容が編成考査局およびコンテンツ制作考査主幹によって精査されますので、それによって子どもに対する性的に有害な影響を及ぼすような事態は避けられると考えます。またかつて問題点を指摘された過去の放送内容について「事例集」として社内向けに公開して制作者が参考とできるようにしています。

- 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。

「青少年の出演時間」など児童労働に関する番組制作時のマニュアルとしてまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。

- 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)

青少年への配慮について、番組制作時のマニュアルをまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。

- 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。

「青少年の出演時間」など児童労働に関する番組制作時のマニュアルとしてまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。（6.2への回答の再掲）

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。

出演契約書にTBSグループ人権方針に沿った条項を今年4月から記載しています。また、社外関係者向けの人権侵害事案についての救済窓口（JaCER）を設置しました。社内においては、ハラスメント防止規程を策定するとともに、ハラスメント相談窓口を設置しています。

- 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。

ハラスメント防止規程を策定するとともに、ハラスメント相談窓口を設置し、TBSグループで働くすべての人が相談できる体制を整えています。また、管理職・新入社員など各層毎の研修を実施しています。さらに全社的なものだけでなく、各現場毎にもハラスメント防止に関するセミナーを適宜実施しています。

- 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。

<https://www.tbsholdings.co.jp/about/governance/statement.html>
<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/system.html>
<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/humanrights.pdf>

- 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。

配属前の記者に、取材対象者との向き合い方などについて研修を実施しています。また日頃から問題があれば上長に伝えるよう呼びかけるとともに、1 on 1

など上長と相談しやすい環境づくりを進めています。

- 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。

人権方針の遵守を呼び掛けるとともに、人権DDの後に策定した「TBSグループコンテンツ制作現場における人権尊重の指針」を公開、各社とも共有するとともに、遵守を呼びかけています。

- 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。

個別事案については、当社グループの人権方針等に照らして、都度対応を検討いたします。

- 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。

主に法務・コンプライアンス統括局

- 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。

番組制作に関する懇親会も含め、業務上の飲食接待については内規を設け、必要性がある場合のみ認めています。なお番組制作に関連した関係者内で、業務時間外や休日に、個人的に実施される懇親会については、個々の判断となります。

- 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。

質問の接待がどのような状況を想定されるのか不明ですが、取引先との会食などには、男性、女性の区別なく必要な立場の者が参加いたします。

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。

性加害やハラスメントの告発を含め、通報があった事案についてはコンプライアンス部門で厳重に情報を管理し、対応しています

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。

月半ばで上長による勤務表の承認を促進し、長時間労働になりそうな場合、月後半の業務量調整を指導しています。スタジオの24時強制電源遮断を実施しています。

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。

管理職や番組制作者、リーダー的立場の人への研修。ポスターの社内掲示などを実施しています。

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。)

安全対策委員会および各部会などで事故事例共有による安全に関する教育・啓蒙活動、スタッフも含めた注意喚起と安全対策の情報交換を実施しています。またグループ会社とも共同で、安全ハンドブックをもとにした安全セミナーを定期的に開催しております。

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 (TBSの人権方針の遵守を呼びかけることで、確認しています。仮に以下のような行為があった場合には、人権方針、契約書の人権条項等に照らして取引を見直すほか、人権課題の改善に向けたエンゲージメントを行います)

☐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。

執行役員：37.5%（8名中3名が女性）
管理職：15.8%（TBSホールディングス及びTBSテレビ内。2024年3月末時点）

- 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。

プロデューサーと呼ばれる立場も多々あり、ドラマやバラエティ、情報、報道番組のプロデューサーや報道番組の編集長など、番組制作においてリーダーシップをとる立場には女性も多くいます。

- 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。

中期経営2026の26ページを参照ください。
https://www.tbsholdings.co.jp/about/pdf/plan_2026.pdf?20230514

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。

2025/1/27 TBSラジオにて生島ヒロシ氏の番組降板について発表
https://tbsradio.co.jp/files/user/20250127_1500.pdf

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。

☒開かれています

☐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。

統合報告書、ならびにホームページでも公開しています。

- 12.6. グリーンバンス・メカニズムは貴社ウェブサイトで公開され、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。

<https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/system.html>

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。

グリーンバンス・メカニズムにアクセスした人に対する人権救済に関しては、外部の専門機関の救済窓口を活用することで、報復行為など通報者が不利益な取り扱いを受けることのないような仕組みを利用しています。

12. 10. グリーバンス・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。

<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

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。

https://www.tbsholdings.co.jp/about/governance/pdf/investigation_report_20231126.pdf?1

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。

一律の基準を定められるものではなく、個々の事案の内容を踏まえて対応を検討いたします。

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

人権対応は各社の競争領域ではなく、むしろ協調領域であると考えます。それを踏まえて、グリーバンスメカニズムについては、将来的には業界団体共通の窓口を設置することを検討することも一案であると考えます。一方で第三者調

査については、事案への迅速な対応を考えた場合、現状では個社で対応することがより現実的な対応であると考えます。

- 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。

人権侵害の防止・是正については、各社共通の課題でもあり、人権DDなどに関しては、将来的には個社で取り組むよりも、民放連やその他団体が共通のフォーマットをとりまとめるなどの形で実施することが望ましいと考えます。

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。

TBSホールディングスとして、2024年4月に主要なコンテンツ制作に関わる取引先を対象に人権DDを実施し、コンテンツ制作の過程にどのような人権リスクが存在するかをあらためて確認しました。その結果を踏まえて、TBSグループとして「コンテンツ制作における人権尊重のための指針」を策定しました。この内容を取引先各社とも共有し、今後もコンテンツ制作環境における人権課題の改善に取り組んでまいります。