

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
1. 人権方針について								
1-1	人権方針はありますか？							
	☐ 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。	「NHK倫理・行動憲章」「行動指針」「NHK放送ガイドライン」「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に掲載しています。 「NHK倫理・行動憲章」「行動指針」 https://www.nhk.or.jp/info/pr/guideline/ 「NHK放送ガイドライン」 https://www.nhk.or.jp/info/pr/bc-guideline/ 「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/	https://www.ntvhd.co.jp/humanrights/assets/pdf/policy20231102.pdf	https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/humanrights.pdf	https://www.mbs-mhd.jp/	(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/jinkenhousei.n.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	https://www.tv-asahi.co.jp/corp/humanrights.html	朝日放送グループ人権方針 https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/human-rights.html
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	○		○	○	○		○

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	NHKは、「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めており、主な出演者の所属事務所には、年度ごとに「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」への賛同をお願いしています。 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/	人権方針内に明記している	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/humanrightscontentproduction.pdf	https://www.mbs-mhd.jp/	FMH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/jinkenhousei.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	前記「人権方針」において「テレビ朝日グループの事業に関わるあらゆるビジネスパートナーに対して、この方針の遵守を期待します」と記載	朝日放送グループ人権方針 https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/human-rights.html 人権方針の適用範囲 朝日放送グループ人権方針 本方針は、私たち、すべての役員・従業員に適用します。また、すべてのステークホルダーにも本方針の遵守を期待します。
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	☐	☐			☐		

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	NHKの関連団体に対し、「NHK倫理・行動憲章」「NHK放送ガイドライン」「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」の周知徹底を実施しています。	業務委託等の契約書ひな型に人権遵守条項を掲載している	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います。	必要に応じてご説明し、人権方針に理解と支持をもらえるよう働きかけています。	○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。	人権相談窓口の設置など	
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)	○ 主な出演者の所属事務所には、年度ごとに「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」への賛同をお願いしています。 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/		○ 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。	必要に応じて調査や対話をし、確認しています。		○ 人権相談窓口へ意見を寄せてもらうことにより確認している。	○ 今後検討する必要がある。
3. 人権デューディリジェンスの実施								
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をここに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)		社内人権アンケートを実施しており、結果分析中	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	https://www.mbs-mhd.jp/	(統合報告書P20) https://www.fujimediadhd.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	https://www.tv-asahihd.co.jp/pdf/press/2024/20240208.pdf https://www.tv-asahihd.co.jp/report/data/2024/20241206.pdf P41	
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				○	○		

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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)		https://www.ntvhd.co.jp/humanrights/	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			https://www.tv-asahi.co.jp/report/data/2024/20241206.pdf P41	https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info5371216863694754738/main/0/link/20250311.pdf
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	デューデリジエ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)							
	①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		○	○	○	○	○	○
	②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		○	○	○	○	○	○
	③番組制作過程における人権の負の影響、差別、搾取、性加害		○	○	○	○	○	○
	④CMにおける人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長		○		○			
	⑤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		○		○			
	⑥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。		上記の通り人権アンケートを実施しており、結果分析中	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	領域によって異なります。	過重労働、ハラスメント、ジェンダー	ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラなど)、長時間労働、番組内容の差別的表現、社外の個人のプライバシー・知財などの侵害、構内スタッフ間の賃金格差、サプライヤー・出資提携先での長時間労働、芸能事務所内部での人権侵害、視聴者や顧客からのハラスメント、出演者などへの誹謗中傷	人権DDの一環として2025年2月に、出演者や取材先、代理店、取引先などと社員との間や、社内でのハラスメント、性的被害について幅広く把握する目的でアンケートを実施した。この中で、出演者ら番組関係者との会食への出席を上から強いられ、その結果として性的な被害を受けたといった事案の回答はなかった。

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	・防止・是正のためにどのような取り組みをしていますか。		上記分析に基づき、課題として把握された人権に関する研修を行う、外部専門家による意見を仰ぐ等により対応する予定	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。	領域によって異なります。	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。	グループ会社共有の窓口の設置、相談窓口の周知、人権に関する研修の実施	上記以外に具体的な記載のある回答については過去の事案も含め、弁護士を交えて1件ずつ検討し、必要な調査、フォローを実施する予定。また、グループ人権方針に則って継続的に人権DDを実施し、人権尊重、人権侵害防止に取り組んでいく。
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。		全社を対象として実施している	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。	全社が対象です。必要に応じて実施しています。	全社を対象としています	全社	全社を対象としている。
	・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。		まだ実施していないが実施する予定である	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。	全ての取引先が対象です。必要に応じて実施しています。	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	来年度以降はグループ会社なども対象とする方針	まだ実施していない。今後、検討する必要がある。
	・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。							
	・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		上記の通り初回の人権DDとして人権アンケートを実施し、現在はその結果を分析中であるが、今後年1回程度をめどに定期的にモニタリングする予定である。また、常時、グループ全社の事象や相談（人権に関するものを含めて）に対応する部署があり、トラブルや相談事例の対応、事後のケアを行っている。	今後の課題であり、必要に応じて実施いたします。	必要に応じて行っています。		来年度より継続して実施の予定です。	まだ実施していないが今後、検討する必要がある。

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	・監査・調査方法		アンケート等		必要な方法を選択しています。		専門家のアドバイスに基づく従業員アンケートおよびヒアリング	
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。							
	□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。		出演者や各種業務委託先	コンテンツ制作に関わる主要な取引先	必要なステークホルダーと行っています。		視聴者、従業員	視聴者：視聴者センターへのお問合せ対応（自社）放送倫理・番組向上機構（BPO）（外部）従業員：労働組合・労働者代表
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。	「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/	上記の人権方針に基づき対応している。また、番組制作過程で人権侵害が起きないよう、民放連・放送基準や当社の放送ガイドラインに基づいて番組制作を行っている。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○スタッフに対し、e-ラーニング、リスペク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。	相談窓口の設置、ハラスメント防止の注意喚起、番組チェックによる出演者に対する誹謗中傷等の未然防止など	相談窓口の設置。

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	・「NHK放送ガイドライン」の「取材・制作のルール」に「取材・制作の安全」の項目を設け、出演者や取材協力者、および取材・制作担当者の安全の確保に十分配慮し、危険を伴うことが予想される取材・制作については、安全管理者を置いて、安全に関する判断や情報の伝達などを行い、事故や被害の防止にあたるよう努めています。・取材や番組制作に伴う危険を項目ごとにまとめた手引きを作成して局内で周知し、現場の安全確保に生かしています。	民放連・放送基準や、出演者の安全確保についても定めた当社放送ガイドラインに基づき対応している。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。	リハーサルによる事故の未然防止や必要に応じた医師等の配置、労働時間の管理など	安全衛生委員会の設置、定期的な開催
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。	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。・出演にあたっては、予め条件提示を行うなどして、一方的な条件の押し付けにならないよう努めています。	出演契約、制作契約についてはひな型として人権条項を搭載したものを運用している。	「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。		○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つた場合も含めて、先方との協議を経たうえで契約の締結を行っています。	通常出演者に著しく不利になるようなことはない。	出演の依頼、決定に当たっては条件等を双方で協議している。
	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)							
	①契約を書面により行わないこと					○		
	②芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定					○	○	

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	③意に反する演出・指示への服従を強いる規定					○	○	
	④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					○	○	○
	⑤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。)	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づきNHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。	人権方針及び通報窓口を設置して対応している。	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)	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。 ○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。	相談窓口の設置、社員・スタッフへの研修など	相談窓口の設置
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。	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。・また、「NHK放送ガイドライン」で、未成年者が出演する番組の収録やロケを行う場合、労働基準法や児童福祉法などの法令に従って収録時間やスケジュールなどを決めるなど、未成年者の取材と番組出演における注意点を周知しています。	人権方針及び通報窓口を設置して対応している。また、番組内容が権利侵害を引き起こさないよう、当社放送ガイドラインに基づき適正な番組内容とするよう周知している。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。	特になし	人権に関する複数の研修実施

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。	ソーシャルメディアポリシーに則った対応を促している。また、SNS等による誹謗中傷の発生防止や、万一発生した場合の手引きを作成し、出演者保護に努めている。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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た場合は、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。	相談窓口の設置、番組出演者への十分な説明など	朝日放送テレビ番組基準として「放送内容によっては、SNS等において出演者に対する想定外の誹謗中傷等を誘引することがあり得ることに留意する」ことを明記している。

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	・「NHK放送ガイドライン」に、取材・制作の基本姿勢を定め、プライバシーの侵害や名誉毀損などが起きないように表現や対応方針について周知しています。	個人情報保護については年に一度の研修を実施。またプライバシー侵害や名誉毀損については民放連・放送基準や当社放送ガイドラインに基づき、そのようなことが起きぬよう対応している。	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です。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。	番組チェックによる未然防止、番組出演者への十分な説明など	放送番組検討会議の定期的な開催。プライバシー保護チームの設置。相談窓口の設置。
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。	・協会内で周知している指針はありませんが、該当する事案が疑われた場合には、現場で事実関係を確認し、リスク担当部門とも共有、検討したうえで、適切に対応しています。	人権方針に則って対応する。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。	特になし	
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。	・NHKがフリーランスの方に委託している、さまざまな業務内容に合わせた対応マニュアルを作成し、地域放送局や本部の各部署をはじめ、関連団体も含めたNHKグループ全体への説明会を行い、組織全体の意識向上を図り、フリーランス法の順守に取り組んできています。	フリーランス法への対応研修を社内で行い、特に制作部門に対しては複数回説明会を行った。	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。	法令に基づき、取引適正化と就業環境の整備を実施しています。	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。	担当者向け研修、フリーランス対象者情報の社内共有、3条通知書面の書式化	フリーランス・事業者間取引適正化法に関する社内研修の実施。発注書(メール等含む)による発注。

5. コンテンツに対する責任

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	・「NHK放送ガイドライン」で、人権を尊重し、不当に名誉を傷つけたり、プライバシーを侵害したりしないように、取材や制作のあらゆる過程で細心の注意を払うよう周知しています。	当社番組基準及び民放連・放送基準を遵守すること、また当社放送ガイドラインに基づいた制作をすることで人権侵害が発生しないよう対応している。人権問題をテーマにした研修等も適宜実施している。	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審査を担当、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、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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。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。	放送ハンドブックの作成、番組制作スタッフへの定期的かつ継続的な研修	番組検査担当の設置。放送番組検討会議の定期的な開催
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。	・「NHK放送ガイドライン」では、外部の出演者であっても、NHKの放送番組である限り、番組の中での言動についてはNHKが責任を負うとしており、出演者に差別的な発言や他人の名誉を損なうような発言などがあつた場合、おわびや訂正などの措置を取るとしています。	当社番組基準、民放連・放送基準及び当社放送ガイドラインに基づき、差別やハラスメント等の内容を助長することがないよう制作している。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。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。	・番組審査室への番組内容について相談 ・番組プロデューサー、危機管理担当らによる収録内容のチェック	コンテンツ制作部門への放送倫理研修の実施。全社へのメルマガ等での注意喚起、情報共有。
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							

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	ある、と答えられた場合は、具体名を記載してください。	・「NHK放送ガイドライン」	当社番組基準、民放連・放送基準、当社放送ガイドライン	「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	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準	○フジ・メディア・ホールディングスグループ人権方針 https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html ○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。	民放連放送基準、テレビ朝日番組放送基準、テレビ朝日放送ハンドブック	日本民間放送連盟放送基準 朝日放送がグループ内向けに作成した用語ガイドブック
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。	・現場で事実関係の確認をしたうえで、リスク担当の部門などと共有し、検討したうえで適切に対処します。	担当部署：視聴者センター 情報が共有される部署・役職等：対象番組制作部署、コンプライアンス推進室（管理職ほか担当者）	編成考査局カスターサクセス室にて、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。	視聴者からのご意見、ご指摘は当社視聴者センターにて受け付け、担当の部局に共有するようにしています。	○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対応（訂正・謝罪等）を行っています。	視聴者からのご意見の窓口担当は広報局の視聴者センターとなります。ほか、各番組でも直接対応しますが、重大な事案についてはコンテンツ編成局の危機管理担当が中心となり会社として対応につき検討します。	コンプライアンス局長、広報部長、法務コンプライアンス部長、考査部長、総合編成局長、編成部長他番組制作部門で情報共有し、対応が必要なものについて協議している。
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							

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	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。		人権尊重に関しては地上波ルールに準じて対応している。			○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。	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」では、子どもの人権を尊重するよう示している。NHKおよび関連団体のすべての役職員は、このガイドラインを順守して、安心・安全な制作現場の確保に努めています。	人権方針に則って対応している。	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検査局およびコンテンツ制作審査主幹によって精査されるので、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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。	一般児童が出演する場合は以下の事項を必ず確認するとともに、未成年の出演者については、当該出演者の年齢を鑑みてふさわしくない演技等をさせたり、当該出演者のいる場で大人が不適切な言動をすることがないよう配慮しています。また、当該出演者の発言や出演が自発的なものであっても学校で嫌がらせを受けたり、退学処分をことがないよう慎重に配慮をしています。	
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。	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」では、子どもの人権を尊重し、児童労働や児童虐待を認めないと示している。NHKおよび関連団体のすべての役職員は、このガイドラインを順守して、安心・安全な制作現場の確保に努めています。	人権方針に則って対応している。児童の番組出演については労働基準法等遵守のため当社ガイドラインで収録時間等のルールを定め、それを遵守するよう周知している。	「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。編成検査局審査部も相談窓口として機能しています。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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。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。	同上	

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	・「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」で、出演者に対する性的搾取や性的虐待を排除し、悪質な嫌がらせや差別的または攻撃的な行動を認めないとしており、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善を行っている。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○会社として定期的に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。	毎年全役職員向けに階層別コンプライアンス研修を実施。また番組制作のスタッフ（社外を含む）に対して定期的に研修を実施。	コンプライアンス研修の実施、相談窓口の設置
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。	NHKでは「ハラスメント防止規程」を定めるとともに、「ハラスメントを許さない」「働くすべての人を守る」「被害があれば、毅然と対応する」という3つの原則に則り対応しています。	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○会社として定期的に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、どの立場でも相談が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。	相談窓口の設置など	相談窓口の設置

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	NHKでは「ハラスメント防止規程」を定めるとともに、「ハラスメントを許さない」「働くすべての人を守る」「被害があれば、毅然と対応する」という3つの原則に則り対応していますが、規程および相談窓口は外部には公開していません。	ハラスメントガイドラインは社内イントラネットに掲載	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		(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	セクシュアルハラスメントに関わらずあらゆるハラスメントに関して「人権方針」において認めないとしたうえで、人権相談窓口を設定している。 https://www.tv-asahi.co.jp/corp/humanrights_helpline.html	「朝日放送グループコンプライアンス行動規範」 https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/compliance.html 相談窓口 https://cypher.asahi.co.jp/humanrights
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。							
	☐ 開かれています			○	○		○	○
	☐ 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。							
	☐ 開かれています		○	○		○	○	○
	☐ 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。	取材先など外部からのハラスメントに対し、協会として毅然と対応すること、被害対応にあたる体制整備などの方針を定め、関係する職場・職員に周知しています。具体的には、本部・拠点局・すべての地域放送局に窓口となる担当者を配置し、被害があった場合には組織として対応にあたる体制を整えています。	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み「企業・IR情報」日本テレビに掲載の各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して審査などコンプライアンス部門で対応している。社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社内に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/	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、1on1など上長と相談しやすい環境づくりを進めています。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	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。	人権相談窓口の設置など	社内研修の実施。取材・制作に関する社内会議の設置。相談窓口の設置

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	制作現場においては、「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めており、主な出演者の所属事務所には、年度ごとに「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」への賛同をお願いしています。	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み「企業・IR情報」日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して審査などコンプライアンス部門で対応している。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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、パリ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。	特になし	相談窓口の設置
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。	・事実関係を確認し、リスク担当の部門とも共有・検討したうえで、適切に対処します。	事案に応じて対応しており、上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み「企業・IR情報」日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して審査などコンプライアンス部門で対応している。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/	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。		○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。	当該事務所とも協議の上、出演停止などの厳しい措置	
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。	リスクマネジメント室にハラスメント担当者を設けるとともに、各部署にハラスメント担当者を設け、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を適切に実施しています。	人事やコンプライアンス部門が、個別の聞き取りや調査を行っている。	主に法務・コンプライアンス統括局		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。①相談対応従事者がアドバイス促す場合 ②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 ③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。	コンプライアンス統括室および人事部、外部弁護士事務所にそれぞれホットラインを設置。相談があれば調査、是正などの対応を実施している。また、コンプライアンス統括室が定期的にハラスメントに関するアンケート調査を実施している。	人事部、法務コンプライアンス部によるヒアリング調査の実施等

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	・参加については、個人の意思を尊重しています。	各番組等の単位で適切な指導をしている。	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。		○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①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、②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。	ポリシーは特にありません。	
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。		公表済みのものはなし					https://corp.asahi.co.jp/ja/info/info5371216863694754738/main/0/link/20250311.pdf
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。		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。		

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	防止に向けた対策として、毎年、全職員がハラスメント防止を含む「NHK倫理・行動憲章」「行動指針」のeラーニングを受講し、署名を行っています。さらに、社会一般的な具体事例をもとに各職場の実情に応じた勉強会等を開催しているほか、階層別研修やハラスメント相談窓口担当者研修を実施しています。局内のホームページには、ハラスメント防止の研修動画を掲載して常時活用できるようにする等、ハラスメントのない職場環境づくりに努めています。	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っています。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社にも併設し、フリーランスを含めた番組制作会社内にも併設を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っています。	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。	ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。	○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」で対応できるように整えています。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組織的な向き合いを行うよう努めています。	告発者に対する不利益取り扱い、報復的言動はもちろん、告発者を詮索することなどについての解説動画をイントラに常設。ほか、定期的なコンプライアンス研修において必ずこうした旨を説明している。	人事部、法務コンプライアンス部、編成部などで協議し事態に応じた対応を実施

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。	①NHKグループ「働き方改革宣言」に沿って、対策を実施しています。（多様な働き方の実現に向けて https://www.nhk.or.jp/info/pr/diversity/） ②2023年6月には、健康情報に基づく産業医面接指導を必須化するなど、健康確保施策を強化しました。 ③毎月15日を「働き方点検の日」、25日を「健康点検の日」と全局的に位置づけ、職員やその上司が、業務や勤務の状況を確認し、必要に応じて業務計画を見直す機会としています。 ④デジタル技術やAIによる負担軽減、リモートワークを活用した働き方の改善にも取り組んでいます。	一定時間以上の勤務時間の労働者に対し特別休暇付与およびその上長へ連絡のうえ業務量の調整を実施。年次有給休暇の取得促進施策の実施。	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。	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。	○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協定の範囲内で想定で事前に入力してもらっています。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。	・コミュニケーションや育成強化のための管理職研修の実施（年1回） ・年休や夏期休暇などの取得義務化や勤務時間管理の徹底 ・職場環境改善のための各部署ヒアリング（安全衛生委員会） ・休日取得奨励日の定着化や業務の効率化の促進	テレワークを推進するなどして、働き方の多様化を目指す。管理職と部員のコミュニケーションを充実させ、働き方や個人の目標・ビジョンについて共有する機会を設ける。台帳管理による代休取得対策を推進するとともに、年休取得を促進する。正確な勤務報告と在社時間把握により、過重労働を未然に防止する。長時間労働者の医師面談等の措置を徹底する。
-----	--	---	--	---	---	---	---	---

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	①ハラスメントの最新事例や、起こさないためのポイント、相談ルートについて、各階層の職員向けに研修や勉強会を実施しています。 ②新たにハラスメント相談窓口となる職員に、専門研修を実施しています。 ③ハラスメント窓口(職場窓口・外部窓口)について、常時イントラで掲載するほか、折に触れて全職員・スタッフに対して案内を行っています。	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/	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。	ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。	○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ついても根絶を推進しています。	・階層別コンプライアンス研修を実施(年1回) ・メルマガの発信(月1回) ・イントラでコンプライアンス関連の解説記事を発信(月1回) ・コンプライアンスハンドブックを発行(年1回) ・ホットラインカードの配布(全役職員、構内で働くすべてのスタッフ、グループ会社従業員に広く配布)	社内研修の実施。相談窓口の周知。
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。)	・「取材・制作における安全管理者および安全責任者設置要領」を定め、危険が伴う取材・制作を含め、安全確保の徹底につとめています。 ・取材や番組制作に伴う危険を項目ごとにまとめた手引きを作成して局内イントラで周知し、現場の安全確保に生かしています。	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/	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。		○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り取り、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。	・現場危機管理者の設置 ・スケジュール管理、連絡フローの徹底 ・ロケ・収録に際して危険性を伴うものはルールを規定 ・「テレビ朝日放送ハンドブック」への安全管理のルールの記載 ・ドラマ制作では必要に応じてインティマシーコーディネーターを配置	安全衛生委員会の設置及び定期的な開催
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		○	○		○	○	○

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	☐ 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								
	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。	管理職:13.5% (2024年度 女性 基幹職比率) ※ 執行役員は存在 しません	執行役員に占める女性の比率 9.1% 管理職に 占める女性比率 17.8%	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)		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。	18% (2023年 度)	女性管理職比率 (2024年3月末 時点) 13.7%
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。	職種別の比率は 公表していません。	(プロデューサー は社員の正式な 役職や資格では ありません。番組 内での役割 で、複数の番組 を担当している 場合にはプロ デューサーとディ レクターの役割 をそれぞれ担っ ている場合もあり ます。このため、 女性比率に関し ては回答不可と させていただきます。)	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。		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%	約15%	

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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。	https://www.nhk.or.jp/info/pr/diversity/index_2.html	https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/report/pdf/2024.pdf	中期経営2026の26ページを参照ください。 https://www.tbsholdings.co.jp/about/pdf/pla_n_2026.pdf?20230514		https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/pdf/josei_katsuyaku_suishin_actionplan.pdf	https://www.tv-asahi.co.jp/sustainability/human_capital/	女性活躍推進法「行動計画」 https://corp.asahi.co.jp/ja/tv/company/rule/woman.html
11. 是正のプロセス								
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。		https://www.ntv.co.jp/info/pressrelease/docs/20230907.pdf	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								
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。							
	☐ 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開かれ、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開かれ、利用できますか。							
	☐ はい		○	○	○		○	○
	☐ いいえ							

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
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、グリーンパス・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	グリーンパス・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。		社内イントラのトップ画面で周知している他、社内全体会議で定期的に注意喚起を行っている。また、番組制作において社内外のスタッフで共有する台本に通報窓口を印刷するなど様々な方法で周知をはかっている。日本テレビホールディングスのグループ会社各社に対しても全体会議を通じて定期的に周知している。	統合報告書、ならびにホームページでも公開しています。	社内通報(内部通報)窓口があることを周知しています。		HPでの公表。口頭での周知など	
12-6	グリーンパス・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。			https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/system.html			https://www.tv-asahi.co.jp/corp/humanrights_helpline.html	https://cypher.asahi.co.jp/humanrights
	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。		ステークホルダーに対しては、12-5でお答えした通りの形で周知している。視聴者に対しては、視聴者センターを開設しており、番組に関する意見を広く受けつづけている。 https://www.ntv.co.jp/staff/goiken/form.html 人権に関する指摘等については必要に応じて担当者に転送され適正に対応している。					
12-7	グリーンパス・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		○				○	○

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
12-9	グリーンパス・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。			グリーンパス・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。	ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。		利益相反が生じないよう、担当者同士でも情報共有範囲、内容を最小限にとどめている。	運用に関する内規を策定している。
12. 10	グリーンパス・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。		12-6と同じ →ステークホルダーに対しては、12.5でお答えした通りの形で周知している。視聴者に対しては、視聴者センターを開設しており、番組に関する意見を広く受けついている。 https://www.ntv.co.jp/staff/goiken/form.html 人権に関する指摘等については必要に応じて担当者に転送され適正に対応している。				2024年7月に窓口を設置したので、公開方法、公開範囲などについて2025年7月以降に検討のうえ実施する予定。	今後、検討する必要がある。
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.ntv.co.jp/info/pressrelease/pdf/20240531-2.pdf	https://www.tbsholdings.co.jp/about/governance/pdf/investigation_report_20231126.pdf?1		(FMH 第三者委員会からの調査報告書受領) https://contents.xjstorage.jp/xcontents/46760/0e227f88/e307/44eb/ab52/6b1e2d9b303e/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							

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	ある、と答えられた場合は、判断基準を教えてください。	事案によって判断します。		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。		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	社内の調査では事実が隠蔽されるとステークホルダーが受け止める恐れのあるケースなど	
	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								
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。							
	☐ 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、グリーン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。		透明性客観性のある取り組みが重要と考えます。	個社の窓口には相談することが難しい事案もあると考えられるため。また、相談する窓口が一つでも増えることがより救済につながる。	
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。		業界全体の指導的な役割を期待します。		
15. その他								

		NHK	日本テレビ	TBS	毎日放送	フジテレビ	テレビ朝日	朝日放送テレビ
	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。	NHKは、「NHK倫理・行動憲章」で、人権を第一に考え、公私において、法令を遵守するとともに、高い倫理観に基づく、責任ある行動をとります、と宣言し、「行動指針」では、取材や制作をはじめ、あらゆる業務の過程で人権、人格を尊重すること、いかなる人権侵害も許さないこと、あらゆる差別やハラスメントを許さないことを宣言しています。また「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めており、主な出演者の所属事務所には、年度ごとに「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」への賛同をお願いしています。 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/		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。		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。		