

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.txhd.co.jp/corporate/guideline/pdf/gl.pdf?2024>

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.tv-tokyo.co.jp/kaisha/pdf/250422_jinkentaio.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。

https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/pdf/250422_jinkentaio.pdf

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。

<https://www.txhd.co.jp/corporate/supplychain/>

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。

サプライチェーンへのアンケート実施、取引先との契約書への明記

- 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)

リスク評価と防止・軽減、モニタリング

- 3.3. 今まで行ったデューデ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)

https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/pdf/250422_jinkentaio.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)

- 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。

ハラスメント防止、労働安全衛生の確保

・ 防止・是正のためにどのような取り組みをしていますか。

アンケート調査と面談などによる追加調査、研修

- 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

● 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。

取引金額の多い取引先（テレビ東京グループの取引額の上位 70%の取引先）

● 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

既に実施し始めている

- 監査・調査方法

調査結果に基づき個別に対話

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。

番組制作会社、番組配給会社、出演者所属事務所

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。

企画・制作段階の内容精査と完成時の内容審査、制作者への研修、出演者所属事務所との契約

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。

企画・制作段階及び完成時の責任者による確認、制作者への研修、制作会社との契約

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。

プロダクション・本人との十分なコミュニケーション

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）

グループ社員と制作会社スタッフに対するハラスメント研修、
人権尊重条項を加えた出演基本契約書の締結、各部会での定期的な意見交換、各
番組単位では局プロデューサーから注意徹底

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。

企画・制作段階のコミュニケーション及び完成時の制作者による確認

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。

完成時の内容審査、放送後のモニタリング、制作者の研修

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。

企画・制作段階の検討と完成時の内容審査

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。

人権方針の遵守を定めた契約の締結

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。

社内ルールの策定とモニタリング、発注担当者への研修

(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。

企画・制作段階の検討と完成時の内容審査、定期的な勉強会の開催

- 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。

人権方針の遵守を定めた契約の締結
事前の台本チェック、

- 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。

民放連放送基準、番組制作ガイドライン

- 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。

広報・IR 部内の視聴者センターで内容を受け、コンプライアンス担当者等と協議した上で、制作関連局幹部やプロデューサーと共に対応する

- 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

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。

企画・制作段階の内容精査と完成時の内容審査、制作者への研修

- 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。

未成年の出演についての注意喚起と問い合わせ対応

- 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)

企画・制作段階の検討と完成時の内容審査、制作者への研修

- 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。

-

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。

研修、内部通報窓口の案内

- 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。

研修、内部通報窓口の案内

- 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。

ハラスメント防止ガイドラインをイントラネットに掲示

- 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. 記者と取材対象者と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。

男女1対1となる会食は避ける。必要な場合は上長の下承を得る。また会食後に1対1でタクシーやハイヤーに同乗することは避ける。

- 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。

説明を求める等の働きかけ

- 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。

個別事案によるが、事実であれば取引を休止する判断もある

- 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。

内部監査室、総務人事局

- 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。

全社及び制作各部門ごとに会食ルールを策定

- 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。

https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/pdf/250422_jinkentaio.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。

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。

社内にハラスメント相談・通報窓口を設けている他、社外にも内部通報窓口を設置し、通報者の秘密保持や二次被害の防止を最優先にしたフローを取り決めている

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。

「働き方指針」における具体例を示しての法令遵守の徹底、制作環境の改善

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。

ハラスメント防止ガイドライン策定と定期的な研修

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。)

「働き方指針」における具体例を示しての法令遵守の徹底、制作環境の改善、効率的働き方の推進

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。

管理職は 21.5%

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。

28.6%

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.tv-tokyo.co.jp/kaisha/women/>

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。

<https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/message/2023/10.html>

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

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

開かれています

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。

<https://www.tv-tokyo.co.jp/index/company/toiwase.html>

12. 6. グリーンバンス・メカニズムは貴社ウェブサイト上に公開され、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.tv-tokyo.co.jp/index/company/toiwase.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。

内部通報規程でその旨を定め、社外窓口を設置し、守秘義務を徹底している

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。

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。

ない、と答えられた場合は、その理由を教えてください。

顧問弁護士等専門家の助言を踏まえ適切に対応する

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

業界全体としての取組み姿勢がより明確になる

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。

民放としての統一方針と救済メカニズムの策定と実施

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。

-
