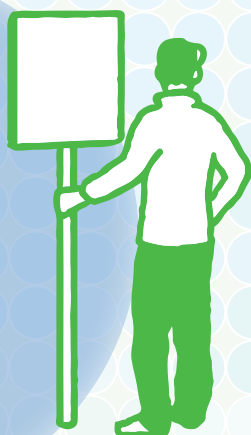




民間放送におけるビジネスと人権対応 ガイドブック



目 次

1 「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」策定の目的等

1-1 目的・活用方法	3
1-2 民間放送各社が人権に取り組む意義	3
1-3 放送番組と人権	4

2 「ビジネスと人権」に関する全体像

2-1 「ビジネスと人権」に関する国際潮流	5
2-2 「ビジネスと人権」に関する日本国内の対応	5
(1)「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)	5
(2)省庁・政府機関等によるビジネスと人権関連のガイドライン	6

3 具体的な対応事項1:全体概要の把握

3-1 原則	8
(1)経営陣によるコミットメント	8
(2)潜在的な負の影響への理解を踏まえた継続的な取り組み	8
(3)ステークホルダーとの対話	8
(4)優先順位の付与と深刻度の高い事項からの計画的な対応	9
(5)企業間の連携と協力	9
3-2 企業が配慮すべき人権の例	9

4 具体的な対応事項2:人権方針の策定

4-1 定義	11
4-2 要件	11
4-3 具体的なフロー	11
(1)自社の現状把握	11
(2)人権方針案の作成	12
(3)経営陣の承認	13
(4)公開・周知	13

5 具体的な対応事項3:人権DDの実施

5-1 定義	14
5-2 要件(不可欠な構成要素)	15
5-3 具体的なフロー 1:人権侵害リスクの特定・評価	15
(1)自社が関与している(関与し得る)ステークホルダーの特定	15
(2)重大なリスクが生じ得る事業領域を特定するための情報収集(人権課題のマッピング・リスト化)	16
(3)人権侵害リスクと自社の関わりの評価及び優先順位付け	18

5-4 具体的なフロー 2:人権侵害リスクの防止・軽減、取り組みの実行性の評価、結果の公表 22

(1)人権侵害リスクの防止・軽減 22

(2)取り組みの実効性の評価(追跡調査) 23

(3)結果の公表 24

6 具体的な対応事項4:救済

6-1 定義 25

6-2 具体例 25

(1)救済の例 25

(2)救済を提供する仕組みの例 25

● 附属資料(人権侵害リスク特定・評価用作業シート) 31

■ 略語表

略語	正式名称
国連指導原則	ビジネスと人権に関する指導原則(国際連合、2011)
政府行動計画	「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)(ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議、2020)
政府ガイドライン	責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議、2022)
実務参照資料	責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(経済産業省、2023)
人権DD	人権デュー・ディリジェンス

1 「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」策定の目的等

1-1 目的・活用方法

「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」(以下「人権対応ガイドブック」という。)は、一般社団法人日本民間放送連盟(以下「民放連」という。)の会員社が、自社ならびにグループ会社や関連会社(契約相手企業等)において、人権尊重に関する取り組みを進める際に参考としていただけるよう、「ビジネスと人権」に関する全体像や、具体的な取り組みのプロセスにおける留意事項をOURS小磯社会保険労務士法人の協力を得てまとめたものです。このうちプロセスについては、政府が公表しているビジネスと人権に関連するガイドライン等を踏まえ、「人権方針の策定」「人権デュー・ディリジェンスの実施」「救済」の流れに沿った内容としています。

人権対応ガイドブックに記載された事項を実施することで、人権尊重の取り組みの全てが満たされるというものではありませんが、一つのモデルとして参照いただき、自社の取り組みの振り返り、また今後の検討における基礎資料としてご活用ください。

本資料で示す企業が尊重すべき「人権」は、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が示す範囲に従い、「国際的に認められた人権¹」を指しています。

なお、本資料は、民放連の会員社の大半を占めるローカル社を念頭に作成しています。自社の事業・規模等に照らしあわせてご活用ください。

1-2 民間放送各社が人権に取り組む意義

民間放送が社会から信頼されるメディアで在り続けるためには、業界全体における人権意識の更なる向上と、その意識を各社の事業活動に具体的に反映していく作業が喫緊の課題となっています。

民放連は2023年12月、大手芸能事務所元代表者による人権侵害行為に対して、民放各社の意識が希薄であったことを踏まえ、「人権の尊重」「人権侵害の防止」「メディアとしての社会的責任」の3つを柱とした「人権に関する基本姿勢」を公表し、人権尊重の重要性を再確認しました。この人権対応ガイドブックは、人権に関する基本姿勢を各社の具体的な事業活動に生かしていただくことを目的に、2024年9月から総務委員会において検討・作成を進めていたものです。

その作成途上の2024年12月に、人権感覚の欠如が重大な人権侵害を招いた事案が民放連会員社で発覚し、民間放送への視聴者・リスナー、広告主の信頼が大きく揺らぐ事態となりました。この人権対応ガイ

1 日本国憲法が保障する人権に加え、国際人権章典で表明されたもの、及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則を含むものを最低限の基準とすると解釈されています。「国際人権章典」は、「世界人権宣言」、「二つの国際人権規約(『経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約』及び『市民的、政治的権利に関する国際規約』)」、ならびに「市民的、政治的権利に関する国際規約への第一及び第二選択議定書」を指します。詳細は、以下を参照ください。

・国際連合広報センター

https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

・人権を尊重する経営のためのハンドブック(経団連)25ページ以降

<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>

ドブックには、この事案を踏まえた内容も加えています。

民間放送は、国民共有の財産である電波を使って、公共の福祉の増進と健全な民主主義の発展に寄与することを目的に事業を展開しています。その事業活動のなかで、人権侵害行為が行われることはあってはなりません。これまでの歩みを虚心坦懐に振り返り、視聴者・リスナー、広告主などの多くのステークホルダーの皆さまとの信頼関係を維持・回復していかなくてはなりません。

いまデジタル情報空間では偽・誤情報や誹謗中傷がうずまいています。民間放送がそれとは一線を画した価値ある存在であることを証明するためにも、事業活動の隅々まで人権尊重の理念が行き渡るように努めていく必要があります。

1-3 放送番組と人権

民間放送が制作する放送番組やコンテンツは、表現の自由を守るとともに、人権を尊重したものである必要があります。既に入権方針を定めている民放キー局などにおいても、このことは必ず触れられています。

一方、放送番組に関しては、「ビジネスと人権」がクローズアップされる以前から、「放送倫理基本綱領」「日本民間放送連盟放送基準」「日本民間放送連盟報道指針」、また各社が定める番組基準や番組制作ガイドラインなどにより、放送の自由、報道の自由とのバランスをとりながらも、人権を尊重すべきであることが謳われていました。

また、それを遵守するための仕組みとして、各社においては番組・CMの審査・考査が行われており、視聴者・リスナーから苦情を受け付ける仕組みも用意されています。放送法に定められた放送番組審議会や訂正放送制度、放送界全体で苦情を処理する機関として放送倫理・番組向上機構(BPO)の放送人権委員会も設置されています。

本資料では、こうした基準や枠組みが既に存在し、機能していることを前提として、放送番組の内容に関わる人権侵害のリスク評価や救済などに関する記載を必要最小限なものとしています。

各社が自社の事業における人権の問題を検討される際には、民間放送が発足以来、積み重ねてきた放送番組と人権に関する議論と経験の蓄積を生かし、それに加えるかたちで取り組みを進めることが大切です。このことに十分ご留意いただいた上で、本資料をご活用ください。

2 「ビジネスと人権」に関する全体像

2-1 「ビジネスと人権」に関する国際潮流

今日、社会全体における人権意識の高まりを受けて、放送業界のみならず、あらゆる企業が、事業活動全般における人権の尊重を求められています。

2011年には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則(以下「国連指導原則」という。)」が採択されました。国連指導原則は次の三つの柱で構成されており、国家のみではなく、企業に対しても人権の尊重を求めています。

- 人権を保護する国家の義務
- 人権を尊重する企業の責任
- 救済へのアクセス

また、国連指導原則では、各国政府に対して、「ビジネスと人権に関する国別行動計画(National Action Plan、以下「NAP」という。)」の策定を求めており、2013年のイギリスとオランダに始まり、2025年4月末時点で34か国がNAPを策定・公表しています²。

NAPは各国の「ビジネスと人権」に関する中長期的な政策・方針を示したものであり、多くの場合法的拘束力を持つものではありませんが、「ビジネスと人権」に関する法令や法律が制定・施行されている国もあります。特に欧州で取り組みが拡大しており、EU加盟各国においては、EU域外企業を含む一定規模の企業に定期的な人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」という。)を義務化する法整備が進められています³。欧州市場に進出している大手製造業を中心に、日本企業も対策が求められています。

2-2 「ビジネスと人権」に関する日本国内の対応

(1)「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)

日本政府は、日本版NAPとして、2020年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』(以下「政府行動計画」という。))を策定し、公表しました。政府行動計画において、日本政府は、「政府から企業への期待表明」として、「政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び『ILO宣言』に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、『国連指導原則』その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権DDのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕

² <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights> (2025年5月1日閲覧)

³ 2024年に欧州で発効されたCorporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)は、一定の売上高等の要件を満たす企業に対して、自社及び関連会社の人権及び環境のデュー・ディリジェンスの実施(悪影響の特定・予防・緩和)や開示等を義務付けています。本指令に基づき、EU加盟各国は、2027年7月までに関連する国内法を制定することが求められており、2028年以降に義務化が始まる見込みです。CSDDDの対象企業は、EUで一定の売上高があるEU域外の第三国企業を含むものとされており、EUに事業展開している日本企業も条件に合致する場合は対象となります(以上、2025年5月1日時点の情報)。詳細は以下等のJETRO(日本貿易振興機構)の記事参照。<https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/05/d9f7c26ee82b00fc.html>
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2025/03/8113338f01482904.html>

組みを通じて、問題解決を図ることを期待する」との見解を示すとともに、企業が人権を尊重する責任を果たすために求められることとして、以下を示しています。

i. 人権方針の策定

人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信する

ii. 人権DDの実施

人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施する

iii. 救済メカニズムの構築

人権への悪影響を引き起こしたり、または助長を確認した場合、企業は正当な手続きを通じた救済を提供する、またはそれに協力する

(2)省庁・政府機関等によるビジネスと人権関連のガイドライン

i. 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン⁴

政府行動計画の公表後、経済産業省と外務省が共同で「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」を実施しました。その後、同調査において、企業による人権尊重の取り組み促進に関して、政府によるイニシアチブを期待する声が多く上がったことから、政府は「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を設置し、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン(以下「政府ガイドライン」という。)」を公表しました。

政府ガイドラインでは、政府行動計画において企業に期待する事項とされている「人権方針の策定」「人権DDの実施」「救済」について、それぞれ具体的なプロセスや留意点が示されているほか、海外の「ビジネスと人権」関連法制の概要が示されています。

また、2023年5月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(以下「実務参照資料」という。)」⁵が公開されました。実務参照資料には、実務担当者が人権方針を策定したり、人権DDを設計したりする過程において考慮すべき事項について具体例が示されているほか、農業・漁業、インフラ、サービス業等、10のセクター⁶について、想定される人権上の課題が整理されています。また、付属の作業シートにおいて、人権侵害リスクを特定・評価する際のプロセスの一例が示されています。

4 <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

5 <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

6 農業・漁業、化学品・医薬品、林業・伐採、一般製造業、インフラ、鉱業・金属、石油・ガス、発電事業、サービス業、公益事業・廃棄物処理業の10セクター。サービス業のサブセクターの一つとして「メディア」の言及がありますが、放送業界を含むメディアに特化した情報は限定的です。作業シートも同様に放送業界においてそのまま活用することは難しいと思われるが、自社の方針やフォーマットを検討する際には有用な資料です。

ii. 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応(法務省)⁷

法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」では、政府行動計画において企業に期待する事項とされている「人権方針の策定」「人権DDの実施」「救済」に関する取り組みの進め方の解説に加え、「人権に関する取組の充実／不足が(事業活動に)及ぼす主要な影響」の具体例や、「企業が配慮すべき主要な26の人権侵害リスク類型とその内容・近年の動向」が示されています。

また、同資料の概要版を用いた社内研修の実施手引き⁸も公開されています。

iii. その他機関によるビジネスと人権関連のガイドライン等(参考)

- 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き(農林水産省)⁹
- 人権を尊重する経営のためのハンドブック(日本経済団体連合会)¹⁰
- 「ビジネスと人権」早わかりガイド(日本貿易振興機構)¹¹
- 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン(日本繊維産業連盟)¹²

7 <https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

8 <https://www.moj.go.jp/content/001417140.pdf>

9 <https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

10 <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>

11 https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

12 <https://www.jtf-net.com/sengen.htm>

3

具体的な対応事項1:全体概要の把握

この章以降は、政府等が発行している関連資料を基に、国連指導原則において企業に求められている「人権方針の策定」「人権DDの実施」「救済」について解説します。

3-1 原則

企業が人権尊重に取り組むために社内で体制を構築していくにあたっては、各種施策を進める前提として、以下を理解した上で対応を進めることが求められます¹³。

(1) 経営陣によるコミットメント

人権尊重への取り組みは、人材採用や人事労務面の対処に限らず、放送業界でいえば、編成、報道、制作、営業、事業、技術、スポーツ等、企業活動のプロセス全般において実施されるべきものです。これらの取り組みを現場レベルで進めるためには、経営層の高い人権意識が重要であり、経営層は人権方針や関連する施策が形ばかりのものにならないよう人権尊重への取り組みに関するコミットメントを明確に示すとともに、各取り組みに主体的かつ継続的に関与することが求められます。

(2) 潜在的な負の影響への理解を踏まえた継続的な取り組み

人権への潜在的な負の影響を全て解消することは困難であり、企業は、人権への負の影響は常に存在するという前提で、それらを発見し、防止・軽減するための取り組みを継続的に検討・実施するとともに、その取り組みに関する情報開示等を社内外へ実施することが求められます。また、人権への負の影響に対処する、あるいは、防止・軽減策を検討するにあたっては、社会の変化に伴い、対処すべき人権や求められる対応が変容することを認識し、多面的な視点で対応を検証するとともに、重要な事案については経営層との連携や専門家への協力を求めることも必要です。

(3) ステークホルダーとの対話

自社の事業の人権に関する課題を正しく把握するためには、ステークホルダー¹⁴との対話が重要です。人権侵害リスクに対処する際は当然として、課題を分析する際や制度設計を行う際も可能な限りステークホルダーとの対話が求められます。

13 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン2.2(10ページ)

14 企業の活動により影響を受ける、あるいは、影響を受ける可能性のある利害関係者(個人及び団体)を指します。政府ガイドラインでは、ステークホルダーの例として、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が挙げられています。放送業界においては、これらに加え、番組出演者(契約関係のない一般の出演者含む)や、著作権者、取材先の個人・企業、視聴者等もステークホルダーと捉えられます。

(4) 優先順位の付与と深刻度の高い事項からの計画的な対応

明らかとなった全ての人権侵害リスクを防止・軽減することが人的・経済的リソースの制約により困難な場合は、より深刻度の高いものから優先して取り組むことが重要です。また、優先順位を検討する際は、企業の経営リスクや経済的リスク(人権侵害の結果生じた企業の損失の大小)ではなく、人権侵害リスク(発生した／発生し得る人権侵害の深刻度)を最も重視することが求められます。

なお、人権侵害リスクを検証する過程で、人権侵害が現に行われている事例や過去の人権侵害の被害者に対して救済が提供されていない事例が確認できた場合は、真摯に対応するとともに、速やかに救済プロセスへつなげることが重要です。

(5) 企業間の連携と協力

自社と契約相手先との間で、あるいは契約相手先において、人権侵害リスクが確認された場合でも、契約相手先に人権尊重や防止・軽減の取り組みを全て委ねることはせず、協力して課題解決に向けた取り組みを進めることが重要です。また、契約相手先に対して人権尊重の取り組みを要請する際は、一方的な指示とならないよう契約相手先と十分に意見交換を行い、自社の方針等について事前に理解を得られるよう努めることが求められます。

3-2 企業が配慮すべき人権の例

人権に関する国際ルールや枠組みを踏まえ、法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」では、企業が配慮すべき主要な人権侵害リスクとして以下の26の類型が示されています。

各社で配慮すべき人権侵害リスクを検討する上でも参考になりますが、企業の規模や事業の性質により特に配慮すべき人権侵害リスクは異なります。記載された26類型が全ての人権侵害リスクを包含しているわけではなく、社会の変化に伴い、放送業界を含め、企業に求められる人権尊重の在り方も変化していくことも踏まえ、事業活動や提供する商品・サービスに合わせて柔軟に人権侵害リスクを検証することが重要です。

■ 参考情報①: 企業が配慮すべき主要な人権侵害リスク26類型¹⁵

- 賃金の不足・未払い、生活賃金
- 過剰・不当な労働時間
- 安全で健康的な作業環境(労働安全衛生)
- 社会保障を受ける権利
- パワーハラスメント(パワハラ)
- セクシュアルハラスメント(セクハラ)
- マタニティハラスメント(マタハラ)／パタニティハラスメント(パタハラ)
- 介護休業等ハラスメント(ケアハラ)

15 今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応(法務省)(19ページ)

- 強制労働
- 居住移転の自由
- 結社の自由・団体交渉権
- 外国人労働者の権利
- 児童労働・こどもの権利
- テクノロジー・AIに関する人権問題
- プライバシーの権利
- 消費者の安全と知る権利
- 差別
- ジェンダー (性的マイノリティを含む) に関する人権問題
- 表現の自由
- 先住民・地域住民の権利
- 環境・気候変動に関する人権問題
- 知的財産権
- 賄賂・腐敗
- サプライチェーン上の人権問題
- 紛争等の影響を受ける地域における人権問題
- 救済へアクセスする権利

4 具体的な対応事項2：人権方針の策定

4-1 定義

人権方針は「企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント(約束)を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すもの¹⁶⁾」とされています。

上記の条件を満たすものであれば、人権方針という名称である必要はありませんが、対外的に人権方針に相当するものであると明確に判別可能な文書であることが求められます¹⁷⁾。

4-2 要件

国連指導原則の第16条に、人権方針策定にあたっての5つの要件が示されています。各社で人権方針を検討する際も、これらの要件を満たすことが重要です。

- 企業の経営トップにより承認されていること
- 社の内外から専門的な助言を得ていること
- 従業員、取引先、及び自社の事業、製品、サービス等に直接関わる関係者に対する人権配慮への期待(自社の人権方針に即した人権配慮を関係者にも求めること)を明記すること
- 一般公開され、全ての従業員や、取引先、その他関係者に向けて周知されていること
- (人権方針が単独で存在せず、人権方針で掲げている事項が)企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

4-3 具体的なフロー

(1) 自社の現状把握

自社の現状把握を進める際には、コンプライアンスやESG等を担当している部署のみではなく、経営層が高い人権意識をもってコミットし、人事、総務、編成、報道、制作、営業、事業、技術、スポーツ等、社内外の「人」が携わる業務に関連する多様な部署と協議し、既存の対外文書や内規、報告書等での人権の取り扱いについて確認するとともに、自社の事業が影響を与え得る人権の範囲について広く情報を収集することが求められます。

人事関連のアンケートや職場環境アンケート、ハラスメント研修のアンケート等、人権に関連する調査を実施したことがある場合、また救済窓口が既に設置されている場合は、それらを通じて明らかとなった自社の課題や、各課題のフォロー状況等を確認することが重要です。

¹⁶ 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン 2.1.1 (7ページ)

¹⁷ 本資料においては、便宜上「人権方針」という名称を用います

人権方針を策定する過程で初めて自社の人権侵害リスクを検討する場合は、既存の資料や文献の確認にとどまらず、人権DDを簡易的に先行して実施し、自社の重要な人権課題を明らかにした上で、人権方針の骨子を検討することも考えられます。なお、現状把握を進める際にも、関係部署間の議論や経営層のコミットメントは欠かせません。

(2) 人権方針案の作成

実務参照資料には、人権方針に掲載する項目例として以下の6項目が挙げられています。自社の経営方針やサステナビリティ方針等と整合性を図りつつ、自社の姿勢を明確に示すことが重要です。

また、人権方針の策定にあたっては、例えば、意思決定の過程においてジェンダーギャップが生じないよう特定の役職や性に限定されない意見聴取の場を設ける等、多様な部署、役職、性、年齢層、属性の視点を取り入れるよう配慮することが求められます。

i. 位置づけ

企業経営における他の重要な文書と人権方針の関係を整理、検討し、両者の一貫性を担保する等、人権方針の位置づけを明確にすることが重要です。

ii. 適用範囲

グループ会社に適用される人権方針とは別に自社独自の人権方針を策定する場合や、自社の人権方針をグループ会社にも広く適用する場合等においては、各人権方針の適用範囲を明確にすることが望ましいとされています。

iii. 関係者に対する期待の明示

人権方針を実践するためには、社内外の関係者の協力が不可欠です。4-2.要件にあるように、人権方針では、自社の従業員、契約相手先、及び自社の事業やサービス等に直接関わる関係者に対して、「自社の人権方針に即した人権尊重の姿勢を示すことを期待する」旨、記載することが求められます。

iv. 国際的に認められた人権を尊重する旨の表明

企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」には、少なくとも、国際人権章典で表明された人権、及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれます。これらの文書や国連指導原則、あるいは、自社の活動と特に関連する国際文書の支持・尊重の意思や方法を人権方針に記載することで、社内外のステークホルダーに対して自社の人権尊重の姿勢を示すことができます。

v. 自社における重点課題

人権方針を作成する段階で、自社及び自社の事業に関わるステークホルダーの人権に関する課題について一定程度把握できている場合は、人権方針に自社の重点課題を個別に取り上げる例もあります。差別やハラスメントの禁止、適切な労働環境の整備といった事項のほか、コンテンツ制作における人権配慮の方針やメディアとしての人権尊重の考え方等、自社の特色を示すことも考えられます。ただし、自社の事業や社会状況の変化によって、自社の重点課題が変化する可能性を認識し、定期的に見直すことが重要です。

vi. 人権尊重の取り組みを実践する方法

人権方針は、公表後の自社内での定着と活動の実践が重要です。従って、人権DDや救済措置の設計といった人権方針に基づく具体的な活動や、人権方針を推進、監督する責任者等を明記することが求められます。また、活動の実践には、責任者等を明確化すると同時に、責任者が所属する部署に限らず、経営層、人事や法務、編成、制作、報道、営業、事業、技術、スポーツ等の関連部署が横断的に自社の重要な人権課題に取り組む体制を構築することが重要であり、その概要を人権方針に示すことも考えられます。

なお、実際に人権尊重の取り組みを進める際には、迅速かつ適切な範囲で情報共有ができているか、意思決定には必要な部署、関係者が参画し多様な観点をもった議論が行われているか、などを確認する姿勢が必要です。

(3)経営陣の承認

国連指導原則の第16条において、人権方針は「企業の経営トップにより承認されていること」が要件とされています。自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を作成し、自社の然るべき組織体で承認することで、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権尊重の視点から適切な経営判断を行うことが可能となります。

(4)公開・周知

国連指導原則の第16条において、人権方針は“一般公開”と“周知”が要件とされています。策定した人権方針は、従業員や契約相手先等に周知するとともに、自社のHPなどで公開することが求められます。

また、策定した人権方針が社内に浸透しなければ、人権問題への対応や判断を誤ることに繋がりがねません。人権方針の社内周知は、イントラネットの整備や任意のオンライン研修にとどまらず、役員、従業員が定期的に受講する研修の必須テーマとする、アンケート等を通じて認知度を定期的に確認する、などにより確実な周知、啓発を図ることが重要です。

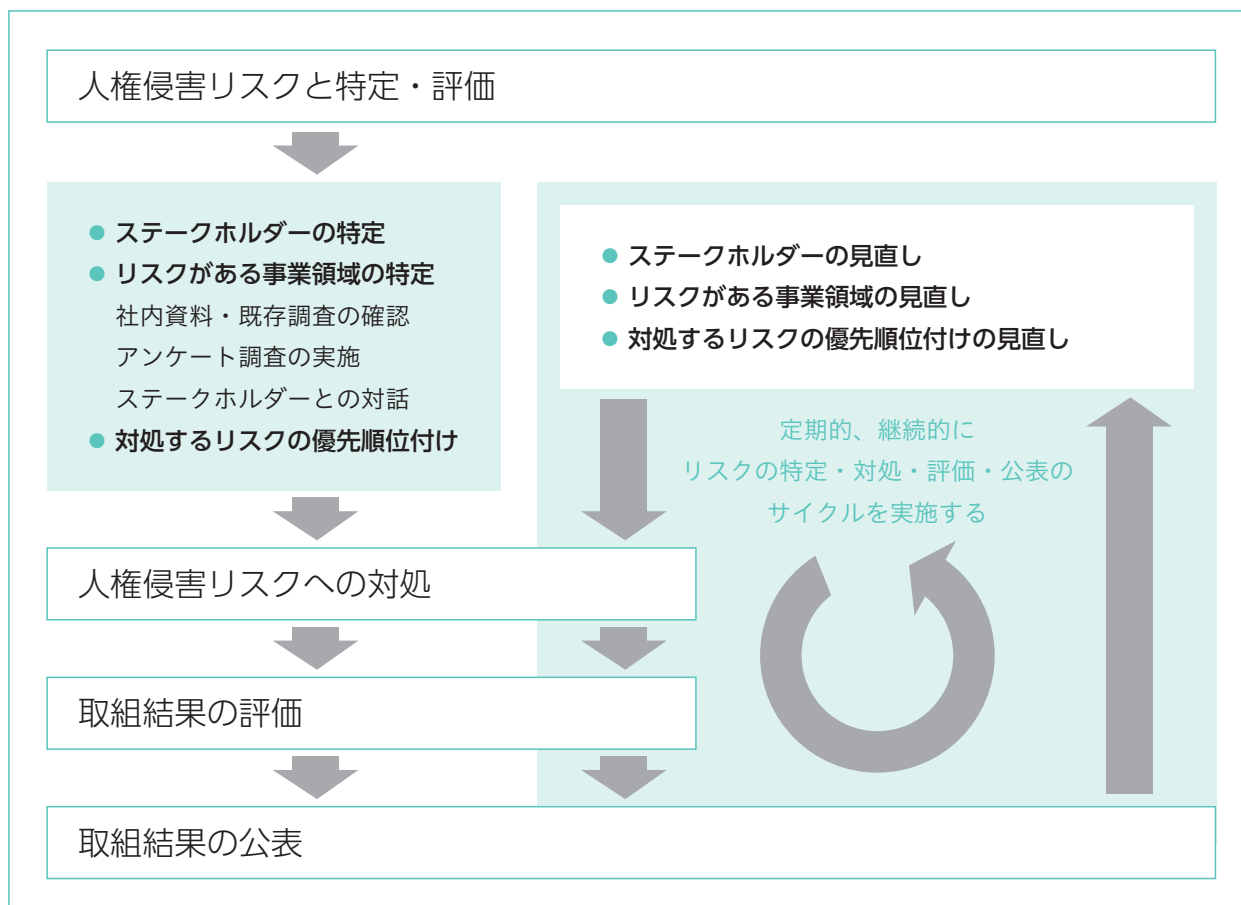
5 具体的な対応事項3:人権DDの実施

5-1 定義

人権DDは、「企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為¹⁸」を指します。

人権DDは、一度実施し、情報を開示することをもって完了するものではありません。また、一度人権DDを行った結果、顕著な課題が見つからなかったからといって、自社の事業に人権侵害のリスクが存在しないという結果を担保するものでもありません。ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権侵害リスクを特定、防止・軽減するための継続的なプロセスであることを理解し、定期的、継続的に人権DDを実施する体制を構築することが重要です。

■ 人権DDの実施プロセス(民放連作成)



18 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン 2.1.2 (7ページ)

5-2 要件(不可欠な構成要素)

国連指導原則の第18条、19条、20条、21条において、人権DD実施にあたって不可欠な構成要素が示されています。各社で人権DDを実施する際は、これらの構成要素を包含する人権DDとなることが求められます。

i. 人権への負の影響(人権侵害リスク)を特定・評価する際に意識すべき事項(第18条)

- 内部や独立した外部の人権に関する専門家の知見を活用する
- 自社の事業により影響を受けるグループや関連ステークホルダーとの協議の場を設ける

ii. 人権への負の影響を防止・軽減する際に意識すべき事項(第19条)

- 人権への負の影響に対処する責任を、社内の然るべき部署・役職に定める
- 人権への負の影響に効果的に対処できるよう、社内の意思決定、予算配分、監査の手続きを定める
- 自社が人権への負の影響にどのように関与したかや、自社が人権への負の影響に対処する際の影響の範囲に応じて、適切な対処を検討する

iii. 人権への負の影響に対する対応の実効性を追跡調査する際に意識すべき事項(第20条)

- 人権への負の影響が適切に対処されているかどうかを確認するため、質的・量的指標に基づく評価を実施する
- 評価において社内外からの意見(影響を受けたステークホルダーを含む)を活用する

iv. 情報発信において意識すべき事項(第21条)

- 想定する対象者が情報にアクセスできる形式と頻度を確保する
- 人権への負の影響に対する取り組みが適切であったかどうかを第三者が評価するのに十分な情報を提供する
- 人権への負の影響を受けた関係者の情報を保護する

5-3 具体的なフロー 1:人権侵害リスクの特定・評価

(1) 自社が関与している(関与し得る)ステークホルダーの特定

人権DDでは、自社の役員や従業員のみではなく、自社が関与している、または関与し得るステークホルダーの人権侵害リスクを特定・評価することが求められます。

実務参照資料では、人権DDを実施するにあたり、自社が提供する製品・サービスに関連して、どのようなサプライヤー等が存在するか事前に把握できていることが望ましいとされています。また、実務参照資料の参考資料に、事業分野別、産品別、地域別に想定される人権課題が整理されており、それらを参照し、ステークホルダーを洗い出す方法も考えられます。

しかしながら、放送業界においては、自社の事業が多岐にわたり、また、番組制作や報道の現場では企業のみではなく個人とのかかわりも多く存在するため、人権DDを担当する部署が、自社のステークホルダーを網羅的に把握することは困難であることが想定されます。従って、例えば「自社内の労働環境」「報

道」「制作」「イベント運営」等、事業を幾つかの領域に分類し、人事、総務、コンプライアンス、編成、報道、制作、営業、事業、技術、スポーツ等、社内の関連部門からのヒアリングを通じて、領域ごとに自社の事業のステークホルダーを整理することも考えられます。

(2) 重大なリスクが生じ得る事業領域を特定するための情報収集(人権課題のマッピング・リスト化)

自社の事業のステークホルダーを明らかにした後、自社及び自社が関わる事業の中で、人権侵害のリスクが重大な事業領域を特定します。このプロセスでは、自社の事業に関連する人権課題を多様な観点からリストアップし、課題のマッピングを行うことで、特に注目すべき事業領域を検証します。

i. リスクが生じ得る事業領域検討時の留意点1:調査手法

重大なリスクが生じ得る事業領域を特定するためには、自社及び自社が関わる全ての事業を調査することが求められますが、その準備や分析には相応の時間とコストを要します。調査を実施する際は、社内調査を先行し優先的に対応する事業領域を定めた上で段階的に調査範囲を拡大する、特に重要な課題については個別のヒアリングを含む詳細な評価を実施する等の中長期的な視点を持つことが重要です。その他、情報収集の手法例は、実務参照資料において、以下の通り整理されていますので、放送業界の実態に置き換えた上で参考としてください。

■ 参考情報②:自社に関連する人権侵害リスクの確認手法例*

方法の例	確認事項の例
社内資料 (苦情処理メカニズムに 寄せられた情報を含む)に 基づく確認・調査	● 苦情処理メカニズムに寄せられた人権侵害リスクの情報や、過去にサプライヤー等において人権侵害リスクが発生した情報が社内記録に残されていないかを調査し、その状況を確認するとともに同様の人権侵害リスクが再発する状況にないか確認する ● 契約書等を確認し、取引先との間で人権侵害リスクを防止する取決めがあるかを確認する
企業(経営者・管理責任者)に 対する質問票調査	● サプライヤー等に質問票を送付し、返送された回答を確認する。質問票には、取引先等における人権尊重の取組体制(例:人権侵害リスクの防止・軽減や救済のための仕組み)を確認する質問項目や、人権侵害が発生していないかを確認する質問項目等を含めることが考えられる
従業員に対するアンケート・ ヒアリング	● 従業員に対して、自社内外において、実際に人権侵害が発生していないか、発生後の救済措置は適切であったか等を確認する ● アンケートから人権侵害リスクが確認された場合、関係する従業員等に対してヒアリングを実施する方法も考えられる
現地調査・訪問	● 典型的な例として、現地の従業員の労働環境(安全で健康的な作業環境が提供されているかどうか)を確認する
ステークホルダーとの対話	● 自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダーと対話をして懸念を聴取する ● 実際に人権侵害リスクのあるステークホルダーから、被害の状況や人権侵害リスクについて聴取する

※実務参照資料の記載に一部加筆

ii. リスクが生じ得る事業領域検討時の留意点2: 既存の調査等の活用

自社内外において生じる人権侵害リスクを検討するに際し新たなアンケート調査等を検討する場合は、現状を正しく認識するためにまず既存の体制や従来の対応の適切性を検証することが重要です。人事関連のアンケートやハラスメント研修のアンケート等、過去の調査結果や、救済窓口への相談事例が確認できる場合は、それらを通じて明らかとなった課題や対応結果、課題解決に至る過程、対応が見送られた場合の判断基準等を確認してください。

従来の対応が自社の従業員等の人権上の問題に対する不安や不満を解消する手段として適切であったかの検証と新たなアンケート結果を合わせることで、実態に即したリスク分析と対応策の検討が可能となります。

iii. リスクが生じ得る事業領域検討時の留意点3: 自社内の人権侵害リスクの検証

企業内の人間関係等において生じ、完結するハラスメントや長時間労働、従業員への賃金未払い等、自社内の問題については、「ビジネスと人権」¹⁹の枠組みではなく、労働基準法、労働契約法、労働組合法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等、関係する法律を理解し、適切に対応することが求められます。

しかしながら、人権方針は自社内の従業員を対象に含むものであり、また、人権DDは自社の従業員の人権侵害リスクを網羅的に検証する貴重な機会です。自社において人権DDを実施する際は、その対象から自社内で生じる人権侵害リスクを殊更に除外することなく、自社内の人権侵害事例を改めて検証する機会にもなるよう検討してください。

iv. リスクが生じ得る事業領域検討時の留意点4: 自社従業員が被害者となる人権侵害リスクの検証

ステークホルダーとの関係で生じる人権侵害のリスクを検討する際は、自社の従業員が加害者となり得る人権侵害のリスクに加え、自社の従業員が人権侵害の被害者となり得ることを認識することが重要です。

2024年12月に会員社で発覚した人権侵害事案では、事案の背景の一つとして番組出演者等の取引先との不適切な会食・会合が指摘されました。取引先との会食や会合は、放送業界に限らず一般的に行われているものですが、参加者の人権意識の欠如、また参加者間に権力格差があると、ハラスメント等が生じやすい環境となります。

会食・会合に限らず、ステークホルダーとの関係においては、自社従業員の性、年齢、地位、業務内容、業務経験等により、ハラスメント等の被害を受ける可能性や深刻度に大きな違いが生じ得ます。リスクを検証する際は、自社従業員を画一的にとらえるのではなく、属性により、重大なハラスメントの被害者となるリスク、あるいは、ハラスメントの被害を社内外の相談窓口等に訴えることを躊躇するリスクが高いことを十分認識することが重要です。

¹⁹ 「ビジネスと人権」に関する政府ガイドラインは、“企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定”され、主に企業の「サプライチェーン」等で生じ得る人権侵害リスクへの対処が対象となっています。

■ 参考情報③:民放連会員社向け人権侵害リスク特定・評価用作業シート (リスクの特定用ワークシート)

課題のマッピング・リスト化の作業において、定められた手法やフォーマットはありませんが、民放連は、会員社が自社の課題を抽出するための参考資料として、「民放連会員社向け人権侵害リスク特定・評価用作業シート」を作成しました。

同シートは、「リスクの特定用ワークシート」、「リスクの評価・優先順位付け用ワークシート」、「リスクマッピング結果分析・報告用ワークシート」から構成されます。このうち、「リスクの特定用ワークシート」は、政府の実務参照資料及び同資料の別添資料をベースに、会員社において想定されるステークホルダーと課題を例示したマトリクスとなっています。各社の実情にあわせ、項目を追加・削除の上ご活用ください。

(3) 人権侵害リスクと自社の関わりの評価及び優先順位付け

人権課題のマッピング・リスト化を通じて確認された人権侵害リスクについて、優先的に解決を進める事項を定めます。このプロセスでは、人権課題のマッピング・リスト化により明らかになった人権侵害リスクについて、「自社との関連性」及び「リスクの深刻度や発生頻度」を評価し、それらを総合的に勘案して、解決に向けて優先的に施策を講じる課題を検討します。

人権侵害リスクと企業の関連性の種類の考え方や、人権侵害リスクの優先順位付けの判断基準、それらを検証する手法(フォーマット)については、実務参照資料に掲載されています。以下では、それらを放送業界における事例を交えながら再編したものを示します。

i. 優先順位付けで考慮すべき事項1:人権侵害リスクと企業の関連性

企業が対処すべき人権侵害リスクについて、国連指導原則では、企業と人権侵害リスクの関係性を基に、以下の三類型に大別しています。判明した課題に自社がどのように関与しているかを整理し、課題へ対処するに際し自社が取り組む範囲や責任を検討することが重要です。特に、自社や契約相手先等が人権侵害を引き起こしている、あるいは助長している場合は、より主体的かつ速やかに是正措置を図る責任が生じます。

- 類型1:自社が、人権侵害の状態を引き起こす(Cause)
- 類型2:自社が、直接的、間接的に人権侵害を助長する(Contribute)
- 類型3:自社の取引関係により、人権侵害に直接関連する(Directly Linked)

Cause

(企業が人権への負の影響を引き起こしている場合)

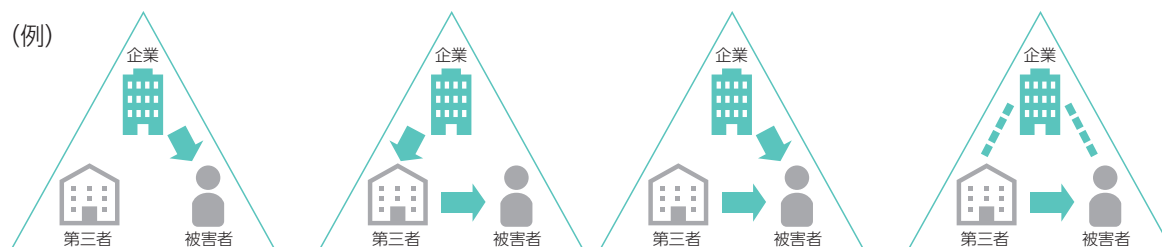
Contribute

(企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場合)

Directly Linked

(企業の事業・製品・サービスが、取引関係を通じて、人権への負の影響と直接関連している場合)

(例)



- 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- 自社施設で従業員が危険な労働を強いる

- 自が発注した商品の納品が遅延しないよう、労使問題を抱えるサプライヤーに対し、組合に加入している労働者への報復を予告するよう勧める(サプライヤーが上記の提案に従った場合、自社は負の影響を助長したことになる)

- 取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されているなど

出典:今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応(詳細版)(法務省)(11ページ)

「自らが、人権侵害の状態を引き起こす(Cause)」とは、自らが人権侵害を生み出す主体(直接的な原因)となっている状態を指します。自社の従業員による契約先へのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、下請け企業やフリーランスの出演者に対する賃金の不払い、取材相手への人種差別的な対応、年少者に対する深夜時間帯の労働の指示等があたります。

「自らが、直接的、間接的に人権侵害を助長する(Contribute)」とは、自らが人権侵害リスクを引き起こす主体とはならないが、自らが人権侵害を引き起こしやすくしたり、影響を拡大したりしている状態を指します。自らが契約上優位な立場にあることを利用し、条件の提示等を通じて、契約相手先の従業員等の人権侵害を助長すること等がこれに当たります。

放送業界特有の人権侵害の助長となる事例としては、番組の制作現場において、自社からの一方的かつ過度な要請(演出方法の度重なる変更、知的財産権の無償譲渡等)により、製作会社や芸能事務所に所属する役員や番組出演者等の労働時間が過度に延長・増加する、著作権者の権利が侵害される、等があげられます。

なお、当該事項が人権侵害を「助長」しているかどうかの判断は、以下の点を考慮して検討されます²⁰。

- 企業が別の企業による負の影響を促したかまたは動機付けた程度。影響発生リスクを増大させた度合い
- 負の影響またはその可能性について知り得たかまたは知るべきであったかという程度。予見可能性の度合い
- 企業のいずれかの活動が実際に負の影響を軽減したまたは影響発生リスクを減少させた度合い

20 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス(72ページ)
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

「自社の取引関係により、人権侵害に直接関連する(Directly Linked)」とは、自社が人権侵害リスクを引き起こす主体ではなく、助長するような行為も行っていないが、自社の事業や製品、サービスが人権侵害リスクと関連している状態を指します。

放送業界においては、例えば、自社で制作しているアニメや映像コンテンツのグッズ製作の過程において児童労働や強制労働が生じている場合等が考えられます。また、番組出演者の言動がSNS等で意図せぬかたちで拡散され誹謗中傷の対象となる、海外や外国籍の取材相手が取材協力を理由に当該国において不当な扱いを受ける、等のリスクも放送業界特有の事例として認識する必要があります。

ii. 優先順位付けで考慮すべき事項2:人権侵害リスクの深刻度と発生可能性

人権侵害リスクの優先順位を判断するにあたり、国連指導原則では、「深刻度」と「発生可能性(蓋然性)」を総合的に検証し、人権侵害リスクの影響度を判断することが重要とされています。

このうち「深刻度」は、人権侵害の規模(被害者に対する影響の大きさ)、範囲(影響が及ぶ人数・範囲)、是正不能性(負の影響を受ける前と同等の状況まで回復するに要する時間やその難易度)の三点を総合的に勘案して決定します。一方、「発生可能性」は、人権侵害が生じた事業や部門におけるその事由の頻度を検証する項目です。国連指導原則では、「発生可能性」が同程度で「深刻度」が異なる人権侵害リスクがある場合は、「深刻度」の高い課題を優先して対処すべきとされています。

各項目の評価軸については、実務参照資料において、「深刻度(規模、範囲、是正不能性)」と「発生可能性」の程度を「高度」、「中程度」、「低度」に分類する基準として、次のとおり示されています。

参考情報④:「深刻度」と「発生可能性」の評価軸

深刻度 最重要要素	規模 (影響がどのくらい重大または深刻であるか)	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 (影響を受けた人々の数)	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 (影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界)	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
発生可能性		高度	事業活動(または部門)において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い
		中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している
		低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある

出典:責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(経済産業省)(図表4:優先順位付けの判断基準の例)
(14ページ)

■ 参考情報⑤:民放連会員社向け人権侵害リスク特定・評価用作業シート (リスクの評価・優先順位付け用ワークシート)

優先順位付けの作業に定められた形式や評価基準はありませんが、作業の参考となるよう「民放連会員社向け人権侵害リスク特定・評価用作業シート」内に「リスクの評価・優先順位付け」用のワークシートを用意しました。本ガイドブックと合わせ、各社の実情にあわせてご活用ください。

なお、同ワークシートは、実務参照資料の類似の資料を参考に作成しており、使用する際の手順は以下のとおりです。

- 人権課題のマッピング・リスト化の結果、明らかとなった人権侵害リスクの内容を、各人権侵害リスクが生じた主な領域(自社内、契約相手との関係等)別に各シートに転記する
- 各人権侵害リスクのステークホルダーを明記する
- 各人権侵害リスクに対する企業の関連性の類型を選択する
- 各人権侵害リスクの「深刻度(規模、範囲、是正不能性)」と「発生可能性」を評価する
- 領域ごとに、各人権侵害リスクに対する自社の関連性と深刻度、発生可能性を総合的に勘案し、優先順位を付す

5-4 具体的なフロー 2:人権侵害リスクの防止・軽減、取り組みの実行性の評価、結果の公表

(1)人権侵害リスクの防止・軽減

このプロセスでは、「人権侵害リスクの特定・評価」を通じて明らかになった課題を防止・軽減するための対策を検討します。

政府ガイドラインでは、企業の取り組むべき事項について、企業が人権侵害リスクにどのように関与しているかに応じて、以下 i. ～ iii. のとおり整理しています。これらを参考に各課題の防止・軽減策を検討してください。なお、課題が多岐にわたる場合は、5-3. (3) で検討した優先順位付けを参考に、責任主体や対応期限を明記した中長期的な防止・軽減計画の策定を検討してください。

i. 自社の活動が人権への負の影響の原因となる、またはなり得る場合

- 当該活動を確実に停止するとともに、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止する
- 事業上、契約上または法的な理由により、負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を直ちに停止することが難しい場合は、その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止する

ii. 自社が人権への負の影響を助長する、または助長し得る場合

- 負の影響を助長している自社の活動を停止し、かつ残存した負の影響を軽減するために自社の有する影響力を最大限行使して関係者に働きかける

iii. 人権への負の影響が第三者との事業上の関係を通じて、企業の事業・製品またはサービスと直接結びつく場合

- 負の影響を引き起こしている、または助長している企業に対して、影響力を行使(改善の要請等)し、もしくは、影響力がない場合は影響力を確保・強化し、または支援(改善方法の協議や助言)することにより、負の影響を防止・軽減するよう努める

- 問題のある企業等との取引停止は負の影響自体を解消できるものではないため、問題発覚後に直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努め、取引停止は最後の手段として適切な場合に限って実施する。ただし、契約関係の終了によって、当該人権侵害リスクの増大やさらなる人権への負の影響が発生しないか等、十分な検討が必要

iv. 自社が人権への負の影響を受ける場合

他社の活動や事業が、自社の従業員等の人権への負の影響の原因となる(なり得る)、あるいは助長する(し得る)場合の対応については、政府ガイドラインに言及はありません。しかしながら、自社の従業員等の人権への負の影響を是正するため、前記iii.の場合と同様に、負の影響を引き起こしている、または助長している企業に対して、自社の影響力を行使し、負の影響を防止・軽減するよう努めることが求められます。また、実際に直接的な被害が生じている場合は、前記iii.の場合とは異なり、被害者の救済と負の影響の遮断を最優先します。

加えて、自社の従業員等が人権侵害のリスクにさらされることがないように、契約相手先等に自社の人権方針を説明する、契約相手先等との会食、会合への参加に際しては「参加者本人の意思が尊重されているか」「各参加者が会食等に参加する業務上の理由はあるか」に十分に配慮する等、自社の従業員の人権を守る姿勢を示すことが重要です。

(2) 取り組みの実効性の評価(追跡調査)

政府ガイドラインでは、取り組みの実効性の評価について、「企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要がある」とし、評価手法等について整理しています。

このプロセスでは、以下 i. ～ iv. を参考に、人権侵害リスクを防止・軽減するために講じた対策の結果を評価します。

i. 評価対象の選定・実施時期

評価対象の選定や実施時期は、対処すべき人権侵害リスクの優先順位付けを活用し、人権侵害リスクの深刻度が高いものを優先的に対応します。

ii. 評価手法

評価の方法は、企業の事業環境や規模、対象となる人権侵害リスクの類型や深刻度等によるものの、防止・軽減策の効果を客観的に測る観点から、ヒアリングや質問票の活用、現場訪問、監査、第三者による調査等を通じて、取り組みの実施前後を比較して評価できるものとするのが求められます。特に、負の影響の深刻度が高いものや、脆弱な立場に置かれている人々に影響する人権侵害リスクについては、ヒアリングや現場訪問等により、現場の声を直接かつ重点的に収集することが重要です。

また、評価を第三者機関に委任する等、第三者の意見を聴取することで、評価の客観性を高めることも考えられます。なお、契約相手等の取り組みが不十分であると評価する際は、改善計画の作成を求める等、評価後も継続的に事態が改善の方向に向かうよう働きかけることが重要です。

iii. 評価指標

評価指標については、特に定められたものではありません。可能であれば、評価事項ごとに評価対象期間と定量的な指標(労働時間、ハラスメントの相談件数、労働災害の発生件数等)を設定し、対策の前後の変化を記録することで、評価の客観性が高まります。ただし、定量的な指標を測定する都度、前提条件を完全に一致させることは困難であり、また、第三者の介入により定量的な指標が恣意的に操作される可能性がある(被害の過少報告等)ことから、定量的な指標の補完情報として、関係者へのヒアリング等により定性的な指標(対策に対する満足度等)を収集することも重要です。

iv. 評価の社内プロセスへの取り込み・評価結果の活用

自社の定期的な内部監査の監査対象項目に人権尊重への取り組みの実効性を評価する項目を追加する、労働安全衛生の現場調査時にヒアリングの機会を設ける等、既存の社内プロセスに一連の評価の流れを取り込むことで、人権尊重への取り組みをより迅速かつ効率的に実施することが可能となります。

(3) 結果の公表

政府ガイドラインでは、「企業は、人権を尊重する責任を果たしていることを説明することができなければならない。人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものであり、企業による積極的な取組が期待される」と、人権侵害リスクの分析や評価結果の公表の必要性を示しています。

このプロセスでは、政府ガイドラインに示されている方法に従い、一連の人権DDの結果を公表・開示します。

i. 開示内容

各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲は、各社の判断に委ねられています²¹が、人権DDに関する基本的な情報(特定された重大な人権侵害リスクの領域や負の影響、対処に係る優先順位付けの基準、人権侵害リスクの防止・軽減に係る対応結果の概要、実効性評価に関する概要等)を含めることが重要です。

ii. 開示方法

各企業は、想定する受け手が入手可能な方法により情報提供を行うことが求められます。企業のHPやサステナビリティ報告書、人権報告書等を通じて、1年に1回以上、一般向けに公開することが望ましいとされています。

負の影響を受けるまたは受けたステークホルダーに対しては、情報提供時に面談を行う等、丁寧な説明が必要です。

21 民放連では、先行して人権DDを実施している非製造業の企業の公表内容を参考に、放送業界用の人権課題マッピングと優先順位付け結果の公表資料の例として、「(放送業界の)人権侵害リスク特定・評価用作業シート」内に「リスクマッピング結果分析・報告」用ワークシートを作成しています。自社の情報発信の参考にしてください。

6 具体的な対応事項4:救済

6-1 定義

政府ガイドラインでは、「企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである」としています。

救済の種類や組み合わせは多様であり、負の影響の性質、範囲、深刻度によっても異なりますが、人権への負の影響を受けたステークホルダーに対して迅速かつ適切な救済が提供されているかという点が重要です。

6-2 具体例

(1)救済の例

政府ガイドライン等において、一般的な救済手法として次のものが例示されています。いずれの対応においても、被害者との対話を通じて適切な救済を検討することが重要です。

- 金銭的賠償
- 非金銭的賠償
- 謝罪
- 原状回復
- 自社における再発防止プロセスの構築・表明
- 契約相手先に対する再発防止の要請

(2)救済を提供する仕組みの例

人権侵害を正しく把握し、適切な救済を行うためには、人権侵害の被害を申告可能な環境や仕組みを構築することが必要です。司法的手続き(裁判)や非司法手続き(個別労働紛争解決制度、法務局での人権相談等)以外に、自社においても自社及びステークホルダーに関連する苦情や紛争に取り組む仕組み(苦情処理メカニズム)を設けることが求められます。

i. 苦情処理メカニズムに求められる8要件²²

政府ガイドラインでは、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼をもって利用することができるよう、次頁の8要件を満たすべきとしています。

これらの要件については、苦情処理メカニズム設置時に検討することに加え、自社の従業員への定期的な認識調査等を通じて各要件の利用者(利用を想定する者を含む)の認識や満足度を評価し、改善を図ることが重要です。利用者から信頼されない苦情処理メカニズムの設置は意味がありません。

²² 各要件の詳細な解説は「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」(法務省)等を参照してください

- 正当性:利用者から信頼される公正な運営、責任の所在の明示等
- 利用可能性:苦情処理メカニズムの存在の周知、多言語化等による利用が想定される者への適切な支援等
- 予測可能性:手続きの種類やプロセス、履行の監視方法、要する時間の明確化等
- 公平性:苦情申立人が苦情処理メカニズムを利用する際の情報や専門知識等の合理的なアクセスの確保等
- 透明性:苦情申立人に対する手続きの経過に関する十分な説明、定期的な進捗の共有等
- 権利適合性:苦情処理メカニズムの結果と救済内容の国際的に承認された人権との適合等
- 持続的な学習源:事例の分析や教訓の還元による苦情処理メカニズムの恒常的な改善等
- 対話に基づくこと:苦情処理メカニズムの制度設計や成果に対するステークホルダーとの協議・対話等

ii. その他考慮すべき要件

自社に関わる全ての人が苦情処理メカニズムを安心して利用できるよう、同メカニズムの設計や運営には、多様な性、年齢層、属性が携わるよう努めてください。また、苦情処理メカニズムの利用による二次被害が生じないよう情報管理等を徹底することも重要です。

加えて、苦情処理メカニズムを正しく機能させるためには、役員、従業員の双方が高い人権意識を持つことが求められます。特に救済における意志決定は、意思決定者の高い人権意識のもと、適切な情報共有や多角的な観点により行われることが重要です。

さらに、個別の救済では、将来発生し得る類似の事案の人権侵害のリスクを防止・軽減することが難しい場合は、被害が生じている属性のデータを収集・分析し、改善策を検討することが求められます。

iii. 苦情処理メカニズムの具体例

- 自社内に、あるいは自社のグループ企業共通で、人権に関する苦情・相談・通報窓口を設置し、相談の受付から対処までを一括する苦情処理メカニズムを設ける
- 外部の専門家(弁護士等)に窓口を委託する
- 苦情処理の専門機関を利用する²³

苦情処理メカニズムは、存在が公表されることで、その機能を果たすことができます。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとビジネスと人権ロイヤー・ネットワークが中心となり策定した「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン²⁴」及び「集団的な苦情処理・問題解決制度(苦情処理・問題解決センター)の整備に関するガイドライン²⁵」では、個別企業の苦情処理・問題解決メカニズムや苦情処理・問題解決センターの制度構築、運営、ガバナンス等において留意すべき事項が示されています。自社で苦情処理メカニズムの整備を検討する際の参考としてください。

以上

23 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の「対話救済プラットフォーム」(<https://jacer-bhr.org/index.html>)等

24・25 「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」

「集団的な苦情処理・問題解決制度(苦情処理・問題解決センター)の整備に関するガイドライン」

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン <https://www.ungcn.org/activities/topics/detail.php?id=546>

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク <https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>

参考文献

- ビジネスと人権に関する指導原則／ Guiding Principles on Business and Human Rights(国際連合、2011)
- 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)(ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議、2020)
- 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省 庁施策推進・連絡会議、2022)
- 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(経済産業省、2023)
- 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応(法務省人権擁護局、2024)
- 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き(農林水産省大臣官房新事業・食品産業部、2023)
- 労働におけるビジネスと人権チェックブック(厚生労働省、国際労働機関(ILO)、2024)
- OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct / 責任ある企業行動のための OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- 「ビジネスと人権」早わかりガイド(日本貿易振興機構、2024)
- 人権を尊重する経営のためのハンドブック(一般社団法人日本経済団体連合会、2021)
- 人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引き)(日本弁護士連合会、2015)
- 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン(日本繊維産業連盟、2022)
- 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン(第1版)・集団的な苦情処理・問題解決制度(苦情処理・問題解決センター)の整備に関するガイドライン(責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会、2019)
- サステナビリティ大全(西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 編、2025)商事法務
- 「ビジネスと人権」基本から実践まで(塚田智弘、2024)商事法務
- すべての企業人のためのビジネスと人権入門(羽生田慶介、2022)日経BP
- 新興国ビジネスと人権リスク(海野みづえ、2014)現代人分社

人権侵害リスク特定・評価用作業シート

1. 本作業シートは以下で構成されています
 - (1) リスク特定用ワークシート
 - (2) リスクの評価・優先順位付け用ワークシート
 - (3) リスクマッピング結果分析・報告用ワークシート
2. 各社の事情にあわせ、項目を追加・削除してご活用ください
3. データ上で作業いただくことを前提に作成しています
本作業シートのデータ (Microsoft Excel) は民放連ウェブサイトから取得してください

民放連ウェブサイト <https://j-ba.or.jp/>

シート利用時の留意点

- ・本シートは、自社の事業に関わる人権侵害リスクを網羅的に確認、把握するためのシートです。
- ・自社にて過去に対処した事例やステークホルダーへの情報収集結果を基に、「想定される課題」と「想定されるステークホルダー」の組み合わせごとに、各セルにリスクの所在の有無（○・△・×、あり・なし、高・中・低等）とリスクの概要を記載してください。
- ・「想定される課題」は、政府のガイドライン等を参考に例を挙げていますが、事業の性質等により追加・削除してください。また、各想定される課題の具体的な人権侵害の例については、チェックリスト等を参照してください。
- ・「想定されるステークホルダー」は、放送事業及び放送関連企業が有する放送以外の事業に携わる企業や個人の例を挙げていますが、各社の事業規模や内容により大きく異なりますので、自社の実情に即した形に追加・削除してください。
- ・放送業界において特に人権上のリスクが高いと考えられる「想定される課題」と「想定されるステークホルダー」の組み合わせについては、セルを緑色にしています。

1. 自社の従業員や役員間で生じる人権侵害リスクの例①（ハラスメント）

想定されるステークホルダー	想定される課題							
	パワーハラスメント		セクシュアルハラスメント		妊娠・出産・介護のハラスメント		カスタマーハラスメント	
	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要
自社内の従業員・役員間	(例) あり	・（例）ドラマ制作現場におけるプロデューサーからのアシスタントディレクターに対する度を超えた高圧的な指示	(例) あり	・（例）営業局の女性社員に対する、同局の男性社員からの業務とは無関係の酒席への同席の指示				対象外
備考（特にリスクの高い部署・属性等）	・（例）制作局の社員		・（例）営業局の女性社員					

2. 自社とステークホルダーの間、あるいはステークホルダー間で生じる人権侵害リスクの例①（ハラスメント）

想定されるステークホルダー	想定される課題												
	主に関連する事業領域					パワーハラスメント		セクシュアルハラスメント		妊娠・出産・介護のハラスメント		カスタマーハラスメント	
	番組制作（国内）	番組制作（海外）	報道	コンテンツの二次利用	放送事業以外の事業	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要
制作会社・協力会社（国内）	○		○	○		(例) あり	【自社従業員が"加害者"となる事例】 ・（例）制作会社に対する非常識な納期の強要 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
制作会社・協力会社（海外）		○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
技術者・専門人材の派遣会社	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
技術者・専門人材の育成会社	○		○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】 【ステークホルダー間】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】 【ステークホルダー間】		対象外

芸能事務所	○	○	○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】 【ステークホルダー間】		対象外
番組出演者個人（芸能事務所所属）	○	○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】		対象外
番組出演者個人（一般人）	○	○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】		対象外
取材先の個人	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】		【自社従業員が加害者】 【自社従業員が被害者】		対象外
著作権者（作家、脚本家等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
著作権の使用者（出版社、音楽事務所等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
広告会社	○	○	○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		対象外
その他放送関連事業者 （例：撮影スタジオ運営業者、ロケバス等車両管理業者、通訳、コーディネーターなど）	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		
放送外関連事業者 （例：ビル等運営・管理業者、など）					○		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		
視聴者・リスナー	○	○	○	○			対象外		対象外		対象外		【自社従業員が"被害者"となる事例】
〔ステークホルダー名(追加分) 〕													

[ステークホルダー名(追加分)]													
[ステークホルダー名(追加分)]													
[ステークホルダー名(追加分)]													

1. 自社の従業員や役員間で生じる人権侵害リスクの例②（労働時間、賃金、労働環境）

	想定される課題							
想定されるステークホルダー	「労働時間」の問題（長時間労働等）		「賃金」の問題（賃金や契約金額、対価の不払い等）		「労働環境」の問題（労働契約、非正規雇用、外国人労働者等）		[他の課題（追加分）]	
	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要
自社内の従業員・役員間								
備考（特にリスクの高い部署・属性等）								

2. 自社とステークホルダーの間、あるいはステークホルダー間で生じる人権侵害リスクの例②（労働時間、賃金、労働環境）

						想定される課題							
想定されるステークホルダー	主に関連する事業領域					「労働時間」の問題（長時間労働等）		「賃金」の問題（賃金や契約金額、対価の不払い等）		「労働環境」の問題（労働契約、非正規雇用、外国人労働者等）		「他の課題（追加分）」	
	番組制作（国内）	番組制作（海外）	報道	コンテンツの二次利用	放送事業以外の事業	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要	リスクの所在	リスクの概要
制作会社・協力会社（国内）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
制作会社・協力会社（海外）		○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
技術者・専門人材の派遣会社	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
技術者・専門人材の育成会社	○		○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
芸能事務所	○	○	○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
番組出演者個人（芸能事務所所属）	○	○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
番組出演者個人（一般人）	○	○					【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
取材先の個人	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
著作権者（作家、脚本家等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】

著作権の使用者（出版社、音楽事務所等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
広告会社	○	○	○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
その他放送関連事業者 （例：撮影スタジオ運営業者、ロケバス等車両管理業者、通訳、コーディネーターなど）	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
放送外関連事業者 （例：ビル等運営・管理業者、など）					○		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
視聴者・リスナー	○	○	○	○			対象外		対象外		対象外		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
〔ステークホルダー名(追加分) 〕													
〔ステークホルダー名(追加分) 〕													
〔ステークホルダー名(追加分) 〕													
〔ステークホルダー名(追加分) 〕													

著作権者（作家、脚本家等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
著作権の使用者（出版社、音楽事務所等）	○		○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
広告会社	○	○	○	○			【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
その他放送関連事業者 （例：撮影スタジオ運営業者、ロケバス等車両管理業者、通訳、コーディネーターなど）	○	○	○				【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
放送外関連事業者 （例：ビル等運営・管理業者、など）					○		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】		【自社従業員が"加害者"となる事例】 【自社従業員が"被害者"となる事例】 【ステークホルダー間の事例】
視聴者・リスナー	○	○	○	○			対象外		対象外		対象外		対象外		対象外
〔ステークホルダー名(追加分) 〕															
〔ステークホルダー名(追加分) 〕															
〔ステークホルダー名(追加分) 〕															
〔ステークホルダー名(追加分) 〕															

シート利用時の留意点

・本シートは、「①リスクの特定」シートにて確認された人権侵害リスクと自社とのかかわりを評価するためのシートです。

・また、確認された人権侵害リスクについて、全てを同時期に対応することが困難な場合に備え、各リスクの優先順位を記載する欄を設けています。

・リスクに対する自社のかかわりの評価の考え方や優先順位付けの例については、資料本紙を参照してください。

以下で示している評価（低、中、高の評価、優先順位）は一例です。

実際に類似のリスクが明らかとなった場合は、そのリスクの実態に合わせ評価をしてください。

人権侵害リスクが懸念される ステークホルダー		主な領域 （社内／ 契約相手との関係／ 第三者との関係等）	人権侵害リスクの具体的な内容（典型的なパターン等）		自社との関係性	深刻度 （高・中・低の3段階評価）			発生可能性 （高・中・低の 3段階評価）	自社の対処 優先順位
					A. 引き起こしている（Cause）関連「大」 B. 助長している（Contribute）関連「中」 C. 直接関連している（Directly Linked）関連「小」 D. どれにも当てはまらない	規模 （事象の深刻 性）	範囲 （影響数）	是正困難度		
例	自社の従業員	自社内	差別	社員の採用において、特定の性別に対して、評価点を意図的に増減させた	A. 引き起こしている（Cause）	中	中	中	中	中
例	制作会社（国内）	契約相手との関係	長時間労働	〇〇の制作現場において、自社の従業員による演出の度重なる変更により、〇〇社（制作会社）の従業員の深夜を含む長時間労働が常態化していた	B. 助長している（Contribute）	高	中	高	高	高
例	番組出演者（事務所所属）	契約相手との関係	労働安全	〇〇の制作現場において、適切な安全対策が施されなかった結果、セットの一部が崩壊し番組出演者一名が軽傷を負った	A. 引き起こしている（Cause）	中	低	高	中	中
例	番組出演者個人	契約相手との関係	出演者への誹謗中傷	ドキュメンタリー番組において、出演者の住所が記載された郵送物がそのまま放送され、出演者のプライバシーが侵害された	A. 引き起こしている（Cause）	高	高	高	中	高
例	番組出演者個人	第三者との関係	出演者への誹謗中傷	番組において、出演者の発言がSNS等で拡散された結果、出演者個人に対する誹謗中傷が集中した	C. 直接関連している（Directly Linked）	高	高	高	中	高
例	グッズ制作会社	契約相手との関係	児童労働	アニメ〇〇のグッズを製造している〇〇国の〇〇社の工場において、児童労働がなされている疑いが現地の報道にて確認された（ただし自社のグッズとは異なる生産ライン）	C. 直接関連している（Directly Linked）	高	中	中	中	中
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

注：以下は一例です。参考としてご参照いただき、自社の実情に合わせて編集してください。

人権リスク
マップ(例)

凡例

【社内】：自社の従業員・役員間で生じ得る人権侵害リスク、【企業】：自社従業員等と契約相手先企業（公的機関含む）従業員等との間あるいは契約相手先企業間で生じ得る人権侵害リスク、

【個人】：自社従業員等と番組関係者個人との関係で生じ得る人権侵害リスク、【視聴者】：自社従業員や番組関係者と視聴者やリスナーとの関係で生じる人権侵害リスク

