

放送のガバナンスに関する検討会

民放テレビ局のガバナンスを考えるために

2025年8月7日
音好宏(OTO Yoshihiro)
上智大学新聞学科

0.放送局のガバナンスは、一般的な営利企業と同じなのか

- 公共性、公益性が求められる免許事業

- 言論機関として認知

 - 憲法21条 表現の自由

 - 放送法 放送事業者の自主・自律を謳う

- ex.災害時に、採算性を度外視してでも人命、安心安全を優先

- 西側先進諸国の中でも、日本社会は放送の公益性、公共性への期待は高い。

1.日本の民放テレビ事業の特色

1951年 民放ラジオ放送の開始

9.1 中部日本放送(CBC)、新日本放送(MBS)

1953年 民放テレビ放送の開始

8.28 日本テレビ放送網 1955.4. 1 TBSテレビ

■ 県域が基本(県域免許)だが、関東／中京／近畿は広域圏として認められる

■ 1970年代以降新聞資本の電波出資の整理により、新聞／テレビの資本系列化

■ 民放ネットワークの形成

日本テレビ系、TBS系、フジ系、テレビ朝日系、テレビ東京系、独立U局系

民放テレビ局の事業規模には大きな差

■民放テレビの売り上げの半分が、在京キー局

ex.2023年度 民放テレビ局の総売上 2兆1436億円（総務省）

テレビ局127社(内ラテ兼営31社)

在京キー5社で50.5%、在阪5社で10.9%、その他の社で38.6%

■社員1000名を越えるのは、在京キー局のみ →基本は中小企業

■系列制作会社の存在 位置づけが局によって異なる

■監査役の人数、常勤/非常勤、出身も、これまでの経緯等で異なる

⇒放送業界としてガバナンスを効かせる環境をどう整備するか。

3.放送局のガバナンスをどう効かせるか ～ 人権DDを例に

■2023年5月 民放連 放送基準の大改訂

→背景には、人権意識の高まり 国連人権委、G7、日本政府...

2023.3.1 TBSHD 「TBS グループ人権方針」

「TBS グループサステナブル調達ガイドライン」

11.30 FMHは「フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針」を発表

⇒フジ第三者委員会報告書によれば、2023.6に事案発生。8月に経営幹部に報告。

4.不祥事にどう向きあうか

関西テレビの事例

2007.1 「発掘あるある大事典2」

外部調査委員会(熊崎勝彦委員長)による調査→2007.3報告書公表
→局と芸能プロダクション、局と制作会社(孫請け等)の関係

再生委員会 再生に向けての方策検討

活性化委員会 →オンブズカンテレ委員会(年3回/外部有識者3名)

1)オンブズマン機能 2)内部的自由(制作者の良心の保障)

3)「オンブズ・カンテレ委員会特選賞」の選奨

東海テレビの事例

2011年8月 不適切テロップ問題発生

→調査委員会にて、原因の究明と再発防止策の提示

→再生委員会にて組織の見直し

- ・コンプライアンス推進局の新設

 - コンプライアンス委員会、コンプライアンス責任者会議

- ・「オンブズ東海」の設置

- ・8月4日を「放送倫理を考える日」と定め、全社集会開催

- ・放送人研修会の開催

...

信頼される会社を目指して

東海テレビの「人権とコンプライアンス」

2011年8月4日に起こした「びーかんテレビ不適切テロップ問題」の反省のもと、東海テレビでは翌年1月に「コンプライアンス推進局」を立ち上げ、様々な取り組みを行ってきました。

まず、問題を起こした8月4日を「放送倫理を考える日」に定め、毎年この日に合わせて、東海テレビグループの役員・従業員および協力会社スタッフを含む全従業員を対象に「全社集会」を開催。この他、放送に携わる私たちが備えるべき知識をアップデートする「放送人研修会」を年2回実施しています。研修会では毎回、放送をめぐるタイムリーなテーマを取り上げ、これまでに27回を数えました。

またグループ会社を含む役員や局長クラスによる「コンプライアンス委員会」に加えて、ライン部長全員が参加する「コンプライアンス責任者会議」を2013年に設け、階層別に問題意識を共有するための会議体を運営しています。さらに放送局としては三番目となる第三者のオンブズマン組織「オンブズ東海」を稼働させ、東海テレビが手掛ける番組やイベントなどの取り組みについて、外部の目からチェックおよび論評をいただいています。

この他、内部通報制度「ヘルプライン東海」も設置、「ハラスメントゼロ」「放送倫理違反ゼロ」「心理的安全性100%」を目指し、東海テレビで働くすべての方が安心して働くことができる職場づくりに力を入れています。

東海テレビでは、今後も従業員一人ひとりがすべての人たちの人権を尊重し、高いコンプライアンス意識に基づく企業活動を行える組織・人材づくりに努めます。その上で、良質なコンテンツやイベント等を通じ、地域に貢献し、最も信頼されるテレビ局を目指してまいります。

〈東海テレビ・コンプライアンス体制〉



東海テレビでは、2011年の「びーかんテレビ不適切テロップ問題」を機に、コンプライアンスに力を入れるようになり、今年で15年目を迎えました。社内外から受け止めたアラームを東海テレビの日々の活動・業務に反映させるとともに、トラブル事案の共有、放送倫理教育、放送人研修などの取り組みを行っています。ここではその一例をご紹介します。

放送倫理を考える全社集会

コンプライアンス推進部 伊藤 雅章

テーマは「人権問題」

「放送倫理を考える全社集会」は、私たち一人ひとりが「放送倫理」について今一度考え直すとともに、当時の問題を風化させないようにすることを目的に開催しています。今回のテーマは「人権問題」としました。冒頭、小島浩貴社長は「時がたっても私たちは語り継ぎ、将来の後輩たちに引き継いでいかねばならない。ミスが起きたときは迅速に対応することが大切」とのメッセージを伝えました。続いて各部局からの報告では「顔写真取り違えを二度と繰り返さないために」「ジェンダーの視点から見た報道」「ことばのアップデート」「誰もが平等に楽しめるイベントを～障害者差別解消法改正に伴い～」など、合計8名が発表しました。最後に社外アドバイザーで上智大学教授の首好宏さんからは「東海テレビはこの13年、毎年全社集会という形で繰り返し取り組んでいることが非常に大きな財産になっている」と語りました。

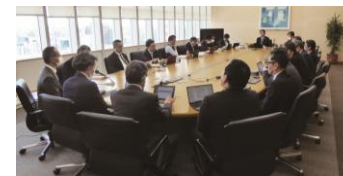
参加者からは「各部署の取り組みについて、時代とともにアップデートが必要であることがわかり有意義だった」「他メディアとコンテンツを競い合う中、全社集会を継続していくことは私たちの力になる」などの感想が寄せられました。視聴者の方から信頼されるテレビ局になるために、近道はありません。びーかんテレビ問題を「一病息災」としていけるように、これからも「放送倫理を考える全社集会」を大切にしていきたいと思います。



放送倫理を考える全社集会の様子

コンプライアンス委員会

「コンプライアンス委員会」は、役員・局長・グループ会社役員などをメンバーとし、半年に1回開催しています。社内のコンプライアンス及び情報セキュリティに関する案件について、コンプライアンス責任者会議と連携しながら、役員、局長等が情報共有及び対応策を協議し、グループ全体で方針を決める場としています。委員会には顧問弁護士の参加を仰ぎ、この1年では「フリーランス新法」や「中居正広氏と女性のトラブルをめぐるフジテレビの対応について」などが議題となりました。会社幹部が率先垂範して、コンプライアンスを意識する重要な機会に位置付けています。



コンプライアンス責任者会議

東海テレビでは各部の所属長全員を「コンプライアンス責任者」に任命し、所属部署内でのコンプライアンスや放送倫理意識の浸透に対する責任を担ってもらっています。毎年4回開催している「コンプライアンス責任者会議」では、グループ会社の担当者も加え、法令順守や放送倫理、情報セキュリティなどに関わる事項について、注意喚起する場を設けています。各部署で発生したトラブルやヒヤリ・ハット事例とその対応の共有のほか、BPO事案などについても時間を割いて議論を深め、会議の結果は各部署内で周知を図ってもらっています。全従業員が放送に携わる「放送人」として、コンプライアンスを意識しながら業務にあたれるようこの会議を運用しています。



みんな活躍プロジェクトについて

》》 2025年4月～ スタート

2023年にスタートした女性活躍推進チームがバージョンアップ
女性だけでなく“全従業員”を対象にしたチームとして2025年に始動。
多様性を意識したメンバーで構成 現在12名で活動中

》》 目的

全ての従業員が安心して能力を発揮できる様、職場環境を改善し
多様性(Diversity)公平性(Equity)包摂性(Inclusion)の意識が
組織文化に根付くことを目的に活動し、組織の持続的な成長に寄与する

》》 テーマ

東海テレビに入って良かった！

～誰もが能力を発揮できる働きやすい職場へ～

みんな活躍プロジェクトについて

》》 課題

- ・職場環境の改善
- ・ライフワークバランス
- ・多様性の尊重
- ・従業員の相互理解
- コミュニケーション機会の創出
- ・モチベーション向上など

》》 施策

3つのチームに分け、全社員の働きやすい環境作りにアプローチ

アンケート

現状を把握し課題を抽出
→従業員へフィードバック

アンケート結果は、人事やコンプライアンス推進部など当該部と連携し、職場環境の改善に繋げる

研修会

良好な企業風土醸成のための講習会
DEI・コミュニケーション・相互理解を深める研修会

社外のゲストスピーカーを招き、従業員全体に有意義な会へ

イベント

従業員のモチベーションアップ

部局の垣根を越えた従業員のコミュニケーションや相互理解を深める機会の創出

5.不祥事をきっかけにしなくても

■名古屋テレビ オンブズ6

「メ〜テレには、視聴者から寄せられた人権侵害や報道被害に関する問い合わせや苦情、批判に対して迅速に対応し、報道・制作の現場等に意見を述べるための第三者機関「オンブズ6」があります。「オンブズ6」は、視聴者の皆様からの苦情に対応するだけでなく、人権侵害や報道被害に関し第三者の立場で放送に目を光らせ、被害が生じた場合は、社会通念や放送基準、各種法令に基づいてオンブズの機能を果たしています」(メ〜テレ HPより)

3名の委員(メディア研究者/在名弁護士/在名財界人)

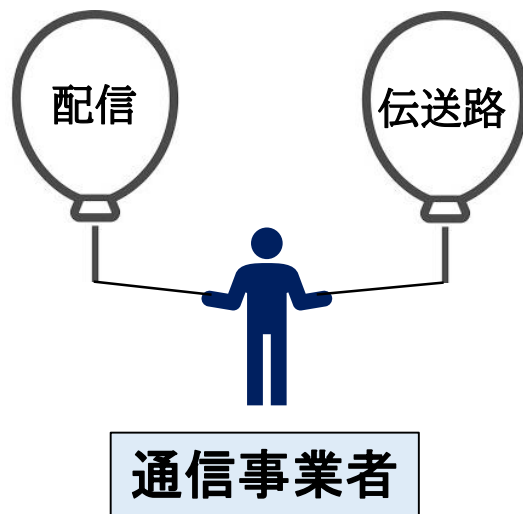
■北海道テレビ CSRレポート

放送の大きな固定負担

固定費の概要

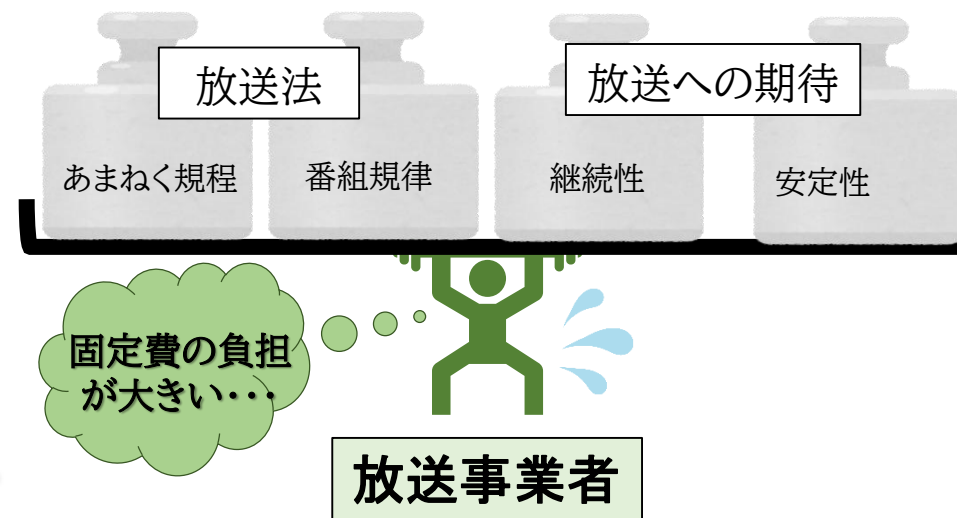
映像配信、暗号化から
顧客管理まで
主にソフト面の投資

伝送は
インターネット網を利用



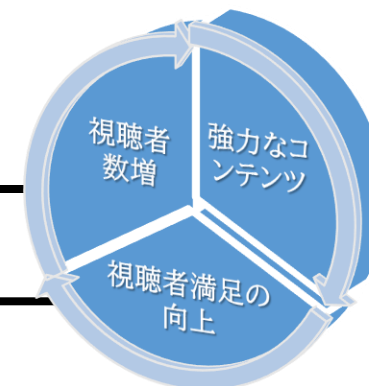
社会的責任

日本の「公共性」観



コンテンツへの投資

固定費を抱えつつ、コンテンツ投資に



6.民放局にどうガバナンスを効かせていくか

- 放送に携わる者の人権意識・コンプラ意識の向上
→社会状況への感度を高め、職業倫理として意識向上
- 放送事業者としてガバナンスを行使
→企業組織として機関決定、公表（人権DD、CSRレポート...）
- 業界団体としての民放連への期待
→会員社との情報共有（ベストプラクティス）、対応の助言、
会長/理事会による指導 ... 強制力はないが強く響くはず

ご清聴ありがとうございました。