

2011年8月29日

放送倫理・番組向上機構（BPO）

放送倫理検証委員会 御中

日本テレビ放送網株式会社

2011年5月31日付貴委員会の決定「日本テレビ『ペットビジネス最前線』報道に関する意見」を受けまして、弊社がこれまでに行ってまいりました取り組みについてご報告いたします。

1. 委員会決定の報道

5月31日 「news every.」「NEWS ZERO」「日テレNEWS24」にてそれぞれ1分30秒のニュースとして全国放送致しました。この中で「今回の意見書を受けて、日本テレビは『本日の意見書を真摯に受け止め、取材・番組制作におけるチェック体制の一層の強化と放送倫理向上のための研修の更なる拡充に迅速に取り組んで参ります』とのコメントを発表しています」と報道しました。

2. 委員会決定内容の周知徹底

以下の対応をとりました。

- 6月1日 報道局緊急幹部会を招集し、報道局の社員・スタッフ全員に委員会決定を精読させるよう指示
- 6月3日 社内イントラネットに委員会決定全文を掲載 コンプライアンス推進室より各部門に周知の連絡
- 6月6日 局長以上の会社経営陣、業務執行責任者で構成する拡大執行役員会において委員会決定内容報告
各局長より配下の全社員に通達
- 6月7日 報道局とコンプライアンス推進室の幹部で構成する報道審査委員会で今後の取り組み方針を共有
報道局のデスク以上で構成する編集会議で改めて配下の社員・スタッフ全員への周知徹底を指示

3. 番組審議会への報告

6月28日 弊社番組審議会にBPO・放送倫理検証委員会の決定内容、報道局内での周知徹底状況、再発防止のためのこれまでの取り組み及び今後の方針について報告いたしました。

4. 再発防止策の策定と実践の経緯

問題発覚後、1月24日に報道局とコンプライアンス推進室で合同チームを編成し、関係者からのヒアリングを通じて、放送に至るまでにどのような意思決定が行なわれ、なぜチェック体制が機能しなかったのかを中心に検証作業に取り組みました。その結果、「経済部内の責任体制の不備」、「部内コミュニケーションの不足」、「顧客取材のあり方に関する不徹底」が課題であり、緊急の再発防止策として、責任体制の確立、企業取材、顧客取材の基本原則の徹底、企画内容の局内周知と危機管理の強化、当該CS・地上波コーナーの再検討（休止、その後、打ち切り）を実施のうえ、2月15日、貴委員会に報告いたしました。

また、報道局では2009年の「バンキシャ虚偽証言放送」問題以降、報道の社会的使命の自覚と高い職業モラルの確立に向けて一丸となって取り組んでまいりましたが、こうした意識の向上が、組織の隅々にまで浸透していないことが、今回の事案を引き起こした一因であると受け止め、この間の取り組みに不十分な点がなかったかを再点検しました。これまでに「バンキシャ」の制作体制を抜本的に見直し、局内に「危機管理チーム」を常設し、報道倫理の研修システムを整備しました。これによって改善された部分がある一方で、今回の企画を担当したディレクターは自主的に放送倫理を守ることを実践しませんでした。この事実を重く受け止め、担当ディレクターはどのような心構えで日常業務にあっていたのか、品質管理を担当するスタッフはどのような対処をしていたのか、なぜ組織としてこのような事態を見過ごしてしまったのか、改めて分析・検討をしました。

まず、これまでの取り組みが、ともすれば「上からの再発防止策」や「監視機能の強化を押し付けてきた」側面があったのではないかと、その結果として、肝心の第一線の現場にまで報道倫理が完全に染み渡っていなかったことを組織として点検ができていなかったのではないかと分析しました。そして、あくまで「現場目線」で「自主的に導き出された」再発防止策こそが、放送の自主・自律を守る唯一の方法であることを心に刻み、報道局で働く全ての社員・スタッフが「同じレベルの危機感と不適切手法根絶への強い決意」を持ち続けるため、その方策の検討段階から、上層部だけではなく報道局全体で取り組むことにしました。

具体的な手続きとしては、3月8日の報道局編集会議にて、なぜ「不適切手法」が放送されてしまったのかを、企画・リサーチ段階、取材段階、編集・チェック段階、放送直前段階の4段階にわけてプロセス検証を行い、その教訓を共有化しました。そのうえで、「上からの再発防止」には限界があることを前提に、以下の5つの課題について取材、番組の各部門を16のチームに分けて現場レベルから検討することにしました。課題は「バンキシャ」の教訓はなぜ生かされなかったのか、「事実」を「事実」として伝えるために必要なことは何か、「コミュニケーション」不足をどう克服するか、「トラブル事例」をどう共有するか、「不適切」をいかに放送させないか、以上5つの課題の対策を各部門で現場の第一線から意見を十分に吸い上げたうえで、それぞれの実情を踏まえ

た具体策をボトムアップ方式で策定することにしました。

途中、3月11日の東日本大震災で作業が一時中断したものの、3月31日までに各部門の議論の結果を集約したものを「なぜニュース番組で『不適切手法』が放送されてしまったのか」を総括した社内文書（以下「内部文書」）としてまとめました。これは系列局や社内各部門の研修用資料として作成したものです。

過去の「バンキシャ問題」で明らかになった課題は、事実確認の不徹底、スタッフ間のコミュニケーション不足、映像優先の演出方法、でした。この背景には、本来は番組部門とともに取材部門が正確性、公正性をチェックするダブルチェック体制が、バンキシャについては構築されておらず、この教訓をもとに取材部門のデスク級を中心に「危機管理チーム」が創設されました。バンキシャはもとよりすべてのニュース番組における特集企画、調査報道に関しては、危機管理アドバイザーが企画、取材方法の妥当性についてチェックをする態勢を構築しました。しかし、今回の問題では、取材部門内での危機管理システムの構築に漏れがあったことが顕在化しました。その穴を塞ぐため、危機管理チームの機能を強化し、これまで14人だったメンバーを24人に増強したうえで、以後、定例会議を実施することとし、4月28日に第1回の会議を開催しました。これを通じて、各チームの失敗事例、トラブル未然防止事例の報道局内での共有化を強化することにしました。

また、同日、コンプライアンス推進室主催の社内の各部門との共有会議でもすでに報道局内で確認していた「企業・ユーザー取材ガイドライン」を配布し、全社的に企業取材、顧客取材の基本原則の徹底を図りました。さらに、5月10日、報道局とコンプライアンス推進室で構成する報道審査委員会でもこれまでの取り組みを共有したうえで、報道局外での失敗事例、トラブル未然防止事例の共有化もさらに強化しました。

5. BPO委員会決定後の報道局の対応について

委員会決定の翌日6月1日、報道局では、取材部門と番組の責任者（部長、CP）全員を招集し、緊急幹部会を開催しました。BPO委員会決定内容にあった「放送局の上層部が現場のスタッフに放送倫理を教え込んだり押しついたりすることの有効性には限界があり、現場スタッフに合う、現場スタッフのための、放送倫理の実現を工夫する必要がある」という指摘をまず、幹部全員が噛みしめた上で、委員会決定内容を報道局全体に周知させるため、チーム毎に責任を持って必ず全員に全文精読させること、あらためて全員から感想、受け止めたこと、意見等を吸い上げること、その上で、「内部文書」で示された各チームの根絶策を参考にしながら、改めてチームの責任者として上からの押しつけではない研修のあり方や、業務のあり方についての今後の取り組み方針を3週間以内に、研修担当の報道局次長まで提出することを指示しました。そして、3週間の期限である6月22日までの間に、各部門、チーム毎にBPO委員会決定内容の周知と意見を吸い上げるディスカッションを実施しました。その結果、各チームから熱心な議論の結果とそこから考

え得る有効な研修手段などが報告・提案されました。

これを元に報道局では、まず、各種の提案を実現するための体制整備として、従来の「危機管理チーム」を7月1日付で「報道向上プロジェクト」と改組して、32人の体制に強化しました。従来は取材部門中心に「監視」が主要な任務だったチームから、「人材育成」を第一任務としたプロジェクトへと役割の優先順位を変更したうえで、活動のスタートとして、報道局に配属まもない若手を中心に「初級研修」を実施しました。7月11日、12日、13日、19日で計68人が受講し、全員から日常業務での不安や意見を吸い上げる匿名アンケートを行いました。

その後の7月23日、各部門の研修責任者である所属長14人に対する報道局幹部研修を実施しました。のべ6時間の研修を通じて、初級研修アンケートで集約した結果を元に、若手が日頃感じている不安や課題をいかに解決していくべきかをディスカッションし、「見捨てられ不安」のない面倒見のよいチームをどのように作り上げるか、活発な議論を行いました。報道向上プロジェクトでは危険地取材での安全管理のあり方についても取り組んでおり、7月14日、22日にはプロジェクトが主催した「山岳取材ガイドライン」の講習会を実施し、報道局全体にメンバーの山岳取材安全管理者から山岳取材のルールについても周知をしました。

7月26日、社長を長とした社内各部門の危機管理責任者で構成する会議で、報道局から再発防止に向けたこれまでの取り組みと今後の方針を報告しました。8月8日、「報道向上プロジェクト」全体会議を開催し、各部門で検討した研修計画とプロジェクト主催の研修のすり合わせを行いました。番組単位や部単位での独自研修にそれぞれ講師を出し合うテーマ研修や番組部門から取材部門への短期社内留学制度などを具体化させるために、その運営方法の詳細の確認、日程の調整等を行いました。その後、具体化したものとして、8月19日には、NEWS ZEROチームを対象にした「ZERO白熱教室」と題した取材実践研修を開催し、政治部のデスクを講師として最近の政治取材の最前線での取り組みを題材に、よりよい取材と報道のあり方を熱く語り合いました。ZERO白熱教室は隔週で実施中で、次回9月2日には原子力取材について担当の解説主幹と議論をする予定です。8月22日には、報道向上プロジェクト主催のテーマ研修として外部講師を招き、報道局の全てのデスク級を対象にした「人権研修」を実施しました。過去の失敗事例や他社の問題事例などを参考に教訓を共有しました。

直近の8月26日には、貴委員会の小町谷育子委員長代行と香山リカ委員らをお呼びしでの公開討論形式の研修会も実施しました。若手パネリスト3人（取材部門の社員、ニュース制作部門の社員、ニュース制作部門のスタッフ）との「見捨てられ不安」にどう向き合うべきかの討論に加えて、弊社のこれまでの取り組みが委員会決定で投げかけられた「現場スタッフに合う、現場スタッフのための放送倫理の実践」に近づいているのかどうかについて、報道局外からの参加者も含め170人が参加し、ベテランと若手制作者らとのディスカッションが繰り広げられました。

この中でも紹介した社会部へのレンタル研修制度は、2週間を基本として、事件取材現場に「短期留学」するシステムで、8月29日から第一弾として関東の支局に番組のアシスタントディレクターを派遣しています。これは研修希望者がいる限り、基本的に永続的に実施する方針です。このほか、政治部では9月22日に、プロジェクトの研修統括との実践型研修会を企画するなど各部門、チーム毎にそれぞれの計画を実施に移しつつあります。また、9月28日、29日に予定している系列局のデスクを対象にしたNNN全国実務者研修会では、再び外部講師を招いての「人権研修」のほか、各系列局で起きた失敗事例、不安事例を共有して、ディスカッションを行う予定です。

こうした取り組みを通じて、「若手スタッフにとっては作ってよかった、上司にとっては指導してよかった、視聴者にとっては見てよかった、の三方よしの関係」に繋がる人材育成を重視したより風通しの好い組織作りを目指していきます。ある所属長リポートにあった「気持ちのこもったコミュニケーションと高いモチベーションがあればミスは起きない」という指摘を信じて、組織を挙げて報道倫理の確立に取り組む所存です。

6. BPO委員会決定についての報道局 社員・スタッフの受け止め方

委員会決定後の受け止めに6月22日までに集約した所属長リポートから抜粋します。

意見書には厳しい部分もあるが、全体として励ましに近い印象を持った。報道記者としての自覚と誇りを忘れずに仕事をしようと改めて思った。(取材部門)

委員会決定にあった「見捨てられ不安」についてスタッフ間で議論をしたところ、ベテランからは「ディレクターとしての意識レベルの問題」「なぜ取材対象者を社員でもよいと考えたのかは理解できない」といった意見が上がる一方で、若手からは「どうしてやったかわからないというのは、最近の口ケの難しさが理解できていない証拠だ」という意見が上がった。仕事に対するプロ意識の違い、報道の使命感、報道の怖さの認識、人間関係における難しさの感じ方などに大いに世代差があることがわかった。(ニュース制作部門)

BPO意見書は、コミュニケーションや若い世代の心の問題を詳細に分析しており、主に「上司が部下に対してとるべき接し方」を説いて問題解決を促しているが、自分自身としては部下としての努力を今よりもしなければならぬと感じた。受け身の姿勢では、自分が上司になったときに部下に適切なコミュニケーションが実践できない。コミュニケーションも仕事の一部であり、部下に甘んじることなく行動するのが社会人としての責任だと思う。(取材部門)

非常にショッキングな内容だ。報道機関に働く者に対する意見書である前に、一般社会人向けに書かれていたからだ。当たり前なことだが、後輩に対して報道マンの心構えの前に、社会人としての心構えから、人間関係のイロハまで懇切丁寧に指導する必要があるということを改めて痛感した。(取材部門)

見捨てられ不安とあったが、ほめるだけでなく、時には厳しくしかることも大事だと思う。ほめるにしろ、しかるにしろ、上司が「きちんと見ている」「評価している」ことを伝えることが重要だと思った。(ニュース制作部門)

今は「たまたまこの仕事に行き当たった」人が増えている。「報道の存在価値」の徹底が大切ではないか。BPO意見書には社会の問題、弱者の視点、改善の提案が根底にあることを意識すべきだと思う。(取材部門)

自分たちは大丈夫と思っていたが、上に怒られるのが怖いとってしまうスタッフがいることも確か。穴を空けられないと言う思い、成立させなければという思いと、上司からの圧力というか空気、締め切りがある焦りはある。必要以上のプレッシャーは避けると共に、プレッシャーに負けない人材を育てることも必要だと痛感した。(ニュース制作部門)

若い世代のスタッフには「報道の仕事に携わる満足感」が伝わっていないと言う指摘、これは自分も含めた年長のスタッフに大いに責任があると思った。今後、コミュニケーションの場を積極的に作るよう心がけたい。(取材部門)

7. BPO研修会について

8月26日のBPO研修会の参加者には匿名でのアンケートを実施しました。

きょう参加するまではなぜ今回のようなことが起きたのか全く理解できず、個人の資質の問題でしかないと思っていたが、実は置かれている環境が大きく影響していると感じました。見捨てられたくないというのは共感できませんが、自分の仕事の意義を自分自身が理解していること、モチベーションをもって取り組めるように皆で考えて実践してゆくことが大事だと思いました。(20代・AD)

自分はむしろたくさん「不安」や「プレッシャー」を課せられたいと思っているし、いろいろなタイプの上司とも接したいと思っています。それらを乗り越えて成長したいと思うからです。また、今回の研修を通じて、組織として具体的な取り組みがたくさんとられているのを知って正直、驚きました。(20代・記者)

報道局での取り組みについて具体的に知ることができ、他部署の人間としては大いに参考にできるところがあるように感じた。世代間(あるいは同世代内でも)仕事観やコミュニケーション観などに大きな差異がありうるという前提で自分の職場環境の向上につなげられればと思う。(20代・ディレクター)

実際に映像を見たのでわかりやすかった。精神面から分析していただくとより身近な問題に感じられた。コミュニケーション不足の解消に関しては、どちらか一方の努力で成り立つものではないので双方の努力が必要だと思う。(20代・ディレクター)

自分の職場を客観視するいい機会となった。コミュニケーションには様々な形があることを改めて感じた。上司と部下、先輩と後輩であっても個人的には「人間同士の付き合い

い」があるべき姿だと思う。忙しい中だが少しでも仕事とは別の枠組みでコミュニケーションをとることが重要ではないか。(20代・記者)

自分はVTR作りをコンスタントにやらせてもらっており、OA後に助言、指導もしていただいている。ただ自分のために助言をしているのか、番組をよくするためにしているのかわからない。似ているようで大きく違う。自分がどれだけ評価されているのかわかりたいし、評価されたいと思う。上司の本音を知る機会が少ない。(20代・ディレクター)

香山さんの話で出た「見捨てられ不安」は自分も若いころ感じていた部分でその通りだと思ふところがあった。年齢を重ね、ある程度周りが見えてくると少しずつなくなっているのだと思う。(30代・ディレクター)

不安を持たないでこの仕事はできない。不安があるからこそ懸命に取材、事実確認をするし、最後の1秒まで記者、デスクにも相談できる。それこそがコミュニケーションの根幹だと思う。不安の方向が人に向かっているのが問題。いいものを作る、放送する、ということの不安こそを培うべく上司もコミュニケーションすべきだ。(30代・記者)

香山さんの「常に一定の対応にあたる。重しとしての役割を果たす」というコメントが非常に印象に残った。自分がそういう立場となった時に相手から得られる安心としていつも安定した対応は非常に重要だと思った。(30代・記者)

BPOイコール怖いと思っていたが、どこがよくないのかを一緒に突き詰めてくれる立場なのではと思い始めた。BPO姉さん、BPO兄さんのような立場かと。その兄弟関係が会社の中にあればこういう研修自体もいらないのかもしれない。ミスを防ぐのは人間なのだとはあらためて感じた。(30代・ディレクター)

デスクはデスクなりの楽しさがありますが、非常に難しい仕事です。プレッシャーはディレクターの数倍感じています。自分は正しいと思うことを下には教えていき、上には間違っていることを間違っていると言える立場でいたいと思っています。(30代・デスク)

「伝える原点」「伝える喜び」をどう共有していくかが大切だと思った。世代間ギャップは明らかにあるので精神論だけでは届かない面はある。計画している交換留学研修などを通じて、要は一人一人の若手が取材者、表現者として自主独立していけるかどうかだと思う。(40代・プロデューサー)

BPOの意見書がまとまった経緯を知ることができた。否定というより温かいまなざしで作られたものだと感じた。ただなかなかこうすれば解決するという解答はなく、今後の仕事の進め方を見直す機会となった。(40代・記者)

コミュニケーション不足に起因する問題、自分自身も日々考えさせられています。環境を作っていく重要性を感じつつ、早急にその成果が出るものでもなく、地道に取り組むことが重要だと思います。(50代・技術部門)

今回の問題は、2年前の「バンキシャ問題」以降、報道局の再生に向けて、全社一丸となって取り組んでいる途上で発生したもので、誠に痛恨の極みです。2011年度は、「会社目標」のひとつに、「コンプライアンス憲章の遵守」を掲げました。視聴者のご意見やBPOから指摘された数々の問題点を謙虚に受け止め、報道局のみならず日本テレビで働く全ての社員やスタッフが、この問題をより一層重く認識し、日本テレビ全体の信頼回復に向けてさらなる努力を積み重ねていく所存です。

以上