

2011年10月7日

放送倫理・番組向上機構  
放送倫理検証委員会  
委員長 川端和治様

「イチハチ」に関する報告書

(株)毎日放送  
制作局長 寺西厚史

## 【はじめに】

貴委員会の「情報バラエティー2番組3事案に関する意見」（以下「意見書」）は、情報を取り扱うバラエティー番組をつくる際には、その「情報の正確さ、事実の公正さ」を決して疎かにしてはならないことを私たちに再認識させるものでした。これを受けて当社では、この基本的な放送倫理を制作現場でより徹底させるために、いま何が必要なのか、制作局を中心に議論を積み重ねてきました。そして、「意見書」が今回の問題が起きた要因として挙げた「制作体制」と「情報環境」という二つの課題について、まずは放送局の制作幹部がしっかり把握すること、また、現場の若いスタッフを中心に「事実確認」の重要性について自覚を促すことが大切であると考えました。

この「報告書」では、7月に「意見書」を受けてからの当社の対応と取り組みを次の4つのパートに分けて書いています。

- (1) 当社の対応
- (2) 制作局の取り組み
- (3) 「意見書」の指摘と「現場の声」
- (4) 再発防止に向けて

なお、貴委員会から「若い人のレベルアップになるよう、組織的に活用してほしい」との要望があった「若きテレビ制作者への手紙（以下、「手紙」）」には、制作局員のほぼ全員が「返信」を書きました。この「返信」には、さまざまなレベルの制作スタッフの仕事上の悩み、不満、葛藤、そして問題提起の声がストレートにぶつけられています。

当社では、この「現場の声」をこれからの番組作りと再発防止策に反映することが重要と考えました。

### (1) 当社の対応

当社では「イチハチ」の問題発覚後の今年1月、再発防止に向けて制作局の人員体制の見直しやコンプライアンス面でのチェック体制の強化などの対策をとりました。2月には本社で2回、東京支社で1回の研修会を開催し、合わせて約220人の社内外の制作スタッフが「イチハチ」の問題を自分自身の問題として共有し、議論しました。

また、7月初旬には貴委員会より委員会決定として「意見書」と「手紙」を受け取りましたが、その後の当社の対応と取り組みについて報告します。

- ◆ 7月6日  
「意見書」と「手紙」を受け取る。  
当社ホームページに「意見書」の内容とコメントを掲載。  
夕方ニュース番組「VOICE」で本件を放送。
- ◆ 7月7日  
制作局全社員に、「意見書」と「手紙」をメール添付で配布。
- ◆ 7月11日  
常勤役員会である経営委員会で、コンプライアンス室長が全役員に「意見書」の内容を説明するとともに「手紙」の社内配布を提案。社長が全社員に加え、番組制作の協力会社のスタッフにも直接手渡しするよう指示した。また、「意見書」の指摘を重く受け止め、「手紙」を管理職から社員に手渡すことで周知徹底することを確認した。  
(その後、購入した「手紙」1000部を全社員と制作会社に配布)
- ◆ 7月12日  
全社局長会でコンプライアンス室長が「意見書」の内容を全局長に伝える。また制作局長が制作局の取り組みとして、社内外の制作スタッフが「手紙」に「返信」を書き、それを後日、BPOに提出することを報告した。
- ◆ 7月19日  
緊急制作局会を開き、制作局長が制作局の全社員に「意見書」と「手紙」が出されるまでの経緯を改めて報告、その場で再度「手紙」を配布した。  
また、「意見書」に指摘された「正確な情報、公正な事実」、「事実確認」などの重要な問題点を番組単位で議論するため、「意見書」を自分自身の問題として読み、「手紙」に「返信」を書くよう呼びかけた。  
※この取り組みは、結果として社外スタッフを含む多くの「現場の声」を吸い上げることになり、再発防止の議論にも活かされた。
- ◆ 7月27日  
東京支社に貴委員会の水島久光委員、重松清委員を招いて勉強会開催。  
(参加者約30人。詳細は後述)
- ◆ 8月6日  
当社の広報番組「マンスリーレポート」でBPOの決定内容の他、「手紙」をどう受け止めたかについて社内各部署の中堅、若手社員らにインタビューして放送。
- ◆ 8月12日  
「意見書」の指摘に対し、再発防止策や今後の番組作りのあり方を議論、検討するため、制作局とコンプライアンス室幹部による集中検討会議スタート。
- ◆ 8月16日  
「手紙」に対する社内外の「返信」(77通)をBPOに提出。
- ◆ 10月4、5日  
制作局会を開き、制作局長が制作局員にこれまでの議論と取り組みをまとめた本報告書の内容を説明。制作局全員が今回の問題について改めて意識を共有した。

## (2) 制作局の取り組み

「意見書」は、「イチハチは正確な情報、公正な事実を前提にする“情報バラエティ番組”でありながら、制作の各段階で情報の正確さ、事実の公正さに対する、またそれを確認することの重要性に対する認識が極端に不足していた」と述べています。当社ではこの指摘を重く受け止め、いま一度、「情報の正確さ、事実の公正さ」という放送倫理の基本に立ち戻り、社内で議論してきました。

その一環として、7月27日に水島、重松両委員を当社の東京支社に招いて勉強会を開催し、制作担当取締役以下、制作局長ら幹部ならびに本社と支社のプロデューサーやディレクターらが出席して両委員と意見を交換しました。勉強会では、両委員から「“情報バラエティ番組”は、一つの番組の中で情報を伝えるということと、面白く見てもらうということの二つの要素を持っている」「制作体制を支えるスタッフの意識の中にもその両方が混ざり合い、スタッフ間のコミュニケーション不足もあいまって、リスクを生み出している」との見方が示されました。

そして、「意見書」が「バラバラの制作体制」と表現したこのような状況を改善するためには、分業化が進んで、ある種パッチワーク的になっている制作現場内部のコミュニケーションギャップを埋めることが不可欠であり、放送局側のリーダーシップが重要だとの認識が示されました。

さらに、事実関係の“ウラ取り”に関連して、制作サイドから「報道分野でよく使われる“ウラ取り”ということばが今回の意見書で用いられたことに違和感をおぼえる」との意見が出たのに対し、両委員からは、「“ウラ取り”ということばは一般的ではないかもしれないが、今回のケースで事実を確認するということは、最初から疑いの目で出演者を見るということではなく、取り上げる事実自体が面白いネタとして意味があると考えるのであれば、その真実性を確かめるべきではないか。そうすることによって万一、不測の事態が生じたときに、制作者だけでなく出演者を守ることもつながる」との指摘がありました。また「事実を確認する作業は、必ずしもいつも100パーセント正しいことの証明を求められているわけではないが、本件の場合、何に基づいて正しいと判断したか、その根拠をきちんと説明するという最低限のことができていなかった」との指摘もありました。

このほか、素人の出演者との関係性を制作現場の各レベルでいかに築くのか、あるいはインターネットの利便性が制作者サイドの能動的な事実確認作業を結果的に奪っているのではないかという問題提起など、さまざまな論点をめぐって意見を交わしました。

なお、両委員からは「意見書が示した番組制作上の構造的な問題を解決するためにはプロデューサーの求心力を上げることはもちろんだが、結局は番組に携わる一

人ひとりがそれぞれの責任を担うという自覚をもつ必要がある。最前線の制作スタッフにその思いを伝えるために今回手紙を書いたので、単に読ませて終わりにするのではなく、組織的に有効活用してほしい」との要望がありました。

一方、こうした取り組みと平行して、制作局では緊急制作局会や番組単位のミーティングなどを通じて問題意識の共有を進めました。また、再発防止に向けた議論をより意味のあるものにするために、制作現場のさまざまなレベルで、今回の「意見書」を自分自身の問題として受け止め、考えるという手順を踏むことが必要だと考えました。そして、番組作りに携わる一人ひとりが「意見書」と「手紙」が問うものを真摯に考えた結果、今まさに制作現場の只中にあるスタッフが抱える悩みや不満、そして「イチハチ」にかぎらず各現場に共通する問題の核心を突く現場目線の指摘が数多く上がってきました。「手紙」に寄せられた77通の「返信」は、こうした議論の中から生まれたまさに現場の声です。私たちは、「意見書」が示した問題点をこの「現場の声」と対比することで、より身近な問題に引き寄せ、自分たちの現場の実情に即した再発防止の議論に役立てることができると考えました。

### (3) 「意見書」の指摘と「現場の声」

「意見書」は今回の問題の要因を、番組としてのまとまりのない「バラバラの制作体制」（内側の要因）と、インターネット情報を安易に利用する風潮や半タレント的パーソナリティーの登場という「情報環境」（外側の要因）の2つに大別しています。さらに「バラバラの制作体制」になってしまった原因として、プロデューサーの存在感の希薄さをあげ、そうした細切れで、切羽詰まった制作体制の中では、若いスタッフが事実確認の重要性を学ぶ機会にも乏しいとしています。また、インターネット情報と半タレント的パーソナリティーに特徴付けられる最近の「情報環境」が、制作スタッフにとって便利な存在であればあるほど、「情報の正確さと事実の公正さに注意深くなくてはならない」と説いています。

制作局では、この内と外にある要因「バラバラの制作体制」、「情報環境」と重なる「現場の声」に向き合い、応えることが、再発防止の道につながると考えました。

#### 「バラバラの制作体制」

##### ○ プロデューサーの求心力

「意見書」は、「みんな、バラバラだ。そもそも誰が番組作りの中心なのか、はっきりしていないせいで、問題を共有化する土壌がない」と述べ、番組全体を取り仕切るべきプロデューサーの存在感が希薄だったことが、制作体制に綻びを生じさせ、取材の過程で現場スタッフから寄せられた疑問の声を吸い上げられない原因にもなったとしています。

この指摘と重なる「現場の声」を拾うと、『プロデューサーの立場が明確でない』（20歳代、D）『全国ネットのゴールデン番組だと、若手とプロデューサーの間には溝があるのかな。言いたいことも言えないくらい、追い込まれていたのかな…』（20歳代、AD）『ネタがこけた時、制作スタッフは追い詰められる。そんな時放送局のそれなりの立場の人間が、軌道修正、企画自体を没にする必要あり』（40歳代、管理部門）などの声がありました。

また、プロデューサーの立場からは、『放送局と制作会社のプロデューサーが、お互い遠慮し合って物が言いにくい』（50歳代、管理職）『（複数の番組を担当する）プロデューサーがすべての番組を把握するのは困難。確認するにも部下が忙しすぎてつかまらない』（40歳代、P）という声もありました。

### ○ 細切れで、切羽詰まった制作体制

「意見書」は、「若いスタッフの仕事が細切れになり、制作プロセスの全体も、仕上がる番組のイメージも見えない場当たり的なものになりがち…」と分業化した制作体制の問題点に言及しています。また番組作りが、取り上げるネタや出演者の目新しさという企画意図に縛られ、切羽詰まったタイトなスケジュールで行われる中では、若いスタッフが「事実確認の手順を学び、体得していくことは極めて難しい」と述べています。

一方、「現場の声」から拾うと、『分業化が進み、責任の所在があいまい。会話も少ない』（30歳代、D）『作業が多いため分業制が強くなり、極端に言うと自分以外の部分は無関心』（20歳代、D）『分業化が進み、作業が横に広がり、自分のやっていることが見えぬまま疲労困憊』（50歳代、管理職）『カメラの小型化、パソコンでの編集など、ディレクターの仕事が恐ろしく広範囲……制作環境は悪くなるばかり。ディレクターの仕事は増え、孤立化している』（40歳代、D）などと番組作りの分業化（細分化）の弊害を訴える声。

また、事実確認が疎かになった点については、『ロケに入ってしまうと、事実関係の確認などより、VTRを面白く作ろうということばかりに意識が集中するのは…』（50歳代、管理職）『過密スケジュールの中、まあいいかと思ってしまうことは実際にある』（40歳代、P）といった声。さらには、『（BPOの）手紙は、若手より管理職が熟読すべき。しっかり指導もせず素人を現場に出すから、いつも同じことの繰り返し』（40歳代、D）と、若手スタッフの教育体制の不備を批判する声もありました。

## 「情報環境」

### ○ インターネット情報

「意見書」は、番組企画がインターネットから探した情報、事実をきっかけにすることも多々ある最近の状況を、危なっかしい「情報環境」と表現し、続けて「ネットから探した情報をどう扱うか、そのウラを取ったり、二重三重にチェックするにはどんな方法があるか」を最初に学んでおく必要があると述べています。

「現場の声」の中にも、『情報の多くは、インターネットという魔法の便利箱から見つけている』（40歳代、D）とネット情報に寄りかかった現状を認める声。またその一方で、『私のネタ、ネットで得た情報が8割以上なんです。だから、面白そうなスポットの情報があるなら、会議に出す前にとりあえず行ってみる！とか、ネタに関する情報を自分なりに集めておく……ネタに触れる時間を少しでも長くするのが大事です』（20歳代、D）と、番組制作者としてネット情報を扱う際の心構え、具体的な方法を自分なりに実践しているスタッフもいました。

## ○ 半タレント的パーソナリティー

「意見書」が言う新しい現実の象徴的な存在が、この半タレント的パーソナリティーです。それは玉石混淆のネット情報の世界から登場し、制作スタッフの申し出にも、「持ち前のパーソナリティーとサービス精神で精一杯応えよう」としてくれます。しかし、制作スタッフにとってとても好都合な存在であるが故に、いつしか取材する側と取材される側が一体化するという“落とし穴”にはまってしまったのです。「意見書」は、その関係に「事実確認などの手続きが入る余地はない」と指摘しています。

現場スタッフの多くはこの状況を、『(出演者との) コミュニケーション不足が招いた結果』（30歳代、D）『互いの信頼関係の欠如』（40歳代、D）などとしていますが、なかには、『取材対象者に協力を拒まれないことを、何より優先したのではないか…』（50歳代、管理職）『知らず知らずのうちに、自分の都合のよいように、ものごとを説明、解釈しているときもある』（30歳代、D）という声がありました。

また、半タレント的パーソナリティーにかぎらず、情報を伝えることと面白さの狭間で微妙なバランス感覚を求められる制作現場の実情を訴える次のような声もありました。『世の中の人々が求めるウソの姿を演出しなければならないのも、またテレビなんです。……面白さを求めるメディアである以上、視聴者が求める嘘や歪みと付き合っていかなければならないのです』（40歳代、P）

## （4）再発防止に向けて

当社では、「意見書」の指摘、「現場の声」を踏まえて以下の再発防止策を考え、一部はすでに実行しています。

### ● 番組チームの一体感づくり

9月から「バラバラの制作体制」を一元化するために、社外にあるスタッフルームに社員プロデューサーを常駐させるようにしました。普段から顔を合わせ、仕事だけでなく世間話やときにはテレビ談義をすることで、チーム内の風通しが良くなり、結果として番組制作上のトラブルの防止にもつながり、スタッフとの一体感も高まります。

## ● 番組アドバイザーの役割の拡充

今年7月の人事異動で東京支社の番組アドバイザーの役割を拡充しました。これまでの番組アドバイザーの仕事は、完成した番組VTRを放送の直前にチェックして問題があれば指摘するという流れでした。これに対して新設された番組アドバイザーは、番組企画（ネタ出し）、取材VTRのチェック、収録の立会い…など、番組制作の川上の段階から参加し、制作スタッフとも十分にコミュニケーションをとりながら、番組考査やコンプライアンス上の助言にあたっています。

## ● 若手制作マンの育成

若手スタッフの教育システムとして、3つの取り組みをスタートさせました。

- ・若手スタッフの相談、教育係を置く

現場経験の豊富な中堅社員を制作局内の管理部門に相談教育係として配置し、若手社員の質問、相談にのれる環境を整えました。

- ・現場での失敗事例などの報告会を実施

毎月、部単位で社員スタッフが集まる部会の席で、最近の失敗、ヒヤッとしたり、悩んだりした事例を報告し、実際の経験から危機管理意識を高めます。

- ・若手の社員、制作会社スタッフ全員を対象に講習会を開催

経験豊富な中堅・ベテラン社員、コンプライアンス担当、社外の弁護士らを講師に、ロケの基本、著作権・二次使用、タレントや一般出演者との向き合い方といったテーマを設定して実体験の継承を目的とした講習を行います。

## ● 制作ハンドブックの増補

制作局では、2007年8月に「2007 忘れてはいけない番組制作の基本」というハンドブックをつくり、若手スタッフの教材としてきましたが、今回の「イチハチ」問題をうけてこのハンドブックの増補版を編集することにしました。増補版では、今回のイチハチ問題を事例として掲載するとともに、「意見書」に示された「インターネット情報」「半タレント的パーソナリティ」の2つを、今後注意しなければならない情報源、取材対象として取り上げます。

## 【おわりに】

「意見書」に添えられた「若きテレビ制作者への手紙」を読んで、管理職を含む制作局のほぼ全員と制作会社の若手スタッフら77人が「返信」を書きました。この「返信」には、若い制作スタッフのみならず、中堅、ベテランの域に達した制作マンの悩み、不満、日々の葛藤の声が散りばめられていました。実はこれまで、こうした形で「現場の声」をすくい上げたことはありませんでした。制作局では、この77通の「返信」を貴委員会の「意見書」、「手紙」そして本報告書とともに常に身近



に置き、今後のスタッフ研修、番組作りに役立ってます。

その一環として、9月7日（水）のゴールデンタイム枠で放送した全国ネット番組「世界体感☆88めぐりオヘンロサン！オーヘンロ」では、イチハチ問題の反省と教訓を踏まえて番組作りにあたりました。この番組は基本的にプロデューサー（社員）が1人、ディレクターが2人（社員と制作会社）、その他のスタッフもごく少数という極めてシンプルな組織で、企画から取材、ポスプロ、放送が進行しました。プロデューサーは元「イチハチ」のプロデューサーですが、「少人数の体制にできたことで制作チームに一体感が生まれ、分業化した体制ではついつい抜け落ちてしまった意思の疎通や重要な情報の伝達がスムーズにいった。なによりスタッフ全員が番組に“誇り”をもてた」と話しています。もちろん、すべての番組でこのやり方が通用するわけではないですが、「イチハチ」が提起したさまざまな問題に対する回答のひとつとして、今後もこうした新しい枠組みの番組作りにチャレンジしていきたいと考えます。

7月に貴委員会の「意見書」を受けた後、私たちは、「正確な情報、公正な事実」をどうやって確保するかを議論し、方法を考えてきました。その過程で繰り返し聞かれた言葉があります。大阪弁の“ほんまでっか？”という言葉です。この言葉には、「ウソだろ？」という言葉とは微妙に違うニュアンスがあります。相手の言うことをネガティブに受け止め、ハナから否定するトーンではなく、基本的には受け入れた上で、真偽のほどはしっかりと探っている、そんなニュアンスです。

取材対象者との関係を築くためには当然、相手の話をポジティブに聞く必要があります。しかし事実確認をしっかり行うためには、相手との関係を損なわないように上手に疑ってみることも必要で、この姿勢はスタッフ一人一人がお互いの情報をチェックするときにも大切です。

“ウラ取り”や事実確認というといささか堅苦しくなりますが、この“ほんまでっか？”という言葉番組制作に携わる者全員がいつも意識し、制作局内に“ほんまでっか？”と気軽に言い合える空気をつくること。また、この“ほんまでっか？”という言葉のニュアンスを理解し、活用することで、取材相手からより詳しい話を上手に引き出し、「正確な情報、公正な事実」に迫っていく。こんな方法もひとつの試みとして取り入れ、今後の番組制作にあたっていきたいと考えています。

以上