

2012年10月30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

2012年7月31日付貴委員会の決定“日本テレビ『news every.』『食と放射能 飲み水の安全性』報道に関する意見”を受け、弊社が行って来た取り組みについて、報告します。

1. 委員会決定の報道

7月31日 「news every.」「NEWS ZERO」「日テレNEWS24 デイリープラネット」各報道番組内において、それぞれ全国放送しました。

「news every.」に於いては、報道局長が出演し、「私たちの放送について、BPOが『客観性、公正性などについて、放送倫理に違反したものである』と結論付けられたことを大変重く受け止めております。私たちは今後、再発の防止に努めますと共に、改めて報道の原点に立ち返って、視聴者の皆様から信頼をして頂けるようなニュースづくりに全力で取り組んで参りたいと考えています」とコメントしました。

また「NEWS ZERO」「日テレNEWS24 デイリープラネット」においては、キャスターが、「日本テレビは『今回の委員会の指摘を重く受け止め、再発防止に努めると共に、改めて報道の原点に立ち返り、視聴者の皆様の信頼回復に全力で取り組んでまいります』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

7月31日 報道局の全管理職が出席する報道局会議に於いて、考査部長がまとめた「決定内容の骨子」を配布し、決定で受けた指摘などについて共有しました。
この報道局会議の中で、報道局長より出席していた全管理職に対し、貴委員会のホームページに掲載された決定内容を、翌日の報道局全体会議までに、配下の部下全員に必ず読ませるよう指示しました。

また、社内の局長級以上で構成される「危機管理委員会」と現場責任者で構成される「放送倫理・視聴者対応委員会」のメンバー全員に全文を送信し、周知徹底することを指示しました。

8月 1日 報道局のデスク、プロデューサー級以上の幹部が出席する編集会議に於いて、前日公表された決定内容について詳細に説明の上、討議しました。

その上で、「news every.」放送後、報道局全体会議を開き、報道局長より、決定内容の説明を行うと同時に、今後に向けた報道局の方針・取り組みを説明しました。

- 8月 2日 現場責任者で構成される「放送倫理・視聴者対応委員会」で、今回の委員会決定の指摘は報道局の番組のみならず、情報系の番組でもしっかり受け止め、徹底するよう指示しました。
- 8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於いて、委員会決定内容を報告しました。
各局長より配下の全社員に決定内容を通達しました。
- 8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しました。
- 9月 6日 NNN全国報道局長会において、弊社報道局長より決定内容を詳細に報告すると共に、日本テレビの取り組みを説明し、系列全体での共有を図りました。
- 9月20日 NNN全国報道部長会においても、弊社報道局次長より決定内容を詳細に報告すると共に、日本テレビの取り組みを説明し、系列の現場レベルでの共有を図りました。

3. 番組審議会への報告

- 7月31日 決定公表当日が弊社番組審議会の開催日でしたので、決定全文を審議会の場で配布し、コンプライアンス担当の取締役常務執行役員より貴委員会の決定内容、報道局に於ける再発防止のための取り組み及び今後の方針などについて報告しました。

4. 委員会決定前の取り組み

問題発覚後、速やかにコンプライアンス推進室と報道局の合同チームを結成し、制作担当者や取材先関係者から綿密なヒアリングを行い、放送に至るまでの経緯について検証作業を実施しました。

その結果、

企業へのユーザー紹介依頼に対する危機・問題意識の欠如

チェックシステムの問題点

研修・ガイドラインの浸透が不十分

以上3点がこの問題の要因であるとの分析がなされました。

この分析を受けて、5月2日の報道局全体会議で、

ガイドラインの遵守徹底

取材教育・ジャーナリスト育成の徹底

以上2点の再発防止策を報道局内に徹底し、5月8日に貴委員会に報告しました。

報道局では、ほぼ1年前に「news every. サタデー」で放送した「ペットビジネス」の案件で、取材先企業の社員を一般ユーザーとして放送し、貴委員会の審議を経た「意見」を受け取り、再発防止に務めてきたところでした。企業取材に関するガイドラインを明文化した上で局内に徹底し、更に初級研修を繰り返し実施してきました。それにもかかわらず、確認不足のまま取材先企業の関係者を一般ユーザーとして放送するという、起こしてはならない事案を起こしたことを、報道局全体で深く反省するために、社員のみならず、常駐する社外スタッフ全員と今回の事案の内容について共有することとしました。

具体的には、報道局長代理と報道局次長の2人が講師を務め、社員・社外スタッフのほぼ全員の参加を得て、11回に分けて説明会を開催しました。この説明会では、今回の放送を改めて視聴した上で、問題が起きた経緯を講師から詳細に説明し、どこに問題があり、どうすれば防げたのかを議論しました。特に今回問題となった「関係者でないことの確認」については、ヒアリングで明らかになった具体的なやりとりも紹介しながら、「きちんとした確認」を取ることの重要性と具体的な確認の仕方について共有しました。企業取材でも「裏取り」「確認」がいかに重要かということを改めて理解する場になりました。

出席した若手スタッフからは、自分が直面した具体的なケースでの悩みなどが表明される場面もあり、内容の有るやりとりが展開されました。

上記、局内での共有の上で、これまで報道局で実施してきた「初級研修」の上級編として「中堅・ベテラン研修」を実施しました。これは研修担当の報道局次長と危機管理担当も兼ねるチーフディレクターが講師を務め、8回に分けて開催され、社員・社外スタッフ合わせて422人の参加を得て、企画VTRを制作するに当たって陥りがちな落とし穴を丁寧に説明したものです。特に重視したのは、ストーリーありきを排除するという事でした。その上で、どうすればその落とし穴に落ちることなく、制作ができるのかを共有するものでした。

従来から開催している「初級研修」と合わせると、社員・社外スタッフの全員が、いずれかの研修を受けたこととなります。海外支局など遠隔地勤務者については、この研修を収録したDVDを送付し、視聴させることにより研修を受講させています。

更に報道の基本である「客観性」「公平性」についても改めて確認を行いました。

この「中堅・ベテラン研修」を受けた社員・社外スタッフの声をいくつか紹介します。

- ・ミスするなということばかり連呼するのではなくしないために何をすればよいのか、若手に正しく伝えたい。
- ・危ないと思ったら止める勇気を持つ。
- ・上の立場の人とフラットに話せる空気を作り上げていきたい。
- ・人を育てていく事の重要性を認識していきたい。
- ・後輩が取材の中で疑問や不安を感じたことを言いやすい環境、雰囲気作りをしないとミスは防げない。

- ・時間に追われる中、どこまでデスクやキャップに真実を伝えられているのか再確認してみたい。
- ・デスクが忙しすぎるので、情報を共有するシステム作りが必要。
- ・日々考える時間が少ないので、こういう研修を短時間に回数を多くやって欲しい。
- ・現場で何を最優先すべきかが明確になった。
- ・自分は関係ないという気持ちがミスにつながる。

改めて報道局内の人材育成やコミュニケーションの大切さを、中堅以上の社員・社外スタッフと共有できたと確信しています。

ただし、この時点で実施した説明会や研修は、委員会決定で指摘を受けた「血肉化」が意識されていたとは言い切れず、まだ「上から」という側面は残っておりました。このため、以降の取り組みに於いては、「ボトムアップ」「自ら考える」といったことを強く意識しました。

5. 委員会決定後の取り組み

1) 報道局内への周知徹底

委員会決定当日、既述の通り、報道局の管理職社員が全員出席する報道局会議に於いて、考査部長がまとめた「決定内容の骨子」を配布し、決定で受けた指摘などについて共有しました。その上で、それぞれの管理職が配下の部下全員に、翌日の報道局全体会議までに貴委員会ホームページに掲載された決定内容を読むことを指示しました。

翌日、報道局のデスク、プロデューサー級以上の幹部が出席する編集会議に於いて、前日公表された決定内容について詳細に説明し、「報道局として再発防止のために何が必要なのか」「どうしたらガイドラインなどを血肉化できるのか」などについて討議を行いました。更に、この内容については、配下の部下へも徹底することを指示しました。

また同じ日の「news every.」放送後、報道局全体集会を開き、報道局長より、決定内容の説明を行うと同時に、今後に向けた報道局の方針・取り組みを説明しました。キーワードは「的確な取材、正確な放送」。この場では、局長からの一方的な説明ではなく、局内のそれぞれの部局から自由な発言が行われ、「取材に於ける裏取りや詰めの重要性」「局内コミュニケーションの重要性」「マニュアルやガイドラインの制定理由を理解することの重要性」などについて、一般社員から管理職まで次々に発言しました。一年目の社員や、記者クラブに常駐しているためなかなか本社に上がってこられない記者、また社外スタッフからも発言が相次ぎ「双方向」の全体会議が行われました。

2) 局内全体へのアンケート

上記取り組みの上で、全社員・全社外スタッフに向けたアンケートを実施しました。全社員・全社外スタッフが現状について何を考えているのかを「ボトムアップ」で吸い上げることを目的として実施したものです。

このアンケートの中で「ペットビジネス」の教訓が何故生かせなかったと思うかを質

しました。その回答が多かったものを、いくつか紹介します。

- ・「意識が甘かった」「危機感がなかったのではないか」「時間が経つにつれ意識は薄れる」。
- ・「チェック不足」。
- ・「取材相手への過信」「取材担当者への過信」「大丈夫との思いこみ」。
- ・「ペットビジネスの説明が十分伝わっていなかった」「議論が不十分だった」。
- ・「ペットビジネスとは状況が異なり認識が及ばなかった」。

直接の担当者以外も、原因を真剣に考えていることをうかがわせる回答が多数寄せられました。

3) アクションプラン

報道局内の取材各部、各番組を単位として、報道局全体会議で報道局の基本姿勢として示された「的確な取材、正確な放送」を実現するためのアクションプランをまとめました。

これは取材各部、各番組が社員・社外スタッフの全体から意見を吸い上げて策定したもので、それぞれのプランは現場で出来ることをボトムアップで集約したものです。社員・社外スタッフそれぞれが、日々の業務を自ら見直し、自分の頭で考えて上がってきたものです。

それぞれのアクションプランから内容の一部を紹介します。

- ・「徹底した取材で事実確認を」。「自分たちの放送をきちんと見て評価し合おう」。「過去の問題例を共有化しよう」。(政治部)
- ・「原稿化された案件について更に良い取材、原稿とするため全部員で定期的に議論する」。「企画については担当者とデスクだけでなく、全部員が内容も問題点も共有する」。(経済部)
- ・「デスクと記者のコミュニケーション充実」。「部内チューター制度の充実」。「毎日の社会部反省会で相互チェック」。(社会部)
- ・「外報部特有の事情を盛り込んだチェックシートを共有し、デスクと各支局員のコミュニケーションを充実させレベルの高い放送を実現する」。(外報部)
- ・「芸能取材ルールなどについて生活文化部としての事例集を共有」。「引き継ぎ連絡の緊密化などチェック体制の再検討」。(生活文化部)
- ・「それぞれのカメラマンが現場でのチェック役として機能する」。「企画の事前打ち合わせの徹底」。「プロとしての倫理観養成」。(映像取材部)
- ・「番組独自で行う取材についてチーフプロデューサー以下全員が共有し適切かどうか確認」。「社外スタッフを警視庁クラブや関東の支局に短期研修に出す」。(「news every」)
- ・「ZERO白熱教室やスタッフ意見交換会などスタッフ研修の強化」。「放送前のレビュー体制強化」。(NEWS ZERO)

- ・「取材部門との連携強化」。「危機管理会議の開催」。「社外スタッフ研修の充実」。(バンキシャ)
- ・「スタッフ全員のチーフプロデューサー、プロデューサーとの個別面談実施」。「階層別意見交換会の実施」。「社外講師勉強会の開催」。(報道企画)
- ・「ニュースを理解した上での放送を」。「迷った時は声を上げる」。「もの作りのための会話を増やす」。(マルチニュース制作部)
- ・「ボランチデスクの配置で部内の情報共有強化」。「担当業務以外のニュースへの関心を高める」。(ネットワークニュース部)

「血肉化」にはコミュニケーション強化が必要で有るという認識を各取材部、各番組とも共有しており、それぞれから提出されたアクションプランにも、コミュニケーション強化のための「研修」「意見交換会」「反省会」と言ったフェイストゥフェイスの場を強化することが盛り込まれました。

4) 取材ハンドブック

今回の委員会決定の中で、弊社が「ペットビジネス」の事案を受けて策定したガイドラインについて「何かの指標や標語のように外側にあるものであって、一人ひとりが自分の中に血肉化するきっかけがないまま、相変わらずどこか外側にぶら下げられているものだった」と厳しいご指摘を受けました。「血肉化」して行くには、社員・社外スタッフの意識変革をしていくしかなく、時間が掛かるものと思いますが、その「きっかけ」とするべく、これまで報道局内で配布されていた「緊急取材ハンドブック」を、従来収録されていた、緊急時の取材マニュアルに加え、報道局内のガイドラインや初級研修のテキストなども収録した「取材ハンドブック」に発展的に改訂し、社員・社外スタッフ全員が携行できる冊子にしました。これを日々の取材に臨む中で、繰り返し読むことで初心に立ち返り、正しい取材活動を行うコンパスとすることとしています。

また、報道企画チームが最初に作り活用していた「チェックリスト」が今回機能しなかったことを受けて、より具体的な文言で、関係者の登場が無いことの確認を行う事などが出来るリストに改訂しました。

5) ディレクター、アシスタントディレクター勉強会

管理職が入らない形で、危機管理担当も兼ねるチーフディレクターが講師役を務め、若手を対象とした勉強会を開催しています。

「危機管理」「演出とやらせの差」「構成の立て方とナレーションの書き方」など、テーマを設定し、実例を交えながら、それぞれの若手が自分の考えを発表し合っています。「自分で考える」ことの習慣をつけ、実践につながる事を目標に、今後も引き続き開催していきます。

6) 制作会社勉強会

9月11日、19日の両日に分けて、弊社報道局に制作協力して頂いている制作会社のプロデューサー、ディレクターを招き、勉強会を開催しました。この1年で弊社報道

局の番組で企画制作に携わった実績のある48社に、制作委託の可能性のある10社を加えた58社に声を掛けさせていただき、その内53社106名の参加を得ました。

まず、今回の委員会決定のみならず、これまでに弊社が指摘を受けた案件、更に貴委員会発足以前の案件も含め、何が原因でどういう事態が起きていたのかを説明し、その再発を防ぐためにどうすべきかを共有しました。

また、弊社報道局が定めているガイドラインの内、今回も問題となった「企業・ユーザー取材ガイドライン」を説明すると共に、原発事故以降福島県取材に当たっての注意点などについても説明しました。

更に、報道企画チームで作成した「アクションプラン」も説明して、再発防止の意識を高めました。

この勉強会を受けて参加した各制作会社のプロデューサーやディレクターにアンケートを実施しました。その回答の中から、いくつか紹介します。

- ・「求められるコンプライアンスは必要なレベルと認識している。企画のスタート段階で、必要なコンプライアンスに関する確認事項を確認できればよりスムーズに制作できる」。
- ・「NTVはコンプライアンスに関して厳格な印象を持っている。ただ、制作会社との間でコミュニケーションが足りないのではないか」。

弊社と共に番組制作を行っている制作会社の担当者も、弊社が感じているような問題点を感じていることがよく分かりました。各制作会社ともこのような場を通じて意識を共有していくことの重要性を再認識しましたので、今後ともテーマを適切に設定しながら制作会社勉強会を開催して行きます。

また、今回スケジュールの都合などで出席できなかった制作会社に対しては、個別にこの勉強会の内容を説明しています。今後新規に制作委託をする場合も同様に取り組んで行きます。

7) 番組制作向上委員会

弊社では、全社一丸となって全ての番組制作力を向上させ、視聴者に信頼される番組作りを目指すために6月に代表取締役社長執行役員をトップとする番組制作向上委員会を立ち上げました。この中で報道番組を含めた全ての番組が原点に立ち返り、社員自らが意識改革をすること、また、報道の使命を改めて自覚したうえで、時代を先取りした番組を作り出すことを目指す取り組みを行っています。

9月28日に開催された、上記番組制作向上委員会に貴委員会の川端和治委員長をお招きして、意見交換を行いました。

席上、川端委員長から「報道局で同じような案件が繰り返されたことは、報道を担当する部局として基本が崩れていることを示しているのではないか」「チェックし合う文化が必要で、下から上へ活発に言い合うという文化が無いのではないか」「チェックリストを整備することも大事だが、何故ということ自分で考える意識を育てることが必要」

といった弊社に対するご意見を頂きました。

8) 報道局特別研修

10月9日に貴委員会の立花隆委員をお招きして、講演とパネルディスカッションを開催しました。

立花委員からは、「今回の問題は日本テレビが盲点をつかれた。チェックシートを作ったのであれば、とことん形式を貫いて質問する事が必要。職業的懐疑主義を貫くことが重要」「アウトプットするためには、インプットが必要だが、100取材して10書くところを、更に100取材して1書くというくらいI/O比を高めることが重要」「トラブルが起きる時は取材している人間の中におかしいと思っている人間が必ず居る。そういう人間が言い出せないカルチャーが無いか再度点検を」など、非常に重要な視点を指摘して頂きました。

また、後半では30代の取材部デスク、番組デスクもパネラーとして登場し、立花委員を交えて、「デスクとして悩んでいること」などについてやりとりが行われ、出席したそれぞれが、自らのこととして考えるきっかけが出来たと考えています。

9) 報道局全体集会

貴委員会の決定から3か月を迎える事もあり、10月12日に報道局全体集会を再び開催しました。報道局長より、これまでの取り組みを引き続き続けていくことの重要性を表明し、局員からもこの間の取り組みについて意見表明がありました。

「番組部門と取材部門の垣根が低くなって来た」という意見が出されると「更に垣根を低くするために、項目担当のディレクターは当該取材部の席で、最新の情報にダイレクトに触れながら作業を進めたらどうか」といった積極的な提案が出されるなど、それぞれが自分のこととして考え始めている手応えが感じられる会合となりました。

10) web研修

具体的な事例などに触れつつ、パソコン上で行うことの出来るweb研修を行いました。報道局の全社員・全社外スタッフを対象として、「何故そういう判断になるのか」を具体的に考えてもらい、日々の判断力を養うものです。

設問にはこれまで報道局で実際に「ヒヤリ」とした事例を引用するなど、日々の業務の中で起こりうることを具体的に盛り込みました。この設問作成に当たっては、各デスクの協力を得て作成しました。研修も上からのものではなく、現場からのボトムアップで実施するという先例となったと考えています。

今後も同様に、現場からのボトムアップで定期的 to 実施します。

6. おわりに

今回の委員会決定の中で、弊社報道局で「ペットビジネス」の事案を受けて策定したガイドラインや、「真相報道 バンキシャ!」の事案以降積み上げてきた研修について、次のようにご指摘を受けました。「マニュアルやガイドラインをいかに精緻に作っても、それが

報道現場で血肉化されないかぎり、実践を期待することはできないということが明らかになった。必要なのは、マニュアルやガイドラインはなぜ作られているのかを、番組制作に当たる一人ひとりが、具体的事例に則してそれぞれ自分の頭で考えた上で納得することである。これまでの研修等ではこの目的は達成されないことが判明した以上、もっと根本に立ち返って、その方法論を検討する必要があるのではないか。」

重い宿題を頂いたと受け止めています。マニュアル・ガイドライン・研修の内容をそれぞれの中に浸透させることの重要性は理解していましたが、今回の事案が示していることは、それがまだ不足しているということでした。

これを受けて、既述の通り、マニュアル・ガイドラインを一体化して、「取材ハンドブック」として社員のみならず報道局に常駐する社外スタッフ全員に配布することで、いつでも振り返ることのできる体制を構築しました。その上で、各取材部、各番組単位で具体的に何が出来るかをボトムアップで「アクションプラン」の形で集約し、日々の業務の中でそれぞれが自らの頭で考えつつ判断し、厳しくチェックする仕組みも構築しました。

更に、これまで不足していた中堅レベルへの研修も充実させた他、報道局の全社員、全社外スタッフを対象とする定期的な「web研修」を今後も実施して行きます。

また、従来から実施している「初級研修」は今後も引き続き開催します。この中では、報道人としてのイロハを徹底して教え込むことに加え、裏をとる事の重要性や、企業取材の留意点を具体的に教育して行く事で、報道の業務に携わる人間としての基礎を強固なものとします。

これらの取り組みを有効に機能させることで、マニュアルやガイドラインの血肉化を図り、それぞれが自らの頭で考え、自ら危機を発見できるような人材として力量をアップさせながら、再発防止の万全を期します。

そして何より「血肉化」の本質は、それぞれの社員・社外スタッフが、自分で考え、自分で判断が出来るようになることであると認識しています。それぞれの社員・社外スタッフが、報道局内の歯車になることなく、ジャーナリストとしての自覚を涵養していくために、局内のベテランと若手が、上司と部下がそれぞれフランクに話し合えるような局内の雰囲気醸成することが大変重要であると考えています。各部局から上がってきた「アクションプラン」でもこの事の重要性は認識されており、それぞれの部局の中でのコミュニケーション充実策も多数盛り込まれています。この「アクションプラン」を日々の業務の中で最大限活かしていく取り組みも継続して行きます。

これらの取り組みは、「どこまでやったら、それで十分」というゴールのないものであることも十分に自覚しています。報道局は、上記の仕組みが日々機能しているかどうかを相互にチェックしつつ、これまでも増して組織内のコミュニケーションを図り、風通しを良くする「組織の体質改善」にも日々努めて行きます。