

## 「エフエム東京 人権方針」策定と人権尊重に関する取り組みについて

株式会社エフエム東京(本社:千代田区麹町、代表取締役社長執行役員:唐島 夏生)は、企業活動全般における人権尊重の取り組みを一層強化するため、このたび「人権方針」を策定し、公表します。

当社は、放送事業者としてこれまで、放送はもとより企業活動全般において人権を尊重し、差別のない誰もが希望をもてる社会の実現への貢献を目指してまいりましたが、昨今の社会情勢の中で、さらなる人権尊重・コンプライアンスに関する取り組みを強化するべきと判断し、今回、「人権方針」を新たに制定したものです。

同時に、この人権方針を実効性あるものとするため、人権侵害の予防や改善に取り組む「人権デュー・デリジェンス」を実行して参ります。具体的には、既設のハラスメント相談窓口の対象に人権関連問題を加えるとともに、内部監査項目や毎年実施しているコンプライアンスに関するアンケート調査に人権関連事項を追加する等の対応を行います。

なお、先般の在京テレビ局における人権侵害問題を受け、当社では2025年1月に、全社員に対して「社員と番組関係者・取引先との不適切な行為に関するアンケート調査」を実施しましたので、今回策定した人権方針とあわせ、アンケート結果の概要についても公表します。

### 記

#### 1. 人権方針(概要)

- 適用範囲 : 当社役職員
- コミットメント: 以下の4項目を重点項目と定めコミットメントしていく。
  - (1)差別禁止と多様性の尊重
  - (2)ハラスメント撲滅
  - (3)適正な労働環境の整備
  - (4)放送事業者としての人権尊重
- 実施体制 : 相談窓口の設置、調査・対応・対策・救済手続きの実施、予防措置の実施等
- その他 : 人権方針の周知・教育、情報の適宜開示等

※「人権方針」の全文をリリース末尾に添付

#### 2. 社員と番組関係者・取引先との不適切な行為に関するアンケート調査(概要)

- 実施背景 : 在京テレビ局における人権侵害問題の報道を受け、現状把握を主目的として実施
- 調査実施日: 2025年1月24日～31日 (2月5日とりまとめ社内公表)
- 調査対象者: 当社役員、社員(出向者含む)、業務委託・派遣等スタッフ(\*)  
\* 当社Google Workspaceアカウントを保有する方
- 対象期間 : 過去5年間
- 設問内容 : 全48問(6問×4項目×2セクション)  
セクション1. 取引先・番組出演者との関係  
セクション2. 社内の者との関係
- 結果概要 :
  - \* 出演者に関連した性暴力、性加害トラブルに相当するような事例はなかった。
  - \* 取引先・番組出演者との関係において不快な行為の実例としての回答は複数件あった。
  - \* 社内スタッフ同士の関係においても同様の傾向があり、特に管理職の言動には注意が必要であることがわかった。
  - \* 不快な行為の実例として、具体的には顧客との宴席等に、無関係のスタッフを同席させる等の行為が問題視されていた。

- 調査後の役職員への注意喚起：
  - \* 宴席に女性や若手がいた方が良い等の理由で、顧客と関係のない人物を参加させない。
  - \* 宴席において自社の社員がセクハラ等のトラブルに遭遇した場合は、同席している上司や同僚がこれを止めさせる。
  - \* 宴席等で被害にあった社員から相談を受けた場合は、真摯に対応する。場合によっては、会社の相談窓口への連絡を助言するか、会社を通じて加害者が所属する企業への注意や実態調査の協力を依頼する等の措置を検討する。
  - \* 当社社員が加害者として被害者や被害者が所属する企業から何らかの連絡を受けた場合は、速やかに会社に報告して判断を仰ぐ。

人権尊重・コンプライアンスに関する取り組みについては今後随時見直しを行い、適時適切に当社Webサイト等において情報開示して参ります。

以 上

## 株式会社エフエム東京 人権方針

当社は、電波法および放送法で定められた特定地上基幹放送事業者として、放送はもとよりあらゆる企業活動において人権を尊重し、差別のない、誰もが夢や希望を持てる社会の実現に貢献していきます。

そのために、すべての役職員が番組制作や商品・サービス提供等の事業活動の規範として守るべき共通の価値観として、以下の人権方針を定めます。

### 1. 基本的指針

当社は、「国際人権章典」に表明されている人権（注①）、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の基本的権利に関する原則に表明されている人権（注②）や国連が定めた企業と人権の関係に関するグローバルな枠組みである「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権基準に則り、人権を尊重するとともに、国・地域に適用される法令・規則その他の規制を遵守します。

国際的に認められた人権基準の要請レベルと法令等が異なる場合、又は両者が矛盾する場合は、国際的な人権基準を尊重する方法を追求します。

### 2. 適用範囲

本方針は、当社のすべての役職員に適用します。また、グループ企業、取引先を含むすべてのステークホルダーにも本方針に則った人権尊重を期待します。

### 3. 人権尊重に対するコミットメント

当社は、あらゆる企業活動及び発信・提供するコンテンツを通じて、人権を尊重し、以下の項目について重点的に取り組みます。

#### (1) 差別禁止と多様性の尊重

多様性を尊重し、いかなる差別も行いません。

また、DEI（多様性、公平性、包摂性）の推進により、組織の活性化を目指します。

#### (2) ハラスメント撲滅

あらゆる形態のハラスメント、いじめ、不当な取り扱いもこれを一切認めません。

#### (3) 適正な労働環境の整備

適正な労働時間、安全で健康的な職場環境の形成等、労働者の権利を尊重し、ひとりひとりが安心して働くことができる労働環境の整備に努めます。

#### (4) 放送事業者としての人権尊重

放送事業者が与える社会的な影響力の大きさを認識し、提供するコンテンツやサー

ビスを通じて、人権が尊重される社会の実現に貢献できるよう努めます。

出演者その他関係者の権利を尊重し、企業活動の中で人権侵害を起こすことがないよう最大限配慮します。

#### 4. 人権に対する取り組みの実施体制

当社は、人権尊重の責任を果たすために、本方針に基づき、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、適切に実施します。

また、人権に関する懸念や苦情を訴えることができる相談窓口を社内外に設け、広く周知し、利用を促す等により、救済手続きを構築します。人権侵害の申立てがあった場合は、速やかに調査するとともに、必要かつ適切な対策を講じます。また、将来的な人権侵害リスクを軽減するための予防措置の実施にも努めます。

#### 5. 人権方針の周知・教育

当社は、本方針に基づき、すべての役職員が人権への理解を深め、人権を尊重し、人権侵害を引き起こさないための適切な周知・教育を行います。

#### 6. 対話・協議及び情報開示等

##### (1) 対話・協議

当社は、人権問題へ負の影響を与える、又はその可能性のあるステークホルダーとの対話・協議を継続的に行い、適宜、外部の専門家の意見も聴取しながら、人権尊重の取り組みを推進します。

##### (2) 情報開示

当社における人権尊重の取り組みについては、適宜、Web サイト等において情報を開示します。

\*注①：すべての人が生まれながらにして持つ権利を規定した宣言で、世界人権宣言、市民的政治的権利に関する国際規約、経済的社会的文化的権利に関する国際規約を合わせたもの

\*注②：労働者の基本的権利に関する宣言で、結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業についての差別の撤廃に、2022 年度には安全かつ健康的な作業環境を加えた 5 つを労働者の基本的権利に関する原則とする

以 上