

各位

東海テレビ放送株式会社

「職場環境とハラスメントに関するアンケート調査報告書」の受領について

弊社は、昨年 11 月の週刊誌報道とその後の調査委員会の調査報告書を受けた対応として、すべての役員・従業員・スタッフを対象とした外部の専門家によるアンケート調査を実施しました。このたび、7 月 31 日に調査報告書を受領しましたので、ご報告申し上げます。調査の概要は下記の通りです。

記

1 調査の目的

- (1) 会社における職場環境の実態を把握すること
- (2) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント等の発生状況及び傾向を把握すること
- (3) 相談・通報体制その他の既存のコンプライアンス施策が実効的に機能しているかを検証すること
- (4) 会社における課題及びその他の要因を把握し、実態改善に向けた提言をすること
- (5) 会社の組織風土の改善に資すること

2 実施概要

(1) アンケート調査の実施概要

- 調査機関 弁護士法人東海総合（久野実弁護士、榊村海士弁護士、服部孝樹弁護士、磯谷森太郎弁護士）
- 実施期間 2026 年 1 月 8 日～1 月 30 日
- 対象者 東海テレビのメールアドレスを持つ役員・従業員・スタッフ（587 名）
- 実施方法 本アンケート調査機関において、回答者の属性、職場環境、職場におけるハラスメント事案の有無に関する選択回答方式のアンケート項目を設定した。またハラスメント事案の詳細を把握することを目的として、自由記載方式の項目も盛り込んだ。
- 回答状況 回答者 397 名（回答率 67.6%）

(2) ヒアリング調査の実施概要

- 調査機関 弁護士法人東海総合（久野実弁護士、榊村海士弁護士、服部孝樹弁護士、磯谷森太郎弁護士）
石原総合法律事務所（清水綾子弁護士、築山健一弁護士、中井志帆弁護士、石原宏一弁護士）
- 実施期間 2026 年 3 月 10 日～5 月 21 日
- 対象者 ①本アンケートフォームにおいて、連絡可能なメールアドレスの回答があり、かつ、ハラスメント案件に関する自由記述回答があった者
②所属する社員のうち、2026 年 2 月時点において部長職に就いている者
③その他、本アンケート調査機関において調査が必要と認めた者
(合計 102 名)

- 実施方法 本ヒアリング調査は事実認定を目的とするものではなく、職場環境及びハラスメントに関する認識・経験等の把握を目的として実施した。本ヒアリング調査機関において、ヒアリング対象者1名に対して担当員2名が対応する方式を採用した。実施に当たっては、聴取内容の取り扱い及び匿名性の確保に関する説明を行い、対象者の理解を得た上で聴取を開始した。
- 実施状況 実施数94名（実施率92.2%）

3 調査機関の分析

近年、コンプライアンス意識の向上や各種制度の整備、組織改善に向けた取り組みは着実に進められており、従業員においてもその必要性自体は概ね理解されている。一方で、それらが日常の業務運営や職場環境の改善として十分に実感されるまでには至っておらず、制度と現場運用との間に少なからぬ隔たりが生じている状況がうかがわれた。

また、本調査では、コミュニケーション、ハラスメント、人事評価、相談制度、人員体制といった一見異なるテーマについて、それぞれ共通する背景が認められた。すなわち、組織として期待する基準や判断の考え方が十分に共有されていないこと、役職者による運用にばらつきが生じていること、そして、従業員が制度や組織運営に対して十分な納得感や信頼感を持つに至っていないことである。その結果、問題が潜在化しやすく、問題が生じても組織として早期に把握し、改善へ結び付ける循環が十分に機能していない実態が確認された。

本調査において認められた課題は、特定の部署又は特定の従業員の価値観や行動に起因するものというよりも、長年にわたり形成されてきた組織文化を基盤として、組織運営、ガバナンス、人的資源、マネジメント及び制度運用が相互に要因となり影響し合う中で生じた構造的課題として理解することが相当である。もっとも、近年における経営体制の見直し、コンプライアンス施策の充実及びハラスメント防止に向けた各種取り組みについて、一定の改善を認める意見も少なくなかった。

そのため、本調査結果は、会社の取り組みを否定するものではなく、これまで進められてきた改革を組織全体へ定着させる上で、なおも改善を要する事項を明らかにしたものと位置付けることができる。したがって、今後の改善に当たっては、個別制度の見直しのみならず、組織文化及び組織運営を視野に入れた取り組みを全社的かつ継続的に実施していくことが求められる。

本調査の結果、職場環境の改善に関する意見が多数寄せられるとともに、ハラスメント等の疑われる個別の申告が確認された。これらの申告の内容は、その態様及び深刻度において一様ではなく、多様な事案が含まれていた。ただし、本調査は、従業員らの認識及び経験を基礎として実施したものであり、個別事案に関する資料の収集又は関係者全員からの事情聴取を実施したものではないため、分析対象となった個々の回答又は供述は、客観的事実を示すことを担保されているものではない。

4 調査機関からの提言

調査機関からは、改善に当たっては個別事象への対症療法的な対応ではなく、組織全体を対象とした継続的な改革として位置付けることが必要との指摘があり、具体的課題として以下の提言があった。

（1）組織文化の変革

経営層からの情報発信のみならず、現場との双方向の対話を高頻度かつ継続的に実施し、従業員らが安心して意見を表明できる環境や意識を整備するとともに、その意見が組織運営へ適切に反映されていることを実感できる仕組みを構築することが望まれる。

（2）ガバナンス及び組織運営の高度化

重要な組織運営に関する意思決定について、その判断過程及び考え方を可能な限り従業員らに共有し、組織全体の透明性及び説明性を一層高めることが望まれる。会社として、人材育成、労務管理、コンプライアンス及びハラスメント防止を含めたマネジメント能力の向上を継続的に支援すると

ともに、管理職が本来のマネジメント機能を十分に発揮できる組織体制についても不断に検証していくことが期待される。

(3) 人材マネジメントの強化

人事評価制度の透明性及び納得感の向上、人材育成及び技能継承の推進、適切な人員配置並びに業務負荷の平準化等について、組織全体の人的資源管理という観点から継続的に検証し、改善を図ることが望まれる。ハラスメント防止、相談制度及びコンプライアンス教育についても、それぞれを独立した施策として実施するのではなく、人材育成及び組織運営の一環として有機的に位置付けることにより、組織全体の健全性を高める取り組みへと発展させることが期待される。

(4) 継続的な検証及び改善サイクルの定着などの取り組み

本調査を改革の出発点として位置付け、継続的な改善サイクルを組織に定着させることにより、健全な組織文化及び持続可能な組織運営の実現を目指すことが望まれる。具体的には、定期的な従業員らの意識調査、職場ヒアリング、相談制度の利用状況及び人事制度の運用状況等の検証を継続的に実施し、その結果を組織運営へ反映する仕組みを構築することが期待される。

5 弊社の対応及び今後の取り組み

「別紙」に記載の通り。

以 上

「職場環境とハラスメントに関するアンケート調査報告書」提言に対する対応策

今回のアンケート調査では、定量調査による状況分析に加え、眼前の問題だけでなく、組織文化の変革など中長期的な対応が必要な課題についての提言がありました。調査結果、提言を踏まえた弊社の現状の対応及び取り組みは下記の通りです。すでに実施している対応は継続・強化し、新たな取り組みを取り入れ、今後も柔軟にコンプライアンスの推進に努めてまいります。

記

1 人権方針の制定と人権デューディリジェンスの実施

弊社は昨年9月に「東海テレビグループ人権方針」を制定し、人権を尊重しつつ事業活動に取り組むことを明確にしました。今後は人権リスクの特定など、組織に潜む人権上の課題を再確認し、ハラスメントなどの人権侵害が起きないように、人権デューディリジェンスを実施し、取り組みを定期的にモニタリングします。

2 新設した内部監査部によるリスク管理

弊社は6月23日付の機構改革で、社長に直接報告を行う部署として内部監査部を新設し、定期的な業務監査の機能を強化しています。いわゆる第1線である現場及び第2線であるコンプライアンス・リスク管理体制などを独立した立場（第3線）でチェックすることで、職場環境の課題を把握し、改善を図ってまいります。

3 人事制度のアップデート

弊社の人事制度についても、評価の透明性、公平性、納得感の向上を図るため、継続的に見直しを行い、アップデートに取り組んでまいります。具体的には、人材育成やスキルの継承、適切な人員配置や業務の平準化を図るため、現場の声を受け止め、人事異動や研修を実施するなど、人事制度の改革を継続的に行ってまいります。また、評価基準や評価結果に至る判断過程・評価理由に関する十分な説明も行っています。

4 社内横断組織によるエンゲージメント向上

弊社は社員同士のつながりや働きがいをもっと高めることを目的に、中堅・若手の従業員による「チーム ONE-FAN」を今年7月に発足させました。様々な部署からメンバーが参加し、現場の視点やアイデアを持ち寄って、会社全体の活性化を目指します。チームは施策を企画・実行する各部署と連携して、職場環境の改善やエンゲージメントの向上を図ります。

5 拡充した内部通報窓口の周知と利用促進

ハラスメント等の相談を受け付ける弊社の内部通報窓口「ヘルプライン東海」は、より利用しやすい制度にするため、今年4月から女性弁護士の外部窓口を新設し、それまでの男性弁護士と合わせて二つの外部窓口体制となりました。これを受けて新たなポスターを掲示し、連絡先を記載した携帯用カードをすべての役員・従業員・スタッフに配付しましたが、今回のアンケート結果を踏まえ、社内周知を強化

して利用促進を図ります。また、相談後の対応や意思決定の過程についても相談者の納得感が高まるよう、フィードバック方法の改善を検討します。

6 「会食・会合ガイドライン」の適切な運用とモニタリング

業務に伴う会食・会合の場で、意に沿わない参加の強制やハラスメント等の人権侵害が発生しないよう、弊社は「会食・会合に関するガイドライン」を策定し、今年4月から運用しています。この運用状況を継続的にモニタリングすることで、安心して会食・会合に参加できる環境を整備していきます。

7 役員研修の継続と管理職研修の実施及び透明性の確保

週刊誌報道事案を契機に、弊社は今年1月から4回にわたって常勤取締役・常勤監査役を対象としたコンプライアンス・ガバナンス研修を実施しており、今後も継続していきます。さらに、今回のアンケート結果を受けて、局長級・部長級の管理職を対象とした研修を実施し、マネジメント能力の向上を図るとともに、職場環境の改善の取り組みを強化します。また、会社の重要な意思決定について、その判断過程及び考え方を可能な限り従業員に共有できるよう、組織全体の透明性を高めるため役員及び管理職の意識改革を図ります。

8 ハラスメントに関する従業員向けガイダンスの実施

弊社はすべての役員・従業員・スタッフを対象とした「放送人研修会」を年2回開催し、コンプライアンスに関する意識を高めてきました。今回のアンケート結果を受けて、様々なハラスメントに関する知識をアップデートし、業務に生かしてもらうため、ハラスメントに特化した従業員向けのガイダンスを実施します。

9 ハラスメントの申告への対応

今回のアンケート調査でハラスメントを申告し、会社に申告者が開示された案件については、情報の取り扱いに留意しつつ、会社として報告内容を精査し、適切に対処してまいります。また、必要に応じて弁護士等とも連携して対応します。

今回のアンケート調査は、弊社として初めて外部機関に委託した本格的な定量調査でした。今回得られた課題を全社で共有して上記の施策を着実に実施するとともに、意識調査や従業員との対話、相談窓口の利用状況の検証を継続的にを行い、改善のサイクルを組織に定着させていくことを目指します。

以 上