

メディア・エンターテインメント業界における
性的暴力・ハラスメント問題の理解と
対話救済メカニズムの強化にかかる報告書

対話救済フォーラム 2026（第1回）

2026年6月4日

一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）
リーガル・マネジャー 弁護士 小林美奈

報告書の策定経緯

メディア・エンターテインメント業界における
性的暴力・ハラスメント問題の理解と
対話救済メカニズムの強化にかかる報告書

責任ある企業行動のための対話救済フォーラム
メディア・エンターテインメントと人権検討会

2025年12月

1

- 2023年夏、国連ビジネスと人権作業部会のメンバーが訪日調査を実施
- メディア・エンターテインメント業界における性的暴力・ハラスメント問題を不問に付す文化や救済メカニズムの不十分さの指摘
- 2023年12月、下記団体を事務局として、個別の専門家・有識者からなる検討会を組織、検討を重ねる
 - グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)
 - ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク (BHR Lawyers)
 - ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)
- 2024年12月に素案確定
- 2025年、スポンサー企業、メディア・エンターテインメント業界の企業・業界団体とのエンゲージメントを経て、12月に公表

[メディア・エンターテインメントと人権検討会 報告書 final-1.pdf](#)
「メディア・エンターテインメント業界における性的暴力・ハラスメント問題の理解と対話救済メカニズムの強化にかかる報告書」の公表

ポイント

- **性的暴力・ハラスメントは深刻な人権侵害** : 差別、生命、自由、身体の安全への権利、労働への権利、健康への権利、救済を受ける権利 など
- 企業としては、人権に関する取組に優先順位をつけるにあたり、性的暴力・ハラスメントについての取組の優先度を高くすることは一つの合理的な取組方法である
- メディア・エンターテインメント業界のみならず、日本社会全体の問題
- そもそも声をあげにくい性質であることを考慮した、相談救済窓口の安心安全・信頼性の確保は必須
- **メディア・エンターテインメント業界の構造的問題** : 不均衡な権力関係や権力集中構造(キャスティング権を有する者、監督・演出家、師弟関係における師匠、傑出した才能を有する者などが強い)は、性的暴力・ハラスメントの問題を深刻化させ、かつ、顕在化させないための大きな力として働く
- メディア・エンターテインメント業界(芸能事務所・放送局・出版社)として、救済窓口の設置運用を含めて、性的暴力・ハラスメントに関する取り組みの全体的な底上げが必須。「協働の取組み」(コレクティブアクション)も有効
- スポンサー企業として、メディア・エンターテインメント企業に対する影響力の強化・行使を。「協働の取組み」(コレクティブアクション)も有効

16の提言

■芸能事務所に対する提言(抜粋)

- **提言2** メディア・エンターテインメント業界における構造的な人権侵害リスクを踏まえた、**子どもを含むすべての被害者にとってアクセスしやすい相談・救済窓口を設置**すること。実効的な仕組みを整備するためには、**業界全体の相談・救済窓口も設置**すること。
- (理由)メディア・エンターテインメント業界において性的暴力・ハラスメントに適切に対応できる救済窓口が欠如していることから、その早期の設置が必要であるため。また、上記第3の1記載のメディア・エンターテインメント業界における構造的問題に照らすと、**個社の取組では限界があり、業界全体としての窓口設置も不可欠**と思われるため。

■メディア・エンターテインメント企業に対する提言(抜粋)

- **提言9** **救済へのアクセス**について、報復のおそれなく性的暴力やセクシュアル・ハラスメントを報告することができる、透明性があり子どもを含むすべての被害者がアクセス可能な連絡窓口と安全な環境整備をすること。**個社のほか、業界全体での窓口も設置**すること。
- (理由)人権侵害を自ら「引き起こす」又は「助長」してしまうリスクがある以上、その被害者の救済へのアクセスを確保するための実効的な救済メカニズムの運用が不可欠であるため。また、上記第3の1記載のメディア・エンターテインメント業界における構造的問題に照らすと、**個社の取組では限界があり、業界全体としての窓口設置も不可欠**と思われるため。

16の提言

■ スポンサー企業への提言(抜粋)

- **提言12** メディア・エンターテインメント企業との取引にかかる人権デュー・ディリジェンスの実施にあたり、それがステークホルダー・エンゲージメントの基礎となり、また、影響力行使の土台となることを理解し、取組内容のモニタリング及び開示を十分に行うこと。
- (理由) スポンサー企業は、エンターテインメント・メディア企業と比較すると、特段の事情のない限り、メディア・エンターテインメント業界における人権侵害を「引き起こす」又は「助長」する可能性は高くないもの、少なくとも製品・サービス・事業を通じて「直接関連」しており、エンターテインメント・メディア企業の人権尊重の取組状況をモニタリングし、状況を改善・是正するように対話を行うなど、効果的に影響力を行使することが必要であるため。
- **提言13** 取引関係の停止・解消にあたっては、その判断に至る前に影響力の行使が奏功しなかったことを示すこと、及び、タレントの活躍の場を奪うような悪影響が生じることを回避する工夫をすること。取引関係を停止・解消した場合も、取引を再開するための条件を提示するなどの方法により、影響力を行使すること。
- (理由) 第一次的には影響力の行使を検討すべきであり、取引関係の停止・解消の方法も人権リスクを考慮したものである必要があるため。また、取引関係の停止・解消は、問題の解決や終了ではなく、影響力の行使の一手段であるため。

16の提言

■協働の取組みに向けて定期対話の場を設けることにかかる提言(抜粋)

●メディア・エンターテインメント企業向け

- 提言7 芸能事務所(音制連、音事協などのプロダクション団体、あるいは業界大手プロダクション数社)と放送局(民放連やマスコミ倫理懇談会)の定期対話の場を設けること。その際、第三者をファシリテーターとして入れることも検討すること。
- (理由)芸能事務所に対する影響力の行使方法としては、業界全体として、長期的かつ深度ある取組が重要であると考えられるため。

●スポンサー企業向け

- 提言14 各提言の実施にあたり、企業間の情報交換・対話、及び、メディア・エンターテインメント企業団体との定期的な対話(情報開示を求める、救済窓口の確認など)を検討すること
- (理由)メディア・エンターテインメント業界の構造的課題への取組にあたっては、企業間の連携や業界間の対話が有効であるため。一般論としても、ビジネスと人権の取組は、社会全体における人権リスクを減らす取組であり、協働が合理的・効果的な場合はその方策を模索すべきであるため

【概要報告】

中小企業の相談・通報対応窓口 (グリーンバンスメカニズム)整備の手引

—「声を聴く仕組み」で企業と社会の未来を守る

ビジネスと人権対話救済機構(JaCER) 共同代表理事
ビジネスと人権ロイヤーズ・ネットワーク(BHR Lawyers) 運営委員
弁護士 高橋 大祐

2026年6月4日 対話救済フォーラム2026(第1回)



JaCER

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構



BHR Lawyers
Network Japan

「中小企業の相談・通報対応窓口（グリーンバンスメカニズム）整備の手引」の公表

- JaCER及びBHR Lawyersは、「中小企業グリーンバンスメカニズム検討会」を組織し、中小企業の皆様が、法令違反・ハラスメント・人権侵害などの相談・通報を受け付けて対応するための窓口（グリーンバンスメカニズム）を整備するための手引を策定・発表。
- 手引策定にあたっては、**一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）**、**中小企業家同友会全国協議会（中同協）**、及び**一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）CSR委員会**からもご支援・ご助言をいただいた。

<https://www.bhrlawyers.org/sme-gm-handbook>
https://jacer-bhr.org/news/report/sme_guideline.html

中小企業の相談・通報対応窓口
（グリーンバンスメカニズム）整備の手引
—「声を聴く仕組み」で企業と社会の未来を守る—

2026年4月

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）
ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHR Lawyers）
中小企業グリーンバンスメカニズム検討会

この手引の策定にあたっては、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）、中小企業家同友会全国協議会（中同協）、及び一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）CSR委員会からもご支援・ご助言をいただきました。

相談・通報対応窓口（グリーンバンスメカニズム）とは何か

- 法令違反などの不正行為やハラスメントその他の人権に関わる問題などについて、従業員、お客様、取引先など、会社を取り巻く人たちの**声を聴く仕組み**。
- **多くの相談や通報を受けることは、決して悪いことではない**。小さな問題でも指摘し合える**風通しの良い企業風土**を根付かせる観点からは、相談や通報が多いことはむしろ積極的に評価される。経営トップが声を聴く姿勢を明確に示し、「相談・通報を歓迎する」というマインドセットを持つことが、**会社のレジリエンス（組織の強靭さ）を高めることに直結**。
- 正式な「通報」に至る前でも「相談」に対応することを通じてリスクが芽のうちに摘み取り、早期に予防・是正することが重要であるという認識の下で、「**相談・通報対応窓口**」という用語を使用。
- 社内の法令違反にとどまらず、様々な社内外の関係者からの人権に関わる問題に関する声を聴くことが重要であるという観点から、「**グリーンバンスメカニズム**」という用語も使用。

中小企業の経営に役立つ5つのメリット

- 従業員、取引先、お客様など企業を取り巻く人々の声が中小企業の経営者に届かない場合、小さな問題やリスクが見過ごされ、不正行為、法令違反、人権侵害や大きな不祥事に発展するおそれや、人材の流出、さらには顧客離れなど、深刻な経営リスクにつながるおそれあり。
- 一方、中小企業が相談・通報対応窓口(グリーンバンスメカニズム)を整備することは、様々な経営上のメリットがある。

1 不正の芽を早く摘み、早期の是正・救済を実現できる

2 被害者の救済により「選ばれる企業」になる(SDGsへの実質的貢献)

3 風通しの良い職場になり、人材獲得・維持につながる

4 お客様・取引先からの信頼がアップし、ビジネスチャンスが広がる

5 「下請いじめ」や「カスハラ」から自社や従業員を守れる

手引の目次・構成

この手引は、**7つの章**と**3つの別紙**から構成されており、中小企業が相談・通報対応窓口を整備するための**重要原則・基本ステップ・ツール**などを紹介。

第1章 相談・通報対応窓口（グリーンバンスメカニズム）とこの手引の位置づけ

第2章 相談・通報対応における重要原則

第3章 相談・通報対応窓口（グリーンバンスメカニズム）整備の基本ステップ

第4章 相談・通報対応フローと規程・通報フォーム整備上の留意点

第5章 社内研修等の実施要領

第6章 外部専門家・外部機関の活用

第7章 参考文献

別紙1 モデル相談・通報対応規程

別紙2 モデル通報フォーム

別紙3 手引をふまえた実践に向けて：中小企業関係者のヒアリング結果概要

相談・通報対応における3つの重要原則

- ・ **手引第2章**では、企業が法令違反などの不正行為やハラスメントその他の人権に関わる問題などについて相談・通報を受けた場合に「声を聴く姿勢」を示すために**最低限押さえておくべき3つの原則**を紹介。

1. 経営陣が率先して相談・通報を歓迎する

- ・ 社内外の関係者が安心・信頼して声をあげられる企業風土や職場環境を整えるためには、経営陣が率先して相談・通報を歓迎する姿勢を示すことが不可欠。

2. 不利益な取扱いなどの報復行為を禁止する

- ・ 企業が労働者をはじめとする関係者から相談・通報を受けた場合には、相談・通報者や調査協力者に対し、相談・通報したことや調査に協力にしたことを理由として、不利益な取扱いなどの報復行為を行うことは禁止すべき。

3. 通報に関する秘密を保持する

- ・ 企業が労働者はじめ会社を取り巻く人々から相談・通報を受けた場合には、相談・通報内容のいかんにかかわらず、通報者を特定させる事実や通報に関する秘密を正当な理由なく開示することや通報者を探索することを禁止すべき。

相談・通報対応窓口整備の12の基本ステップ

- 手引第3章では、企業が相談・通報対応窓口(グリーンバンスメカニズム)を整備するにあたっての**12の基本ステップ**や**留意点**を紹介。
- **最初から全ての基本ステップを完全に実践することが期待されているわけではない。**また、中小企業はその規模・業態等によって極めて多様であることから、**画一的な正解はない。**できるところから始めて、継続的に見直し・改善をしていただくことを期待。

1 相談を促す取組の活用と推進

2 相談・通報対応窓口の設置と開示

3 様々な関係者からの幅広い内容の相談・通報の受付

4 相談・通報対応窓口の周知

5 相談・通報対応規程及び通報フォーラムの整備

6 利益相反の防止

7 受け付けた通報の初期的な審査・評価

8 事実の調査

9 措置の決定・実施

10 相談・通報対応状況の通知・開示

11 社内研修と窓口担当者の育成

12 定期的な見直し・改善

相談・通報対応窓口整備のためのツールと支援策

・ ツール

- **相談・通報対応フロー(第4章第1)**: グリーバンスメカニズムが相談・通報を受け付けた場合にどのように対応するか、フローに沿って説明。
- **モデル相談・通報対応規程(第4章第2、別紙1)**: 一つの総合的な相談・通報対応窓口(グリーバンスメカニズム)で受け付けて対応することを想定して策定。
- **モデル通報フォーム(第4章第2、別紙2)**: 中小企業が通報者から通報を受け付ける際に活用可能

・ 支援策

- **社内研修等の実施(第5章)**: 窓口の周知、効果的な予防・対応、窓口担当者の育成の観点から有益。
- **外部専門家・外部機関の活用(第6章)**: 窓口担当者には負担がかかりやすく、対応の判断に悩む事案も存在し、外部との連携が有益。

手引の対象企業・活用方法

- **中小企業基本法が定める従業員数の基準**(例えば、製造業等では常時使用する従業員の数が300人以下、サービス業・卸売業等では常時使用する従業員の数が100人以下、小売業では常時使用する従業員の数が50人以下)**に基づく中小企業の経営者や担当者の皆様を主な対象**として想定し、策定。
- しかし、**これらの従業員数の基準を超える企業**でも、グリーンバンスメカニズムをこれから整備・強化する場合には参考となる。
- **小規模事業者**でリソースが極めて限定されている企業においても、最低限押さえていたいただきたい原則や最初のステップを解説。
- **サプライチェーンを通じた人権尊重や通報の対応に積極的に取り組んでいる企業**において、取引先である中小企業のグリーンバンスメカニズム整備を働きかけ、支援する場合に参考となる。その場合、**公正な事業慣行の確保**の観点から、取引先である中小企業のみならず過大な負担を課すことにならないように、サプライチェーンの取引先との対話を通じて共同で取組を行っていくことが重要。

手引の策定プロセス①

中小企業グリーンバンス検討会での検討

公益通報対応・ハラスメント対応・人権救済メカニズムに知見・経験を有する法律家・サステナビリティ専門家・企業関係者等から組織される「中小企業グリーンバンスメカニズム検討会」を組織し、検討。

委員(五十音順)

秋山 平 一般社団法人電子情報技術産業協会CSR委員会 サステナブル調達パートナーシップ構想検討タスクフォース

氏家 啓一 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン BHR Specialist

大村 恵実 弁護士(CLS日比谷東京法律事務所)

岡田 信也 一般社団法人電子情報技術産業協会CSR委員会 サステナブル調達パートナーシップ構想検討タスクフォース

蔵元 左近 弁護士(蔵元国際法律事務所)

小林 美奈 弁護士(弁護士法人ANSWERZ) / JaCER リーガルマネジャー

五味 祐子 弁護士(国広総合法律事務所)

齊藤 一隆 中小企業家同友会全国協議会 政策局長

高木 晶弘 JaCER グリーンバンスマネジャー

高橋 大祐 弁護士(真和総合法律事務所)

富田 秀実 一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表理事

森実 尚子 一般社団法人電子情報技術産業協会CSR委員会 サステナブル調達パートナーシップ構想検討タスクフォース

手引の策定プロセス② 様々な立場の関係者からの意見聴取

手引がより実効的かつ利用しやすいものになる観点から、以下の方々をはじめとする様々な関係者から意見を聴取。関係者の皆様のご協力やご助言に心より感謝いたします。

- 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の企業関係者・専門家の皆様
- 中小企業家同友会全国協議会(中同協)の中小企業経営者の皆様
- 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)CSR委員会が実施したサステナブル調達パートナーシップ(SPP)トライアル事業に参加した中小企業担当者
- 日本弁護士連合会に所属し中小・地域企業のコンプライアンスや人権尊重の取組を支援する弁護士の皆様
- 外国人労働者弁護団・外国人技能実習生問題弁護士連絡会の外国人労働者の救済を支援する弁護士の皆様

別紙3では、手引実践のための参考になるように、中小企業関係者の皆様からの手引に関するヒアリング結果概要を整理しているので、ご参照下さい。

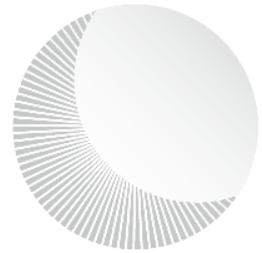
ご清聴ありがとうございました。

- JaCER及びBHR Lawyersは、今後とも関係団体や専門家と協力しながら、手引の普及や実践を支援し、「声を聴く仕組み」で企業と社会の未来を守ることができるように取り組んでまいります。



JaCER

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構



BHR Lawyers

Network Japan