

2021年2月4日
NHK広報局

2月会長定例記者会見

Q. 「新型コロナ 命を守る行動を」キャンペーンについて

A. (前田会長) はじめに、「新型コロナ 命を守る行動を」キャンペーンについて、お伝えします。新型コロナウイルスの脅威が続いております。3月まで10の都府県で緊急事態宣言が延長されました。これ以上、大切な人の命が失われることがないように、今こそすべての人が行動を変える必要があると考えております。この厳しい状況を踏まえ、NHKでは「新型コロナ 命を守る行動」をテーマに、新たなキャンペーンに取り組んでいます。

公共メディアとして、引き続き安心・安全を守る最新情報を発信するとともに、「命を守るための行動」の呼びかけや、「感染を経験した人だからこそ話せる、新型コロナの怖さ」など、さまざまなメッセージをミニ番組やインターネットを活用して発信しています。

「おはよう日本」、「あさイチ」、「クローズアップ現代+」など、朝から1日を通して、さまざまな時間帯のニュースや番組で、感染拡大を抑えるにはどう行動したらよいか、素朴な疑問への回答などを含めて、多角的にお伝えをしています。

これからも視聴者の皆さまの声に耳を傾けながら、少しでも「命を守る行動」につながる発信を続けてまいります。

Q. 「未来へ 17アクション」NHK・SDGsキャンペーンの今後の展開について

A. (会長) 以前の会見で、すでにご案内しておりますが、NHKでは国連が掲げているSDGs＝持続可能な開発目標の達成に向けて、1月からNHK SDGsキャンペーンとして、「未来へ 17アクション」を開始しております。新年度からは、新たに定時番組を開始するなど、さらにキャンペーンを進めていくことにしております。また、NHKは、昨年12月に国連の「SDGメディア・コンパクト」に加盟しました。人々の命と暮らしを守り、持続可能な社会を実現するため、公共メディアとして、SDGsの取り組みを年間を通じて、継続してまいります。詳しくは、担当者からお伝えします。

(担当者) 1月から「地球のミライ」プロジェクトとして、環境について考える取り組みを進めています。2月には、私たちにとって身近なSDGsの取り組みをドキュメントで紹介する、「未来へ 17 actionTV」や「天才てれびくん,hello」、「チョコちゃんに叱られる！」がコラボし、楽しみながら、SDGsを学ぶ番組を放送します。新年度からは、キャンペーンの第2弾として、新たな定時番組が総合テレビとEテレでスタートします。総合テレビの「未来スイッチ」では、誰もが暮らしやすい社会に向けて、「行動や意識を切り替えるスイッチ」になるような取り組みやヒントを紹介していきます。Eテレでは、SDGs番組シリーズ、「ひろがれ！いろとりどり」が始まります。子どもたちが社会の課題に向き合い、解決策を探る番組などを週替わりで放送していきます。また5月には、「ダーウィンが来た」などを中心に、生物多様性や自然をテーマにした番組を放送します。その後もジェンダー、福祉、平和、環境などをテーマに、年間を通して発信してまいります。特に11月は地球温暖化対策の国連の会議が開かれるなど、SDGsに関する動きがあることから、集中月間として、さまざまな特集番組の放送を予定しています。そして「未来へ 17アクション」のテーマソングは、山下達郎さんが歌います。2003年から2005年に放送された、環境を考えるNHKの番組の主題歌が、山下達郎さんの「フェニックス」でした。今回、NHK・SDGsキャンペーンがスタートするにあたり、山下達郎さんご自身のアイディアで、「フェニックス」が18年ぶりに、新たなアレンジで復活、サステナブルに生まれ変わることとなります。

Q. 8K文化財プロジェクトについて

A. (会長) NHKでは、東京国立博物館と共同で、8K技術を活用した文化財の新しい楽しみ方や、鑑賞方法などについての研究を進めております。8Kなどの最新の映像技術を使った新しい展示や鑑賞の手法などを探りながら、文化財への興味や親しみを深めてもらうことを願っております。また、日本の歴史的な文化財を記録し、未来に伝えていく取り組みでもあり、NHKの技術を活用した、社会貢献の一例になればと考えております。詳しくは担当者から説明します。

(担当者) 今回、東京国立博物館と共同で、8K技術などの最先端の映像技術を用いて、文化財の新たな楽しみ方、鑑賞の手法などを探求

しながら、もっと身近に文化財を体験してもらい、興味を深めてもらう研究プロジェクト＝「8K文化財プロジェクト」をスタートしました。東博などが所蔵する貴重な文化財を3Dスキャナーによる精密な形状計測と超高精細画像で撮影し、このデータから超高精細な3DCG＝「8K文化財」を作成します。3DCG化することで、文化財をさまざまな視点から、好きな大きさ、好きな角度で眺めることができます。また、8Kディスプレイや、VR、ARなどといった技術と組み合わせることで、実物の展示を見るのとは違った鑑賞体験を味わうことができます。このプロジェクトによる8K番組「見たことのない文化財」を3月に放送します。

コロナ禍の中で、世界の博物館や美術館では、新たな鑑賞手法の模索が進んでいます。この研究プロジェクトでも、デジタルデータである8K文化財の特徴を活かして、誰もがいつでもどこでも文化財を楽しめる、そういった新時代の鑑賞の在り方を探求していきたいと考えています。

Q. 管理職の約3割削減といった人事改革制度が報じられているが、狙いと実施時期は。

A. (会長) 次期中期経営計画を作りましたが、その中の大きな柱のひとつに人事制度改革がございます。これは従来から申し上げているとおり、NHKの人事制度そのものが非常に古くなっておりまして、現在の状況に合わなくなっている。NHKは古いものを大事に使ってきましたが、私が見る限り、この制度はあまりに古過ぎて、今の時代に合っていないので、制度を全面的に作り変えることにしました。制度も作り変えますし、運用の仕方も変えていきます。そういう意味で、全面的な改革になります。その中で、管理職の削減についてですが、削減が目的ではございません。採用してから、退職するまでの、それぞれの職員のキャリアパスを、現在のような単線型の縦型から、複線型にして、それぞれの職員の能力をフルに発揮してもらえらるような形に組み換える、そういうことをしたいと思っております。また、全国型の職員と地域職員（地域を限定した職員）の格差をなくして、東京と地方を同じように重視する仕組みにするなど、人事評価を含めて、抜本的に変えるということがございます。削減するための削減とか、そういうことではまったくございません。これから先の10年、20年に、NHKがスリムで強靱な組織になるために、人事制度そのものの考え方を変えるということがございます。

Q. 人事制度改革では早期退職制度も導入すると思うが、その狙いは。また、職員をどのくらい削減する予定なのか。

A. (会長) 細かいことになりますので、担当者から説明させていただきます。

(担当者) この人事制度改革は、採用から退職まで、あらゆる領域に及んでいますので、何かボタンをひとつ押せば、解決するというものではなく、それぞれが複雑に絡み合っていて、全体設計を変えていかない限り、前に進まない、そういう制度改革だと認識しております。早期退職についてですが、今年4月1日の段階で、50歳から56歳の人を対象に、希望者を募りたいと考えております。それを向こう3年間、運用しまして、実際どれぐらいの人から手が挙がってくるのかを見て考えていきたいと思っています。これも、ただ手を挙げてくださいということではなくて、この後のセカンドキャリア支援の仕組みですとか、研修ですとか、そういったものを全部、メニューを用意した上で、早期退職制度を導入していくということですので、この早期退職制度だけが独立して、存在するものではないということをご理解いただければと思っています。手がどんどん挙がって、NHKの今のサービスが立ち行かなくなるということを目指しているわけでは決してありませんで、その人、その人が、セカンドキャリアで輝いていただきたいし、NHKの中で、十分活躍していただける方には活躍していただきたいというふうに、それぞれのまさにキャリアに合った形で活躍していただく場を用意するのがこの人事制度改革の目的です。

また、これから3か年やりますと申し上げましたが、この3か年の初年度で、どれくらいの方が実際に手を挙げていただくのかといったところを見極めながら、しかもそれがちゃんとサービスの削減にならないような形で設計をしながらやっていくことが大事だと思っていますので、先に数字ありきという形で、設計しているものではないということをご理解いただければと思います。

Q. 人員削減の数値目標はないのか。

A. (会長) 数値目標は作っておりません。

Q. 手を挙げた人の状況を見ながら考えるということか。

A. (会長) そういことです。

Q. 早期退職を進めると退職金の上乗せなどで、一時的にでも支出が増えることになるのでは。

A. (会長) 私が試算した限りでは、そういうことにはならないと思

っております。今NHKには、早期退職制度はないんです。自助努力で、どこかに出られる方もいますが、制度がないものですから、ずっとNHKにいる人はNHKの中にいる。それで、外に出る時になって、縦の組織が非常に強いですから、縦のラインで、その延長線で、どこか良いところないかということになるんですが、そのあっせんする仕組みもないんです。制度そのものがないものですから、その方にとっても、あまりハッピーではないと。

それから、私は民間にいましたので、人事制度は、いろいろな複線の制度がありまして、本人の意思で、いろいろな形で転職される方もいますし、中に残って、別の仕事に就く方もいます。そういうことをする専門の組織もあるんですけど、NHKには、それがなかったんです。ですから、この組織も作りまして、若いうちに外に出て、自分のキャリアを生かしたいという方もいますし、中に残って、さらに専門性を磨く方もいます。そういう人たちに、いろんな対処をするようにということでありまして、人件費を減らすためにとか、人員を減らすとか、そういう発想はまったくありません。私が会長に就任して1年間、見ている限り、NHKの職員は、それなりにすごい専門性を持っておりますが、今のような形で、たとえば60代になって、そこからちょっと次のところへ行こうとなりますと、世間から見ますと、やや遅いという感じはあると思います。50歳から56歳と言ったのは、ここら辺が、自分の人生を見直して、自分の専門性を外で生かそうという時に、ひとつの転換点になる年代だと思えます。今のNHKの制度はそういうふうになくなってなく、60歳を過ぎてからとなりますと、自分の希望するところに行きたくても行けないと。これでは、ちょっともったいないのではないかと。ということで、そういう制度も作り、外で自分の技術をさらに深めたい方は行っていただくし、中に残って、後輩の指導をするという役割もあります。後輩の指導をするという役割は今出来ていませんので、熱意のある方もたくさんおられますので、新たに作るということですが、質問にありましたように、何人減らすためにやるとか、そういう目的ではありません。

NHKから外に出て活躍されている方はたくさんおられます。過去に出られた方は、そういう制度がなく、自分で開拓されたんですけど、私から見れば、そういう方々のためにも、制度を作ってあげて、場合によっては割増の退職金も払う必要があるし、それは払ってあげたほうが良いと思います。これから3年かけてやりますが、初年度をやってみないと、何とも言えません。これは、減らすのが目的では

ないですから、数値目標を置いて、何かやるとか、それはやめたほうがいいと思っております。

Q. 10年先、20年先を見据えたNHK人事はどのようなイメージを描いているのか。また、キャリア支援はどのように行うのか。

A. (会長) 今までは、全体が大きく成長する過程で、NHKは人材を採用しています。ある意味では、足りない人材をどんどん採る。その時代に合わせて、採用してきたわけです。今まで、早期退職とか、そういう制度がないわけですから、入り口で採用を調整するという、そういう調整の仕方なんです。ただ、これをやりますと、職員の年齢構成が非常に高年齢化した時に、次の時代を支える人がすごく少なくなる可能性があるんです。これでは、質を保ちながら、スリムで強靱という体制になりませんので、そういう意味で全体の年齢構成を一部是正するという目的も、もちろんあります。ただ、何人減らせば是正されるとか、そういうことではございません。単純に、人数の議論をするというのは、あまり意味がないですから。最終的には適材適所で、高年齢の方でも十分働ける方はたくさんいます。そこは弾力的にやりたいと思っております。それから、社内のロイヤリティは非常に高いので、中にずっといて、がんばりたいという方も多いんです。それ自体、非常に良いことなんですけど、それだけでは、次の世代が育っていかない。実は、新しく地域放送局長になる方のポストを社内ですが、公募しました。もう締め切りしましたが、基本的に5人から10人という枠で手を挙げて欲しいということで、実際に応募された方が123名です。50歳以下の方で、平均すると45歳ぐらいの方ですけど、今までの人事制度ですと、局長になるのは55、56歳ぐらいでやっとなんかということだと思えます。こういう中に、50歳、あるいは40代の方々が入りますと、すごいジェネレーションギャップができますけども、私は、全部50歳、40代にしたいと言っているのではないんです。そういう方々のセンスも入れる必要があると。5人と言いますと、局長全体の1割になります。2回やりますと、すぐ2割になります。女性の応募もありました。あらゆる職種から手を挙げていただきました。私は、NHKの職員は、やる気のある人がものすごくいるなと思えました。そういう意味で、制度を変える時は、リアクションもありますけども、さっき申し上げたとおり、次世代のNHKを支える人も、大変重要になります。今までの採用の仕方、東京を中心にやってきて、地方でも採用しているんですけど、ほとんどの方は東京採用になっております。話を聞くと、実は地方でやりたいとい

う方はいるんですけども、東京中心に採用しているものですから、地方になかなか行くことはできない。また地域職員（地域を限定した職員）の給料を、東京より安くするという設計になっておりますので、ここも地方、東京の差をなくす。そういうことでやったほうがいいんじゃないかと思っております。そういう意味で、人事制度を相当変えますし、運用も変えます。それから、選抜の仕方も変えます。組織全体が新しい制度に早く慣れていただきたいなと思っております。一方で、今まで、そうではなかった環境で、ずっと育てているわけですから、相当、戸惑いもあると思っております。制度を変える時は、どうしてもそうなりますので、これまでに3回、全職員と直接話をする機会を設けました。来週以降でも、同じぐらいやる予定です。いまコロナがありますから、集まってやることは出来ないの、回線を結んで、1回700人ぐらいの方々と直接話をする機会を設けております。その場で、私どもが考えていることをしっかりと理解していただきたいと思っております。

Q. 職種別の採用もやめるということだが、その狙いは。

A. (会長) これは、ちょっと誤解があるんですけど、採用する時に、自分は番組をつくりたい、私は取材をしたい、アナウンサーになりたいと、いろんな希望があります。もちろん、その希望を重視しますが、たとえば、アナウンサーの職種で入った方が、別の職種に変わるのが非常にしにくいというような採用はしませんということです。最初の時期ですので、採用してから2年間は、いろんなところをキャリアパスしてもらって、最終的に、本人の希望を最優先して、どの仕事をしたいのかという希望を聞いて、そちらに配属していくと考えております。今は、アナウンサーだったらアナウンサーで、その縦のラインでしか研修しないということで、いろんな経験をするということが全くありませんので、これではちょっとあまりにも能力を限定し過ぎだということです。ですから、職種をなくすということではなくて、職種で採用するのをやめる。ただ、最終的には専門性がありますので、記者なら記者になっていただく。その後のキャリアパスについては、今は記者だとずっと記者でいるのが一番有利という仕組みになっていますが、途中で、例えば10年経ったところで、こっちの仕事をしてみたいということであれば、どうぞと。その方の希望に応じて、変更することを自由な制度にしてあります。

今の縦型でやりますと、横の移動をしますと、不利になってしまうんです。また一から始めるみたいな形になりますので、それではあまり

にも気の毒だと。複線のキャリアパスがマイナスにならないようにするのが重要だと思っております。もちろんずっと専門性を生かして、番組づくりをやる。その道はもちろん開けておりますので、いろんな複線のコース、キャリアパスを、マイナスにさせないで、その人の一番ふさわしい、その時の希望に沿った形で、仕事をしていただく、そういうかたちにしたいと思えます。NHKは頑固に縦一筋でやってきたんですけど、これではちょっと、この先、大丈夫かなと思えますので、複線で行くことも可能にする。そして、不利益にならないようにする。そういうことであります。

Q. 転勤のない地域職員の採用も増やすということだが、その狙いは。

A. (会長) 私が聞いている限りですと、今、就職される方は、全国どこでも転勤OKというよりも、地域に特化して仕事をしたいという方が実はたくさんいるんです。ところが、NHK、元々の処遇が違ったりしますので、地域に行きたいと思っても、ちょっと二の足を踏む。東京採用で地方に配属しますと、こんなはずじゃなかったと言って、ややこしいことになる。そういうことではなくて、キャリアパスは必要ですので、いろんなところで経験してほしいんです。地方で、その地域でやりたいという人もたくさんいますので、そういう方は大事にしたいと。地方でやりたいと言って、不利益になるのはちょっとおかしいのではないかと。それから地方で採用した方が全国型に変更することも可能な制度にしますので、一方通行ではないということです。制度そのものを少し弾力的に柔軟かくしようということです。

Q. 職種別の採用をやめるということだが、いま職種はいくつに分かれているのか。

A. (担当者) NHKでは、採用した時の職種が背番号としてずっとついて回るといふ形なんです。横移動が非常に難しい形ですので、まずその背番号という考え方を外しましょうというのがこの職種別採用をしないということだと、ご理解いただければと思えます。

当然のことながら、今も大学生のインターンをやっていますけども、ディレクターとして番組を作りたいですか、あるいは記者志望の方、技術とか、アナウンサーのインターンもやっておりますので、当然のことながら、そういうことをやりたいという思いでNHKに向かっていたかたを受け止めることは、何ら今までと変わりはありません。

ただ、これから、例えば営業で言いますと、訪問によらない営業をす

るためには、従来型の営業マンの採用ではだめですよと。あるいは、デジタル時代の中で、放送コンテンツだけではなく、デジタルコンテンツにも思いが至るようなディレクターとか記者も採らなきゃいけないよとか。特に、視聴者コミュニケーションに関して言えば、視聴者の皆さんとの接点は、どの職種でも必要だということをやんと考えられるような人たちを全体として採っていきますということが、このいわゆる職種別ではない採り方をするという意味で、先ほど会長が申し上げたように、職種をなくすというものでは一切ありません。今の職種だけでは、この先10年20年の間に立ち行かなくなってくるとお思いますので、特に視聴者コミュニケーションですとか、デジタルに特化したような能力を持った人は、これから大事に採用していきたいと思っています。まさにそういったことをやっていくということが、新しいNHKらしさということですし、他のメディアとの、いい意味での差別化、区別化につながるのではないかとこのようにお思います。なお、職種につきましては、実は、今もNHKは放送総合と技術という2つの区別でしか採用しておりません。その放送総合の中で、ディレクター、取材職、そしてアナウンサーというような括りになっているというふうにご理解いただければと思います。それ以外に放送総合の中で、いわゆるそのコーポレートを行う部分として、放送事業のマネジメントという括りなどで採っております。

Q. 先日の放送総局長会見で衛星契約の方の受信料の1割値下げを目指したいと表明されたが、会長から改めて説明を。

A. (会長) 中期経営計画を発表した際に説明した通り、いろんなところからお金を集めて、視聴者の方に還元したいと。還元するからには、一過性で、また元に戻しますということにならないとお思いますので、その時点で、具体的に言いますと、2年経ったところで、どれぐらいのファンドが貯まるか、それ以降の部分で、どれぐらいの水準まで落とすことができるのかを考えて、値下げは恒常的にと考えていますので、そういうのを前提にして、私どもとすれば衛星契約の方の受信料を下げるのが今の状況ではいいのではないかとこのことです。というのは、衛星契約について、非常に割高だという主張もございませう。それから衛星波を集約するというのもお約束しています。また衛星契約の普及率が5割ちょっとしかないというのもあります。いろんなことを考えますと、衛星波の割高感を少し解消するのが、ま

ず第一ではないかと思います。もちろん波の整理もありますし、番組の作り方も変えていきますので、地上波と衛星波が今ちょうど倍ぐらいの価格差になっているので、それをもうちょっとマイルドにする必要があると。そして、衛星でなければならぬものは衛星に残すとか、いろんな工夫がこれから必要だと思いますので、それをやった上で、最終的に受信料ですので、我々で勝手に決めることはできないものですから、いろんな審議会等を含めて検討していただきたいと思います。

私どもの思いとすれば、さきほど申し上げました通り、衛星波に割高感があるというのがあります。当初スタートしたときは、衛星を打ち上げるコストが非常に高いとか、いろんな問題があったのも確かにその通りですけど、現在衛星を新たに打ち上げる必要があるというような状況ではございませんので、ある意味では少し平準化してきております。そういうのを含めて、衛星と地上波の格差を少し縮める方向で衛星契約の方を下げるのがいいのではないかとというのが、現時点のアイデアであります。

Q. 地上波については値下げの対象にはならないということか。

A. (会長) 前から申し上げています通り、総合受信料という形の検討も必要だと思いますし、いろいろなご意見があるところでございますので、ご意見を聞きながらやっていきたいと思っています。ただ現時点では、衛星波について、割高感をまず解消するのが先かなと思っております。それで、地上波を含め、両方下げられればかっこいいんですけども、そうしますと、矛盾が解消されませんので、それはあまり賢くないなと思っております。

Q. 衛星契約の件数は、2019年度末で、全体の52.7%、2223万件という数字でよいか。

A. (会長) はい、そうです。

Q. 受信料値下げの具体的な額については、2022年度に判断すると言っていたが、いつ頃、決まるのか。

A. (会長) 2年ぐらい状況を見ないといけないと思います。実際に値下げの原資がしっかり貯まってないといけませんし、勘定科目もまだできていないものですから、これはどうにもならないんです。だから、2年ぐらいは見た方がいいと。それから、コロナの状況がどうなるかも分かりませんし、なかなか読み切れないところがたくさんございます。自分たちでやることについては分かるんですけども、環境の変化についてはちょっと何とも言えません。そういう意味では

ちょっと見るしかないなど。また、来年度は、受信料収入が大幅に減る予算になっております。コロナの影響だけではないんですけど、かなり減る計画でありますので、赤字になっているんですが、これもどのくらいになるのか読み切れないところがございます。

Q. 大幅値下げを求める意見もあるが、今回はそれにあたるのか。

A. (会長) 大幅かどうかというのは、視聴者の方が判断されることになってございまして、私どもに大幅というのはいくらかと聞かれても困るんです。経営する側から見ますと、収支がバランスするというのと、実際にスリム化ができたかということがあります。それから波ごとの管理をやめたことがどうなっているか、放送の質が保てるか、そういうのを全部見ないと、何とも言えませんので、そういうのを全部見たあとで決めるということになると思います。私は、放送の質を落とすというのは本来の目的ではございませんので、質は絶対落とさないというのを大前提でやります。昨年からジャンル別の管理を導入したのは、波ごとにかかなり重複がありますし、合理化の余地はかなりあると。地上波でやるのか、それとも衛星波でやるのか。電波の特性もありますので、これはちょっとよくよく考えてやった方がいいのではないかと思います。初めてやることですので、1、2年運用をちゃんとやってみないと、実績で、はっきりその数字が出ない限りは、これはなかなかできないということになると思います。でも、私は経営の責任者ですから、言ったことは自分でしっかりやるつもりでやっております。

Q. 菅総理大臣が施政方針演説で受信料の1割値下げに言及したが、その前に衛星契約の1割値下げを総務省や国会議員に説明したのか。

A. (会長) そのようなことは全くございません。そういう説明をする性格のものでもないと思います。

Q. 菅総理大臣が言及した1割値下げという数字はどこから出てきたのか。

A. (会長) 私から頼んだ覚えはございません。総理大臣と相談してやるとか、そういうことではないと思います。

Q. 1月13日の会長会見で言及しなかったことが、その後の放送総局長会見で出てきたのはなぜか。

A. (会長) あの会見(1月13日)をする時に、皆さんからいろいろ書かれることは分かっていたので、よく分からないまま拡散されると混乱するだけなので、基本的な方針はこういうことだけということだけ申し上げました。ただ、最初に私が説明したときは、何を

言っているのか分からないって、皆さんから言われたんです。確かにあの時、(還元の原資とした) 700億円という数字がありまして、たまたま事業収入が7000億円ですから、700億円だから1割だとか、短絡的に、全部1割下げるとか。そういうことではないんですけど、7000億円と700億円が揃ってしまって、ものすごく紛らわしいものですから、何とでも受けとれてしまう。そうすると、皆さん自由に書きますので、一過性で一回しか下げないとか、また値上げするとか、それをあまり言われてしまうと、そういうことではないと。そういうことではないので、副会長(放送総局長)が(記者会見で)話したように、基本的にはスポットではないと。スポットではなくて、下げるからには、その後、ずっと下げられるような状態になるような下げ方をしますと。そういう注釈をしてくれと、私がお願いしたわけです。

Q. 総理大臣の施政方針演説の前にそういったことを伝えたわけではないと。

A. (会長) 施政方針演説に何が入っているかとか、私は知らないものですから、申し訳ない。

Q. 衛星波の値下げに言及されたが、地上波の契約だけの方からは物足りなさもあると思うが。

A. (会長) この先のことを考えますと、地上波と衛星波のこういう区別の仕方でいいのかというのも検討の余地があるなど。地上波の価値をもうちょっと上げる必要があると思っております。私も昔は、地上波しか見ていなかったものですから、確かに違い、違和感があります。だから、まず地上波と衛星波の格差を是正することと、地上波は今のままでいいかというのはもう一度検討すると。そういう中で、割高感とか、ご批判が出ないようにしたいなというのが本音のところですよ。

Q. NHKの財団改革に関連して、NHK交響楽団も含めて統合すると報道されているが。

A. (会長) 財団については、公益財団もありますし、一般財団もあります。いろんな目的があって作っております、それぞれ財団の設立の趣旨に沿って仕事をしているんですけども、私が財団を見ていて、ややサイズが小さすぎる。役割は非常に重要なんですけど、似たような機能があるものがたくさんあります。そういう意味で、財団を一回大きな形で統合して、社会貢献を主軸にしたような財団にでき

ないかというのが私の頭の中にぼんやりあります。ただ、単純にまとめればいいのかというと、公益と一般の財団がありますので、そう簡単にいかない部分があります。ここはちょっとよく検討した上で、数を減らすというより、社会貢献を軸にして、もっと強く社会貢献ができるようにしたいなど。サイズが大きくない中で、仕事は一生懸命やらないといけないんですけど、収益事業ではありませんので、収支をバランスさせるのがものすごく大変なんです。小さくては、本来の目的もなかなか達成できないので、私はちょっとサイズを大きくして、機能を強化したいと思っております。そういうことを検討していますが、許認可をいただいている財団ですので、監督官庁の認可も必要になりますし、それぞれの理事、評議員の方、外部の人もたくさんいますので、そういう方々のご意見も聞きながらやる必要があると思っております。

Q. 確認だが、NHK交響楽団も検討の対象か。

A. (会長) 全てを検討の対象にしております。

Q. 番組制作費について、予算ではなく、決算ベースでみるということだったが、ドラマ1本の制作費が高い番組があるように見えるが。

A. (会長) これはなかなか難しいですよ。前から申し上げておりますけども、最終的には予算ベースではなくて、決算でこの番組はいくらかかったのかというのをはっきり把握する必要があります。それから、今まで視聴率で基本的にやっているんですが、視聴率に加えて、番組のクオリティをちゃんと計算して、それに合理的なコストかどうかというのをいれると。もちろんコストを下げればいいのかということではありませんので、例えば科学番組も、ものすごくかかるんです。コストがかかっても、価値があるというものもありますので、一概にコストだけで、ドラマが高いからやめた方がいいとか、そういうことではないと思います。ただ、そういうのを含めて、共通のスケールは必要です。今までは、どうしても視聴率に引っ張られていました。NHKは公共放送ですから、自分のやったことをちゃんと評価することが必要ですし、視聴者の皆さまが支持するかしないかが大切です。ですから、1本いくらで作るからいいとか、そういうことにはならないと思いますが、合理的なコストという概念は徹底的に入れていきたい。いくらでもかければいいのか、そういうロジックはもうあり得ないと思いますので。そして、やはり最後は決算ベースだと。予算では分かりませんし、決算が全てですので。予算よりも決算がす

ごくいい形で合理的なコストであれば高い評価をすると。一方、予算をものすごく超過したりしますと、よかったねということにはなりません。今までは、そういう風土ではないものですから、そういうふうに切り替えていきたいと思えます。

Q. ドラマの制作費について高いかどうかは別にして、コストについて透明性を確保すべきだと思いが。

A. (会長) NHKは株式会社ではありませんので、ちょっと違った形になるんですが、私も民間企業にいましたので、民間企業の皆さんは、コストを公開してないですよ。なぜかという、競争上、自分に不利になるからです。そのため、そういうのは公開しないでいいというのが一般常識なんです。ですから、原価を全部公開すればいいということにはなりません。だからコストを全部公開すべきだというのは、やや暴論だと思いますし、それはちょっと違うと思います。ただ、納得していただくという意味では、ある程度分かるように、できるだけ見えやすくするという必要があります。ただ、例えば、大リーグの放送については、放映権料の問題があります。相手との契約がありまして、公開はできないわけです。高いか安いかわかれても、経営判断するしかないんですけども、そういうのがいろんなところにあります。それをトータルで見て判断していただくということだと思います。いずれにしても、どれをもって高いか安いかわかるというのは、視聴者の方が判断していただきたいなど。それで、NHKはいらないとなったら、それは謙虚に受け止める必要があると思いますが、私はNHKの存在価値はまだあると思います。そういう意味で、スリムで強靱にして、かつ民放の真似をしない。それを徹底的にやってみて、それで、皆さんがどう評価するかということになるんじゃないでしょうか。

Q. 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の森会長が女性蔑視ととられる発言をしたが、今回の発言について、どのように受け止めているか。

A. (会長) どういうコメントをされたのか、申し訳ないんですが、見ていないものですから、何ともコメントのしようがありません。私がコメントする立場にはないと思っております。

(以上)