

舞台芸術における
ハラスメント防止
ガイドブック

ver1.5

目次

- ① はじめに……………02
- ② ハラスメントをしない・させないために……………04
 - a. ハラスメントを正しく理解する
 - b. 法令としての理解
- ③ 舞台芸術におけるハラスメント……………16
 - a. 事例と防止のアクション
- ④ 興行主催者が準備できる防止のアクション……………23
 - a. ガイドラインの策定
 - b. ハラスメント防止研修の実施
 - c. 対話のためのワークショップ
- ⑤ ハラスメントが起きてしまったら……………31
 - a. 加害者の立場で取るべき対応
 - b. 被害者の立場で取るべき対応
 - c. 相談者の立場で取るべき対応
 - d. 目撃者の立場で取るべき対応
 - e. 外部相談窓口の共有
- ⑥ よりよい創作のためのアクション……………37
 - a. ジェンダーやセクシャリティについて学ぶ
 - b. インティマシーコーディネーターの導入
 - c. 契約について学ぶ
 - d. 知見を深めるために有効なサイトや書籍など
- ⑦ おわりに……………42

1

はじめに

本書は、興行を企画立案し座組を組織する立場の主催者（プロデューサー、制作者、劇場職員、企画制作会社職員、劇団員など）が、創作現場でのハラスメントを防止し、より良い創造環境をつくるためのガイドブックです。

ハラスメントの基礎知識や防止策、起きてしまった際の対応、創造性を高める助けになるような学びの方法を記載し、知見の集積場としての機能を目指しました。

主催者には、作品に携わる人々に対して、安心安全な創造環境を提供する義務と責任があります。

自身が権力を持ち得る立場であることを自覚し、加害をしないことはもちろんのこと、起こり得るハラスメント事案を未然に防ぐこと、もし起きてしまった際には、迅速かつ適切に解決することが求められます。

立場や役職に関わらず、すべての人がハラスメントを正しく認識し、萎縮することなくコミュニケーションを取り合い、お互いに敬意を持って創作に打ち込めるよう、本書が活用されることを期待します。

※本書は、緊急事態舞台芸術ネットワーク内の担当プロジェクトチームが、専門家の助言を受け、作成したものです。現版は「ver1.5」とし、以降も舞台芸術界の実態に即した内容に更新してまいります。

2

ハラスメントを しない・させないために

- a. ハラスメントを正しく理解する
- b. 法令としての理解

a. ハラスメントを正しく理解する



ハラスメントとは・・・

ハラスメント harassment 人を悩ますこと。
優越した地位や立場を利用した嫌がらせ。
(広辞苑より引用)

ハラスメントとは、個人の尊厳や人権が脅かされる行為を指し、創造の現場では、それによって安心安全な創作環境が脅かされたり、心身が危険に晒され個人の生活が損なわれたりするものです。

殴る・蹴るなどの身体に与える暴力だけではなく、障がい・ジェンダー・人種などに無理解なことからおこる差別や偏見、人格否定やプライバシーの侵害などの言動も含まれます。

言動に対する受け止め方には、個人間・立場などによって差異があるため、嫌がらせの意図がなく善意からの言動でも、ハラスメントに該当する場合があります。

また、ハラスメントに対して正しい知識を身につけていないことから、演出や指導の範疇の言動に過敏に反応し、創作過程でコミュニケーション不全に陥るといったケースも増えています。

そのため、まずはどんな行為がハラスメントに該当し得るのか、正しく理解し、関係者に正しく伝えていくことが必要です。

創作現場に関わる誰しもがハラスメントについての共通認識を持ち、対話ができる前提を整えましょう。

ハラスメントはおもに、いくつかに分類されます。

参考

- ②あかるい職場応援団「見たい動画を、サクッと検索！」動画で学ぶハラスメント

パワーハラスメント

パワーハラスメントは、関係の優位性や自らの権力や立場を利用し、業務の適正範囲を超えた叱責や嫌がらせをおこなう行為を指し、代表的な言動の類型として6類型に分類されています。

例

(1) 肉体的な攻撃

- ・ 殴る・蹴るなどの暴力行為を行う。
- ・ 物を投げつけるなどの行為で相手を威嚇し、従わせようとする。

(2) 精神的な攻撃

- ・ 人格や属性を否定する言動。
- ・ 人前で必要以上に長時間、執拗に叱責する。
- ・ 相手の性的指向や性自認に関して侮辱的な言動。
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の LINE やメール等を相手を含む複数の人達に送信する。

(3) 人間関係からの切り離し

- ・ 正当な理由なく創作現場への出入りを制限する。
- ・ 必要な情報を意図的に伝えない。
- ・ 特定の一人を集団で無視し、孤立した状況をつくる。

(4) 過大な要求

- ・ 相手の身体能力が及ばぬ範囲の危険な運動や、肉体労働を強要する。
- ・ 個別の事情に配慮せず、身体的負荷が高い作業を強要する。
- ・ 1 人に仕事を押し付ける。

(5) 過小な要求

- ・ 他の人と比べて不当に差をつけ、明らかに過小な作業しかやらせない。

(6) 個の侵害

- ・ プライベートなことに過度に立ち入り、拒絶されてもやめない。
- ・ 断りづらい状況を利用して、個人のプライベートな情報（生い立ち・他者との関係性・思想など）を開示させたり、私物を見せるよう強要する。
- ・ 稽古場外でも継続的に行動を監視する。
- ・ 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等のセンシティブな個人情報について、本人の了解を得ず他者に暴露する。

※相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を指す SOGI ハラスメント（SOGI=Sexual Orientation：性的指向／Gender Identity：性自認）や、性的指向・性自認などを本人の了解を得ずに暴露するアウティングについても、パワーハラスメントに該当する。

セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントは、1. 性的な関心や欲求に基づくもの 2. 性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動 3. 性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動により、精神的・身体的苦痛を与えることを指します。特定のジェンダーに関わらず、全ての人が加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当する場合があります。

相手との関係性によってハラスメントであるかどうか定義が難しい場合がありますが、権力勾配のある関係性においては、明確に同意・性的同意が取れていないものは、強要にあたる可能性があります。

例

- 性的な関係を強要する。
- 理由をつけて何度も二人きりになりたがる。
- メール、手紙、SNS、電話などでしつこく付きまとう。
- 相手の同意なく、不必要に身体に接近・接触する。
- 相手の事前の同意なく、性的な表現を強要する。
- 卑猥な冗談を言う。
- 相手の同意なく、恋愛経験や性体験について一方的に話す、尋ねる。
- 相手の容姿や身体的特徴、あるいは恋愛経験や性体験等を話題にしたり、からかったりする。
- ヌードや水着の写真などを見せる、見えるようなところにおく。
- 演技の参考になるからとアダルトコンテンツを事前の同意なく見せる。

モラルハラスメント

モラルハラスメントとは、言葉や態度によって相手の心を傷つける精神的な嫌がらせで、無視する、暴言を吐く、嫌みを言うなどの言動を指します。

「パワー・ハラスメント」はパワー（権力）の優位性を利用して行われるハラスメントのことですが、モラルハラスメントは上下関係の有無は関係なく、あらゆる人間関係において発生する可能性があります。

例

- 暴言を吐く、怒鳴りつけるなど、威圧的な言動を行う。
- 人格を否定するような発言を繰り返す。
- 噂を吹聴したり、本人が望まない秘密を暴露するなど、名誉毀損となるような言動を行う。
- 国籍・人種・信条・信仰・ジェンダー・性的指向・身体的特徴などを理由に、侮辱し排除するなど、差別的な扱いをする。
- 無視や、発言を軽んじるなど、相手を軽視し存在を認めないような対応をする。
- 私的な雑用を命令する。

ジェンダーハラスメント

ジェンダーハラスメントとは、性別を理由にした不当な言動や、性別役割意識（性別によって社会的役割が分かれており、女性は / 男性はこうあるべき、という考え）に基づく嫌がらせを指します。嫌がらせの意図がなくても、個人の能力や指向と性別を強調して紐付けるような言動は、ハラスメントと受け取られる場合があります。

※ハラスメントの概念がアップデートされていくなかで、ジェンダーハラスメントはセクシャルハラスメントの一種と位置付ける場合もあるが、より詳しい内容を記述するために、本書ではあえて項目を分けている。

例

- 「女性だから /なのに〇〇」「男性だから /なのに〇〇」といった固定概念にとらわれた発言。
- 「女性だから」「男性だから」という理由で作業を割り振り、能力を過小評価すること。（女性に重労働は無理、男性に繊細な作業は向かない、など）
- 相手の能力を、性別に由来するものだと決めつけて評価すること。（女性らしい母性がある表現だ、男らしい力強さだ、など）
- 性別のみを理由に、待遇（拘束時間や報酬など）に差をつけること。
- 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」など、属性を決めつけるような呼び方をあえてする。

その他

ハラスメントの種類は多岐に渡り分類されていますが、分類に当てはまらないものもあります。また、それぞれが密接に関係し合い重なる部分も多く、複数のハラスメントが同時に行われることもあります。

例

- 妊娠・出産を理由に、創作現場から排除したり、賃金を下げたりする。
(マタニティハラスメント)
- 顧客からの不当な行為や要求により、労働者の就労環境が害される。
(カスタマーハラスメント)

※劇場職員と観客の間で起きうるカスタマーハラスメントについては、今後本書を改訂していく際に改めて詳しい記載を検討する。

参考

- ① あかるい職場応援団「カスタマーハラスメントを知っていますか？」
- ② 劇団四季「カスタマーハラスメント防止に関する宣言」

二次加害

二次加害とは、被害を訴えた人をさらに苦しめるような言動を行うことを指します。加害者が被害者に対して直接的に再び加害することだけではなく、相談を受けた立場の人間や、被害状況を見聞きした第三者の言動や行動によって、被害者をさらに傷つけることも含まれます。加害者・被害者ではない第三者の無自覚な振る舞いも、ハラスメントになり得ることを認識しましょう。



例

- 被害者に落ち度があるとし、被害者の性格や行動に帰して責めること。
「あなたは神経質すぎる」「あなたが気にしすぎなだけ」「真面目に受け取りすぎだよ」「あなたに隙や落ち度があったんじゃないの」「あなたが相手に勘違いさせたんじゃないの」などの発言。
- 被害の大きさを第三者が勝手に判断し、矮小化すること。
「これくらい当たり前」「大したことない」「もっとひどい人もいる」「忘れた方がいい」などの発言。
- 加害者を一方的に擁護すること。
「あの人がそんなことをする（言う）とは思えない」「私に対してはそんなことは無いのに」「悪い人じゃないと思う」などの発言。
- 被害を訴えること自体を非難し、抗議の声を塞ごうとすること。
「みんなつらいんだからあなたも我慢したほうがいい」「公になれば事業ができなくなる」「なんで今頃言うの?」「あなたの言い方がよくない。そんな言い方は不快な気持ちになる人がいる」などの発言。
- 加害者を許す寛容さを押し付けること。
「あの人にも将来（家族）があるんだから、許してあげなさいよ」「あの人にはこういう背景があるから分かってあげてよ」などの発言。

b. 法令としての理解

ハラスメントは現在、法令が整備され**防止措置が義務化**されています。

法令遵守の観点から対応しなければなりません。

法律で防止措置が課せられる対象は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）、育児休業、介護休業等の取得に関するハラスメントです。これらは従業員がハラスメントを受けないよう、または受けた後の措置をとる義務ですが、2024年11月に施行されたフリーランス新法では、業務委託先のフリーランスがハラスメントを受けないよう、または受けた後の措置をとることが義務化されました。

また、こうした法規制とは別に、主催者は、興行関係者の生命、身体等の安全に配慮する義務を負うため、ハラスメントの放置はそうした責任を問われかねません。



参考

- ① エンタメ業界におけるハラスメント防止策導入時のヒント ～フリーランス新法の施行（2024年11月予定）を見据えつつ～ 寺内康介 | コラム | 骨董通り法律事務所 For the Arts

パワーハラスメント防止措置義務

「労働施策総合推進法」（令和2年6月1日改正）に基づき、令和4年4月1日より「パワーハラスメント防止措置」が全事業主に対して義務化されました。大きく分けると、事前の対応として、1. 方針明確化や周知・啓発、2. 相談体制整備があり、事後の対応として、3. ハラスメントが起きた事後の迅速適切な対応があります。より細分化すると、事業主は下記10項目の対応を必ず講じなければならないとされています。

1. 事業主の方針等の明確化および周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。

3. 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も含む）

■併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

セクシャルハラスメント防止措置義務

「男女雇用機会均等法」第11条により、セクシャルハラスメント防止措置を講じることが義務づけられています。こちらも同様に、大きく分けると、事前の対応として、1. 方針明確化や周知・啓発、2. 相談体制整備があり、事後の対応として、3. ハラスメントが起きた事後の迅速適切な対応の義務があります。より細分化すると事業主は下記10項目の対応を必ず講じなければならないとされています。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

■併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

※労働者が事業主にパワーハラスメントやセクシャルハラスメントを相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、法令で禁止されています。

参考

- ① 厚生労働省 WEB サイト「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント / 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント / パワーハラスメント）」
- ② パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」

フリーランス新法

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化法等）が新たに成立し、2024 年 11 月 1 日に施行されました。

個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し

- ① 業務委託をした際の取引条件の明示
 - ② 給付を受領した日から原則 60 日以内での報酬支払
 - ③ ハラスメント対策のための体制整備等
- が義務付けられます。

参照

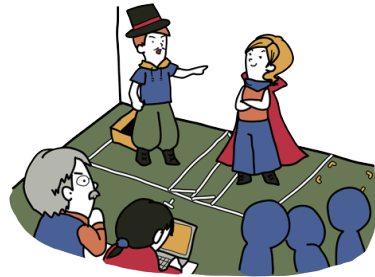
- ① 厚生労働省 WEB サイト「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」
- ② 公正取引委員会 WEB サイト「フリーランスの取引適正化に向けた公正取引委員会の取組」
- ③ 骨重通り法律事務所 弁護士・小山紘一「概説フリーランス新法」

3

舞台芸術における ハラスメント

a. 事例と防止のアクション

そもそも舞台芸術業界は、以下のような理由により一般的な企業や教育現場と比べて、ハラスメントが起きやすい構造であるといえます。



- 閉鎖的な空間（稽古場や劇場など）で、特定の複数人が、長期間行動を共にする共同制作である。
- 創作行為そのものが他者とのコミュニケーションの応酬であるため、個人同士の関係が深まりやすい。
- 演劇が内包する祝祭性が関わる人のテンションを自然と引き上げ、非日常性が高まりやすい。
- 個人の感覚や感情の機微、身体性、体験から生まれる表現があり、作品のテーマによっては、個人の領域に踏み込まざるを得ない場合がある。また、感情を引き出そうとして演出・指導の名目で精神的に追い詰めてしまう場合がある。
- 身体的な接触が多い。
- 年長者から若年者へ、口頭や実働で業務を伝達する働き方、徒弟制度的な風習が強い。
- 意思決定権を持つ上長にジェンダーバランスの偏りがある権力構造。

参考

① Japaned Film Project「日本演劇領域におけるジェンダー調査 2023 冬」

② 表現の現場調査団「ジェンダーバランス白書 2022- 演劇分野」

- 業界の風習として、契約や事前同意に対する意識が低い。
- 働き方が多様で、雇用制度に基づかないフリーランスが多く従事しており、業界としての代表機関や統括団体のようなものが機能しづらい。（ハラスメントが見つかりづらく対処もしづらい）
- 稽古場を出た後に、深夜の作業ややりとりが続く場合があり、また業務上の必要性からメッセンジャーアプリ等の個人の連絡先を交換することも多く、業務とプライベートの線引きがあいまいになりがち。

a. 事例と防止のアクション

舞台芸術業界では、行為者の意図に関わらず、“他者の搾取”という視点のハラスメントが起きがちです。



プロデューサー / 演出家 / 舞台監督 / 俳優など一定の権力者が、他者を自分（もしくは自社）の利益目的に搾取している場合

ケース 1

権力者がそれ以外の者に対して人格否定を伴う暴言を吐く、暴力を振るう。

自分が一番偉く、他者は自分のために存在していると思い込むことにより起こりやすい。他者に対してリスペクトがなく、自分より下に見ている。ストレスの捌け口として他者を利用している。

防止のアクション

お互いの人格や、信仰、大事にしていることを尊重しあい、リスペクトを持って他者と関係することを心がける。個人の意識だけでは改善されない場合があるため、主催者は興行単位でハラスメント防止研修やリスペクトトレーニングなどを導入し、意識改革から取り組む必要がある。加害者が自身の攻撃性やストレスと向き合い、メンタルヘルスを整えることも重要で、カウンセリングやアンガーマネジメント、アサーショントレーニングなども有効。相談窓口（相談担当者）を設置し相談先があることを周知して、起きてしまった際に早期解決の準備をしておく。

ケース
2**一部の者にしかギャラが支払われず、
権力者がそれ以外の者から金銭を搾取する。**

キャリアや年功序列を重視し、キャリアが浅く年齢が若い者を軽視するため起こりやすい。特に小劇場演劇にみられる傾向かもしれないが、スタッフに比べて出演者のギャランティが著しく低い、劇団員はノーギャラで奉仕するのが当たり前、というような風習が一部ある。報酬について事前に明確にされないまま創作が開始され、終了後に無報酬や想定より低いことが発覚し、泣き寝入りするしかないといったケースもある。

※ノルマ制度について：参加費を徴収し個人の券売の比率に合わせて報酬を支払うノルマ制度は、一部の者だけ著しくバックが低い、どんなに売っても利益にはならない、など、結果的に搾取の構造に陥りやすいので注意が必要である。

防止のアクション

報酬について具体的な基準を設けて事前に丁寧に伝え、相手に交渉する機会を与える必要がある。合意を得てから創作を開始するのはもちろんのこと、合意のプロセスを双方で明確に保存しておくことで、後々のトラブルを避ける。座組に参加する側も、個人の単価を想定しておき、交渉する権利があるという認識を持つ。業界全体として、事前に適切な契約を結ぶ習慣をつけることが大切である。

ケース
3**元々の役割以外の仕事や雑用などを無償でやらせ、
権力者がそれ以外の者から労働力を搾取する。**

作品のために尽くすのがあたり前という、作品至上主義の意識から起きやすい。役割をあいまいにして契約を結ばない、口約束で受発注する、なし崩し的に業務を追加する、などの業界の風習も影響している。

防止のアクション

事前に仕事内容を明確にし、双方合意の上で契約をすることが大切。元々の役割以外の作業を分担する場合は、その都度合意をとり、場合によっては報酬を追加するなど、過度な負担と不利益を被らせることのないよう配慮が必要である。



プロデューサー / 演出家 / 舞台監督 / 俳優など一定の権力者が、他者を性的に搾取している場合

ケース
1

権力的な立場を利用し、キャスティングなどの報酬と引き換えに無理やり性行為をする。

ケース
2

演技指導の名目や、創作に必要ななどと嘘の理由をつけて、呼び出す / 身体的に接触する / 性行為をする。

ケース
3

性的な言動を受けた者の対応（拒否や抵抗）によって、創作現場に居づらくする、役を下ろす、ギャラを下げる、今後のキャリアに不利益な情報を流すなど、相手に不利益を与える。（対価型セクハラ）

ケース
4

性的な言動により創作環境が不快なものになり、その人が関わる上で看過できない程度の支障が生じる。（環境型セクハラ）

加害者が、自身の性的な関心や、性的・恋愛欲求をコントロールできないことから起きやすい。また、個人同士の関係が深まりやすい創作環境において、相手と良好な人間関係が構築されていると勝手に思い込んだり、相手からの好意や尊敬を、性的なそれと誤認しやすい側面もある。性教育に乏しい日本においては、そもそも性的な行為に同意を求めると自体に消極的で、双方で認識のズレが生まれやすいという問題もある。

防止のアクション

セクシャルハラスメント、同意のない性的な行為は、性暴力・人権侵害・犯罪だという認識を持つ。創造の現場で恋愛関係となり、性的な関係が生じる場合には必ず、両者の同意があることを確認する。被害者が性的行為に同意しない意思を形成したり、表明したり、全うすることが困難な状態でわいせつな行為や性行為を行った場合、あるいは相手がそのような状態にあることに乗じる場合には、不同意わいせつ罪・不同意性交等罪に問われることになる。権力勾配がある限りは「怖くて」「関係性を慮って」「報復が怖くて」拒否できないという場合があるため、明確な同意を取らない限りは強要にあたる可能性があるとは自覚する。

性的な話題や表現（インティマシーシーン）を取り入れる場合は、演出プランを思いついた段階でなるべく早く、どういった演技をしてもらいたいのか丁寧に説明し、相手の同意を得てから実行する。その際、相手に断る権利があることを伝え、閉鎖的でない空間で第三者の立ち合いのもと行うなど、本心を話しやすい環境づくりにも配慮する。

※上下関係や当事者の弱みにつけ込む形で精神的、物理的に徐々に逃げ道をふさいでいき、暴行・脅迫がなくとも逃げられない状況に追い込み性交に持ち込むことを、「エントラップメント型ハラスメント」という。

※インティマシーシーンがある作品では、俳優が肉体的、精神的にも安心安全に演じられるように、かつ演出家の意向が最大限発揮できるようにサポートする専門スタッフ、インティマシー・コーディネーターを導入することも有効である。



プロデューサー / 演出家 / 舞台監督 / 俳優など一定の権力者が、無自覚に他者をないがしろにしてしまい結果としてハラスメントに該当してしまう場合

ケース 1

他者のネガティブな状況に気がつかず、強引に創作を進めてしまう。

「良い作品を作るためにはこれくらいのことは許容されるだろう」という思い込みと、創作にのめり込むあまりにまわりが見えなくなり、他者への想像力が及ばなくなってしまった場合に起きやすい。

防止のアクション

様々な意思決定に丁寧な同意のプロセスを踏み、思い込みで勝手に進めない。立場の弱い人間にも発言権があることを前提に対話を重要視し、一方的なトップダウンではない創作環境を心がける。一度決定したことを推し進めるだけでなく、立ち止まって振り返ったり、軌道修正することにおおらかになる。ネガティブな状況を隠さず共有できる機会や方法を積極的に設ける。

ケース 2

指示する際に語気が強くなったり、意図せず他者を傷つける発言をしてしまう。

時間や資金やマンパワーが不足する不安定な創作環境で起こりやすい。

脚本が締切に間に合わず完成していない状況での創作は、あらゆるセクションに蹴寄せがいき、プランを推敲する期間や休息時間が不足することで、些細な言動が不満につながったり、ミスや事故が起きやすい状況になってしまう。

また、企画の立ち上げから膨大な時間を費やし、資金繰りの責任を負っている場合が多い権力者側に、その仕事量や負担に見合うだけの評価や報酬がもたらされないという憤りや焦り、不安が、他者への攻撃性として現れハラスメントにつながるケースもある。

防止のアクション

ゆとりのあるスケジュールや空間、予算を準備し、誰もが心身ともに健康で創作できるように努める。お互いに褒めあったり、感謝しあったり、鼓舞しあったり、ポジティブなコミュニケーションが生まれやすい環境を整える。意図せず他者を傷つけてしまったことを指摘された場合は、素直に誤りを認めて謝罪し、同じことを繰り返さないために何をすべきか考えることが大切である。責任の比重が重い立場の者同士が、悩みを吐露し学び合えるネットワークが作れるとよい。

ケース
3**俳優個人の背景やプライベートの要素を盛り込んだキャラクター造形やストーリーを、本人の明確な同意なく作品に取り入れてしまう。**

特定の俳優を想定して個人の特性を取り入れる脚本を当て書きする場合や、稽古で演出をつけしていく際に、本人に許可なく、もしくは十分な協議なく進めてしまう。結果として本人が望まない秘密の暴露に繋がったり、演じる俳優に精神的な負担を強いるケースがある。(俳優の実体験をインタビューして脚本に反映させる、俳優が公言していないジェンダーアイデンティティに基づく役名や呼び方を使用する、など)

防止のアクション

個人のプライバシーに関わる表現を取り入れる際には、必ず事前に相手とよく話し合い、明確な同意を得る。創作が進むなかで、最初に取り決めた表現の範疇から逸脱してしまう場合があるので、本人から異論が寄せられた際には無理に押し進めず、丁寧に同意を取り直す。明確な拒否があった場合は相手を尊重し、作品に取り入れれないという約束を遵守する。

ケース
4**マイノリティに対する知識が乏しく、マイノリティ当事者に対して差別的な発言をしてしまう。**

多様な性自認や性的指向についての知識が乏しく、アップデートされていないことから起こりやすい。創作現場や客席に、マイノリティ当事者がいることに無自覚。

防止のアクション

多様なマイノリティのありよう、マイノリティに限らず、結婚観、子を持つ／持たないこと、特定のパートナーを作る／作らないこと、同意のもと複数のパートナーを持つこと、性行為についての価値観などの前提が、時代とともに変容していることを学ぶ。

教育課程で基礎的な情報に触れている若年層と、知識のアップデートがされていない高齢層との間で、世代間ギャップが強まっている現状を知る。

4

興行主催者が準備できる 防止のアクション

- a. ガイドラインの策定
- b. ハラスメント防止研修の実施
- c. 対話のためのワークショップ

ハラスメント防止のためには、第一に主催者が「ハラスメントをしない／させない」という姿勢を示し、関係者に対して意識を共有することが何よりも重要です。

前述したように、ハラスメントについての方針を明確化し、周知・啓発することは、主催者の法的義務でもあります。

舞台芸術は様々な形態で興行が行われており、興行主であるプロデューサーよりもあるセクションのプランナーの方が年上で意見しづらかったり、主演俳優よりもキャリアの浅い演出家が萎縮してしまうなど、より複雑な構造が存在します。

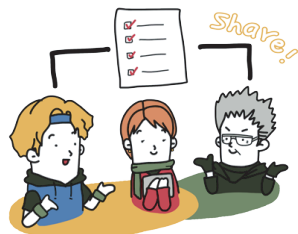
パワーハラスメントは優越的な関係を背景とした言動が該当するものですが、役職における権力勾配と実態が必ずしも一致しない場合があることにも、留意が必要です。

a. ガイドラインの策定

ハラスメント防止ガイドラインは、創作の自由を制限するためのものではなく、関わる人々の人権を保障し、安心安全に創作に打ち込むために必要不可欠な、創作現場の指針となるものです。

創作現場の実態は、興行形態や規模、関係者の人数、属性、キャリアなどによりかなり異なるため、すでに様々な組織が公開しているガイドラインを参考にしながら、**座組ごとの実態に即したルールを設けたガイドラインを作成しましょう。**

関係者全体にハラスメントの知識を授け、防止対策を周知し、「しない／させない」の意識を高めていくことが大切です。



防止のアクション

- ・ ガイドラインの策定（1. ハラスメントについての基礎知識 2. 起きてしまった時の対応 3. 相談窓口 を最低限記載する）
- ・ 稽古開始前もしくは初日にガイドラインを読み合わせ、座組全体に周知させる。
- ・ 相談窓口を稽古場に掲示し、起きてしまった際には最低限の被害で解決に向け速やかに対処できるようにしておく。

※一次相談窓口（担当者）を座組内におくことは、ハラスメントに発展する手前の些細な困り事やコミュニケーション不和を発見し改善に繋げるという意味でも、ハラスメント防止に役立ちます。

参考

- ①【アートノート お悩みお助け辞典】 頁6. ハラスメント相談窓口の設置のヒント

<参考になりそうなガイドライン>

② 東京芸術祭ファーム ラボ ガイドライン

国際的な視点が盛り込まれている。

② 劇作家協会「ハラスメント防止ガイドライン」

日本劇作家協会の会員、職員、及び事業に関わるすべての人に対し、ハラスメントへの理解を促すことで、その防止に努め、劇作家協会の事業においてハラスメントのない環境を形成していくことを目的として策定。

③ ロームシアター京都「ハラスメント防止ガイドライン～ロームシアター京都に集う全ての人のために～」

③ KAAT 神奈川芸術劇場「ハラスメント防止の取り組みについて～互いを信じ信じられ、誰もが安心安全に集うことができる劇場を目指して～」

③ 世田谷パブリックシアター「ハラスメント防止ガイドライン」

③ 東京芸術劇場『〇〇〇〇〇〇(作品名)』ハラスメント防止ガイドライン

③ 東京芸術劇場ハラスメント防止ガイドライン ～東京芸術劇場で働く人へ～

③ 新国立劇場 ハラスメント防止の取り組み

③ 吉祥寺シアターハラスメント防止ガイドライン

③ 日本演劇学会ハラスメント防止ガイドライン

<参考になりそうなガイドライン>

① 持続可能な演劇のための憲章

どのような創作現場を目指せばいいのか、ひとつの指針になるようなものが必要だと考え、劇作家女子会。が 2022 年に呼びかけ。15 名の演劇人が賛同人に名を連ねている。

② 『日本版 CNC 設立を求める会』通称『action4cinema』『制作現場のハラスメント防止ハンドブック』

映像制作現場において、すべての人が互いを尊重し、安全に作品を作るために策定。かなりわかりやすく柔らかな表現で書かれている。

③ 一般社団法人 日本映画制作適正化機構「映画制作現場におけるハラスメント防止ガイドライン」

映画製作者による現場ルール作成や相談窓口設置を支援し、ハラスメントを被ったスタッフをサポートするために提供されるもの。

④ EGSA JAPAN（芸術におけるジェンダー／セクシュアリティ教育を考える会）「芸術分野におけるハラスメント防止ガイドライン『冊子』※申込者のみ閲覧可能

芸術におけるジェンダー／セクシュアリティ教育の普及、啓発を行うことで、芸術創造環境の改善を行う団体が発行。（美術業界で特に問題になっている）女性が不当な差別にあうことについて多く書かれている。

⑤ 東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン

性的指向と性自認の多様性の認知・尊重の推進を掲げている。

⑥ LGBT 法連合会「LGBTQ 報道ガイドライン－多様な性のあり方の視点から」第 2 版

困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会により、性的マイノリティを取り巻く現状や課題について「取り上げる」記者側、「取材を受ける」当事者側、双方の視点から要点がまとめられている。

⑦ 子育てするアーティストを排除しないためにー文化施設やレジデンスのためのガイドライン

イギリス在住の美術批評家 Hettie Judah 氏を中心とし、母親であるアーティスト達が協働で執筆したガイドライン。有志メンバーで日本語訳が公開された。（美術業界を対象にしているが演劇にも当てはまることが多い）

b. ハラスメント防止研修の実施

緊急事態舞台芸術ネットワークでは、これまでガイドブック発行元の開催部会加盟団体に対して3度研修を行っており（2025年4月現在）、正会員団体にはアーカイブ動画の視聴提供もしています。

ハラスメントの一般的な基礎知識を学ぶだけではなく、実際に現場で置きがちな事例を知れるケーススタディや、現場で相談を受けた立場の人が取るべき対応の仕方、他者を尊重する安心なコミュニケーションのあり方など、舞台芸術の創作環境を向上させるために、より踏み込んだ内容の講座を繰り返し開催しています。急速に変化していくハラスメントの状況に合わせて、講座の内容も更新・改訂されていきます。複数回講座を受けることや、別の講師の講座を受けてみるなど、主催者側もアップデートの意識を持つことが大切です。



参考

- ① ハラスメント防止講習会『風通しの良い稽古場のために』
講師：植松侑子さん（合同会社 syuz' gen 代表社員・NPO 法人 Explat 理事長・上級ハラスメント対策アドバイザー）
主催：合同会社 syuz' gen
- ② 植松侑子氏コラム「舞台芸術のハラスメント防止のために」
- ③ 東京芸術文化相談サポートセンター「アートノート」ハラスメント防止講座 2024
～誰もがリスペクトし合う創造環境をつくるために～
6つの講座（現場実践編／相談対応編 レクチャー／アンコンシャス・バイアス編／ストレス・マネジメント編／アサーティブ・コミュニケーション編／分野別実践編）が動画で無料視聴できる。
事業詳細：<https://www.artscouncil-tokyo.jp/ja/events/66929/>

c. 対話のためのワークショップ

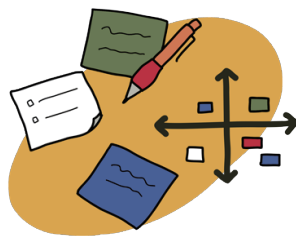
「安心安全な創作環境を目指して」という言葉を指針にハラスメント防止に取り組めますが、そもそも安心安全な創作環境とはどんなものなのでしょうか。

それを実現するために、どんなルールを敷けば良いのでしょうか。

それぞれ異なるであろう個人が想像する理想の稽古場を可視化し、座組で共有して話し合う、ルール作りの手助けになるワークショップ事例を紹介します。

ワークショップ「こちよい創作環境とは？」

開発：坂本もも（合同会社範宙遊泳／ロロ）



<目的>

- 誰もが自由に意見を言い合える場づくりを前提に、自分が理想とする稽古場を考え、可視化して他人と共有する。
- この座組においては何が重要視されるのか、何をを目指すのか、個々人の考えを尊重しながら共通認識を図る。
- 他人と考え方が異なることを実感する。
- 主催者が座組のニーズを知り、事前準備として解消できることを見つけ、次回の改善を図る手がかりにする。

（所要時間：ガイドライン読み合わせと合わせて 1 時間～90 分程度）

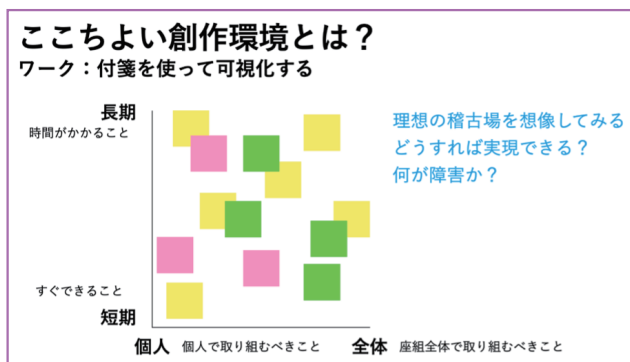
<手順>

①「ここちよい創作環境とは？」というお題に対して思いつくことを、ひとつずつ付箋に書き出す。

- 「自分にとって」にフォーカスする。
- ポジティブな言い方で書くこと。〇〇がない／しない、ではなく、〇〇がある／できるというふうに。
- どんな些細なことでも良い。

例

駅から近い、清潔な空間、コーヒーが飲める、自席がある、失敗できる、気軽に意見が言い合える、など



② 上の図のように分類して張り出し、ながめる。

- 短期的 — すぐに実現できること
- 長期的 — 実現までに時間がかかること
- 個人的 — 自分で実現できること
- 全体的 — 座組全体で取り組んで実現できること

ポイント

- まず個人の直感で貼る位置を決める。
- 同じような内容でも、実現までの時間感覚に違いがあることを知る。
- 同じような内容でも、個人の問題と捉えるか、全体の問題と捉えるか、違いがあることを知る。

③ 可視化された個人の考えを整理していく。

ポイント

- ・ スケジュールや稽古場の環境など「ハード面」に言及するものと、創作過程の充実など「ソフト面」に言及するものとで分けてみる。
- ・ 同じようなものを近くに貼りグループ化することで、少数意見と多数意見を可視化する。
- ・ 主催者の責任で実現できることと、座組全体で実現に向かうものが整理される。

例

「十分な休憩時間がある」「朝ゆっくり寝られる開始時間」「実寸が取れる」「座り心地のいい椅子」「子連れOK」など

=ハード面（どんな稽古場を借りるか、スケジュールの組み方など、主催者が検討し実現できること）

「失敗を恐れずにトライできる」「リスペクトを持って関係できる」「心的に適切な距離が取れる」など

=ソフト面（演出家はじめ座組全体で意識して実現に向かうこと）

④ ②で認識した他者との差異についても意識しながら、ソフト面であがった内容を抽出して、座組全体でどのような創作に取り組むのか話し合う。実現のためには座組全体の協力が必要なのだと意識づけ、稽古場の機能不全をみんなで解消できるように促す。

5

ハラスメントが 起きてしまったら

- a. 加害者の立場で取るべき対応
- b. 被害者の立場で取るべき対応
- c. 相談者の立場で取るべき対応
- d. 目撃者の立場で取るべき対応
- e. 外部相談窓口の共有

残念ながら、ハラスメントを防止できる 100% 有効な手立てはなく、どんなに気をつけて対策をしても加害者／被害者になってしまう可能性があります。

また、対応を誤った場合、被害者をさらに苦しめる二次加害に発展するおそれがあるため、慎重な対応が求められます。

加害者・被害者・相談者・目撃者などそれぞれの立場で、どのような対応が取れるかを事前に理解しておくことが大切です。

a. 加害者の立場で取るべき対応

ハラスメントを指摘された際に最も大切なのは、**被害者の意思を尊重すること**です。**自身に加害の意識がなかったとしても**、まずは被害の訴えを受け止め、自身の行為を誠実に見つめ直すことが必要です。

謝罪をしたい気持ちになったとしても、相手がそれを望んでいなければ、さらなる加害になり得ます。

一方的に連絡を取ろうとする行為や、許可なく実際に会いに行くなどの行為は、二次加害になるため、**まずは被害者の同意を得た適切な行動を取りましょう**。

可能であれば被害者とのやりとりの間に「第三者」を立て、直接やりとりを行わないことも二次加害を防ぐためには有効です。

b. 被害者の立場で取るべき対応

被害を受けたと感じた際に、もし可能であれば、その場で違和感を表明したり、相手にやめてほしいと直接指摘することが有効です。

ですが権力勾配がある関係性では、NO を表明すること自体が難しいため、**その場で言えなかったとしても被害者に非があるわけではありません。**

過去に遡って被害を訴えることも、責められるべきことはありません。

ハラスメントを受けた際は、悩みを抱え込まず、**信頼できる誰かに相談してみましよう。**周囲の協力で加害行為が止まる場合があり、早めに相談することで、ハラスメントの防止対策にもつながります。

相談できる相手がいなかったり、ハラスメントかどうか判断に迷い相談しづらい場合は、第三者機関の相談窓口を頼りましょう。

相談する際には、被害の証拠を残しておくことが大切です。



証拠となるものの例

- ・ 録音や動画
- ・ **状況がわかるメモ**：できるだけ行為の直後に、いつ・どこで・誰に・どのような加害を受けたか詳細に記録しておく。同僚や友人、知人などにメールなどで伝えておき、証言してもらうことも有効。
- ・ **写真**：暴力による傷跡や損傷を受け破損したものなどを写真に収めておく。被害者本人だとわかるアングルが望ましく、デジタルで消えない日付が入っているとなお良い。

c. 相談者の立場で取るべき対応

被害者からハラスメントの相談を受けた場合は、先入観や偏見は捨てて、被害者に寄り添った立場で対応しましょう。

上述した二次加害を行わないよう慎重に、被害者の意思を尊重した言動を行います。自分の価値観を押し付けたり、被害の有無や大小を勝手にジャッジすることのないよう注意しましょう。

関係者のプライバシーを守るため、秘密は厳守しなければなりません。

被害者や関係者等の名前や内容をやむを得ず第三者に話す時は、まずは開示してもいいか、どこまでの範囲がOKか、本人の了解を必ず取りましょう。

ハラスメント被害が止むように / 拡大しないよう行動する際に、対応に迷う場合や抱えきれない場合は、外部のハラスメント相談窓口や、支援を得られる人や公的機関などの第三者に繋げることも有効です。

d. 目撃者の立場で取るべき対応

ハラスメントを目撃した際は、可能な範囲でその場で加害者に注意をしましょう。無自覚に起こり得るハラスメントは、第三者の指摘で初めて加害の事実が認知され、加害者が行動を改めるきっかけになる場合があります。

その際、被害者の立場や意思を尊重し、さらなる加害が行われないような対応を心がけましょう。

被害者に寄り添った対応でサポートしますが、被害者が望んでいないにも関わらず、自らの正義感や判断での行動は控えましょう。

ハラスメントを見て見ぬふりする行為は、状況を悪化させます。

注意することで目撃者自身もハラスメントを受ける恐れがある時は、第三者や相談窓口に相談しましょう。

ハラスメントを見過ごさない対応こそが、防止に繋がります。

e. 外部相談窓口の共有

座組内に一時相談者を置き対応することが望ましいですが、そもそも関係者には相談できないような事例も多く存在します。外部の相談窓口を事前に共有しておきましょう。



① 東京芸術文化相談サポートセンター「アートノート」

東京都と公益財団法人東京都歴史文化財団 アーツカウンシル東京による共催事業。東京都内で活動するさまざまなアーティストや芸術文化の担い手の持続的な活動をサポートし、新たな活動につなげる場として開設。相談の内容によって、適切な関係機関や弁護士等の外部専門家を紹介してもらえる。(原則、1 回につき 30 分。最大 2 回まで無料)

※活動範囲が東京都ではない場合は、サイト内「外部機関の相談情報」から、**各種相談窓口**を直接参照してほしい。ハラスメントやコミュニケーションについて以外にも、法律・契約、会計・税務、活動資金、ビジネススキル、ヘルスケア、ステップアップについて各種相談窓口が記載されている。

② 文化・芸能業界のこころのサポートセンター MeBuKi

文化・芸能に携わる人を対象に、メールやオンラインでの無料相談、カウンセリング（有料）などの心理的援助を行う。

以下、『日本版 CNC 設立を求める会』通称『action4cinema』『制作現場のハラスメント防止ハンドブック』より引用

【労働相談一般】

③ フリーランス・トラブル 110 番

TEL 0120-532-110 (平日 11:30~19:30)

フリーランスに詳しい弁護士による対応。ハラスメント・契約・未払い・和解あっせん等。相談無料。匿名可。

④ 日本労働組合総連合会

TEL 0120-154-052

ハラスメント相談。労働環境改善の相談。一人でも入れる労働組合の紹介。相談無料。

【法律関係】

⑤ 法テラス（日本司法支援センター）

TEL 0570-078374 (平日 9:00~21:00 / 土曜 9:00~17:00)

弁護士による法律相談。原則として被害者からの相談。相談無料 (1 回 30 分。1 事件につき 3 回まで)。

⑥ 弁護士会の法律相談センター

TEL 0570-200-050 (平日 10:00~16:00 都内からのみ 15 分無料相談)

弁護士による法律相談。原則として被害者からの相談。30 分 5,000 円 (延長 15 分につき 2,500 円)。

② 女性弁護士による働く女性のためのホットライン（日本労働弁護団）

TEL：03-3251-5363（毎月第2・4水曜日 15:00～17:00）

セクハラ・マタハラなど女性特有の問題に関する相談。女性弁護士が対応。電話相談無料。

【性暴力】

② 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（内閣府）#8891

産婦人科医療やカウンセリング、法律相談などの専門機関とも連携。通話料無料。

② 性暴力に関する SNS 相談「Cure time」（内閣府）

チャット相談。毎日 17 時～21 時。外国語対応あり。

② 性犯罪被害相談電話（警察）#8103

24 時間対応。性犯罪・性暴力被害等の相談に応じる警察の窓口。

【人権相談】

② みんなの人権 110 番（法務省人権擁護局）

TEL 0570-003-110（平日 8:30～17:15）

差別、ハラスメント全般。法務局職員。人権擁護委員による対応。相談無料。全国対応。

【メンタルヘルス相談】

② こころの耳（厚生労働省／メンタルヘルス専門）

TEL 0120-565-455（月火 17:00～22:00/ 土日 10:00～16:00/ 要利用規約同意）

メンタルヘルス不調、仕事の悩み。心の悩みのカウンセリング、適切な機関への紹介。雇用関係がなくても可。相談無料。

② 芸能従事者こころの 119（一般社団法人日本芸能従事者協会）

臨床心理士が対応。芸能従事者協会員・全国芸能従事者労災保険センター加入者に限り、登録料 2,000 円で無料メール相談。

6

よりよい創作のための アクション

- a. ジェンダーやセクシャリティについて学ぶ
- b. インティマシーコーディネーターの導入
- c. 契約について学ぶ
- d. 知見を深めるために有効なサイトや書籍など

a. ジェンダーやセクシャリティについて学ぶ

創作現場には多様な背景を持つ当事者が存在しており、ハラスメントを防ぎ就労環境を整えることは、主催者の責務です。

性的指向や性自認に関連して行われる差別的な言動である SOGI ハラスメントや、性的指向や性自認の望まぬ暴露（アウトティング）は、パワーハラスメントに該当します。

同時代的に社会を反映するメディアである演劇において、性的マイノリティのキャラクターが登場する作品は増えてつつある一方で、作り手の誤った認識による表現で、当事者に対する偏見や差別が助長される危険性があります。

多様な性のあり方を正しく認識し、性的マイノリティにおける日本の現状や、就労環境の課題などについて学ぶことが必要です。

参考

下記のように様々なセクシャリティや他者との関係性が存在する。

- **レズビアン**：同性を好きになる女性。
- **ゲイ**：同性を好きになる男性。
- **バイセクシュアル**：両性を好きになる人。
- **トランスジェンダー**：生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人。
- **クィア**：本来は「風変りな」といった意味で差別的なニュアンスで使われていたが、現在では規範的とされる性の在り方以外を包括する概念とされている。
- **クエスチョニング**：自身の性が、どの枠にも属さない、もしくはわからない人の事を指す。
- **LGBTQ**：上記それぞれの頭文字をとった性的マイノリティの総称。
- **X ジェンダー**：自身の性を男性・女性のいずれにも限定しない人の事を指す。
- **ノンバイナリー**：自分の性認識に男性か女性かという枠組みが当てはまらない、あるいは当てはめようしない考え方。
- **アセクシャル**：他者に対して性的欲求を抱かない人のことを指す。（エイセクシャルともいう）
- **アロマンティック**：他者に対して恋愛感情を抱かない人のことを指す。（エイロマンティックともいう）
- **ポリアモリー（複数愛）**：同意に基づいて複数の人と交際する、同時に複数の人を好きになる、といった恋愛のあり方と実践者を指す。

参考

- ① 遠藤まめた（責任編集）「はじめてのトランスジェンダー」
- ② LGBT 労務管理支援ネット「LGBT 用語集」
- ③ LGBT 法連合会（性的指向および性自認により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会）
- ④ 認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ
- ⑤ ブログ：高井ゆと里「ゆと里スペース」
- ⑥ 勉強会：和田華子『俳優・劇作家・演出家・制作者に向けた LGBTQ 勉強会』（2024 年 11 月終了）
- ⑦ 書籍：周司 あきら・高井 ゆと里「トランスジェンダー入門」
- ⑧ 書籍：森山至貴「LGBT を読みとく クィア・スタディーズ入門」
- ⑨ ドキュメンタリー：Netflix「トランスジェンダーとハリウッド：過去、現在、そして」
- ⑩ 書籍：荻上チキ「もう一人、誰かを好きになったときーポリアモリーのリアルー」

b. インティマシーコーディネーターの導入

セックスシーンやヌードシーンなどのインティマシーシーンを専門とするコーディネーター（インティマシーコーディネーター）のサポートにより、性的なシーンを演じる俳優の身体的・精神的な負担を軽減しながら、最大限効果的な表現を引き出した創作を行うことができます。

ハリウッドでの #MeToo 運動を契機に、米国 HBO などの放送局や Netflix などの創作現場では、心地よい安全な撮影現場づくりのためにインティマシー・コーディネーターが起用されています。

参考

- ① Intimacy Coordinator Japan
- ② エッセイ：「波」2024 年 4 月号「おつむの良い子は長居しない／高嶋政伸 12 インティマシーコーディネーター」

c. 契約について学ぶ

ハラスメントを防ぐためには、発注者と受注者の間で事前に業務内容を適切に共有し、契約を結んでおくことが大切です。

これまで契約を結ぶ習慣に乏しかった舞台芸術業界ですが、コロナ禍を契機に配信の需要が高まり、配信をめぐる著作権や権利処理の視点からも、契約の重要性が高まっています。

参考

- ①令和4年度文化庁委託事業「芸術家等実務研修会」関係づくりを学ぶ！「現場で使える契約講座」
～舞台芸術制作者・プロデューサー対象～ eラーニング研修用教材（発行：文化庁）
- ②EPAD「権利処理コラム」

d. 知見を深めるために有効なサイトや書籍など

①表現の現場調査団

自由で平等な表現の現場を築くために、実態把握調査や社会改善の取り組みを行う団体。「ジェンダーバランス白書 2022」「表現の現場ハラスメント白書 2021」など発行。

②Japanese Film Project

日本映画業界の「ジェンダーギャップ・労働環境・若手人材不足」を検証し、課題解決するために「調査および提言」を行う。

③子育てアーティストの声をきく - Artist Parents' Voice -

「子育てするアーティストを排除しないために—文化施設やレジデンスのためのガイドライン」の日本語翻訳が公開されたアクションから生まれた活動。

④フリーペーパー「仲良くない人と現場で出会ったらどうしたらいいか聞いてみた～演劇編～」

「仲良くない人と現場で一緒にやるには」「仲良くない人と一緒に最高のクリエイションをするには」の2つのテーマで、20～60代の演劇人24名が寄稿。コラム2本と専門家による「発行の動機」「総括」も掲載。momocan 発行。

一般社団法人日本芸能従事者協会

- ①「芸能従事者の健康管理に関するガイドライン」
- ②「芸能従事者のSNS 利用に当たっての留意点」
- ③「さわってほしくないチェックリスト」

芸術・芸能に従事するあらゆる人が、ハラスメントや誹謗中傷等から心身の安全衛生を守るための施策が掲載されている。

- ① 書籍：キム・ジヘ「差別はたいてい悪意のない人がする」
- ① 書籍：イ・ミンギョン「私たちにはことばが必要だ フェミニストは黙らない」
- ① 書籍：清田隆之「さよなら、俺たち」
- ① 書籍：森山至貴「10代から知っておきたい あなたを閉じこめる「ずるい言葉」」
- ① 書籍：貴堂嘉之 監修 一橋大学社会学部貴堂ゼミ生 & 院ゼミ生有志「大学生がレイシズムに向き合って考えてみた」
- ① 書籍：山崎 聡一郎「こども六法」
- ① 書籍：戸田久美「怒りの扱い方大全」
- ① 書籍：古田徹也「謝罪論 謝るとは何をすることなのか」
- ① 書籍：坂上香「根っからの悪人っているの？ 被害と加害のあいだ」

7

おわりに

前述したように、ハラスメントは目に見えてわかりやすいものだけでなく、無自覚な振る舞いや善意からの言動、加害と被害の境目が曖昧なケースも存在するなど、非常に複雑でわかりにくいものです。本書に書かれていることがすべてではないことを前提に、現場ごとに実態に即した指針を設け、主催者だけでなく座組全体、劇場や稽古場施設で働く人々など、興行に関わるすべての人が、ハラスメントへの解像度を高めていくことが大切です。

本書を活用しながら、演劇の本質である人間のコミュニケーションをよりよくし、舞台芸術に関わるすべての人が幸福を感じながら創造性を発揮できる未来を目指して、学びを深めていきましょう。

●引用

- ・『職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）』
- ・『日本版 CNC 設立を求める会』通称『action4cinema』『制作現場のハラスメント防止ハンドブック』
- ・LGBT 労務管理支援ネット「LGBT 用語集」

●参考文献

<各種ハラスメント・法令について>

- ・あかろい職場応援団「見たい動画を、サクッと検索！」動画で学ぶハラスメント
- ・あかろい職場応援団「カスタマーハラスメントを知っていますか？」
- ・劇団四季「カスタマーハラスメント防止に関する宣言」
- ・厚生労働省 WEB サイト「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）」
- ・パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」
- ・厚生労働省 WEB サイト「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」
- ・骨董通り法律事務所 弁護士・小山紘一「概説フリーランス新法」

<ジェンダーバランスについて>

- ・Japanese Film Project「日本演劇領域におけるジェンダー調査 2023 冬」
- ・表現の現場調査団「ジェンダーバランス白書 2022- 演劇分野」

<ハラスメントガイドラインについて>

- ・【アートノト お悩みお助け辞典】頁 6. ハラスメント相談窓口の設置のヒント
- ・東京芸術祭ファーム ラボ ガイドライン
- ・劇作家協会「ハラスメント防止ガイドライン」
- ・ロームシアター京都「ハラスメント防止ガイドライン～ロームシアター京都に集う全ての人のために～」
- ・KAAT 神奈川芸術劇場「ハラスメント防止の取り組みについて～互いを信じ信じられ、誰もが安心安全に集うことができる劇場を目指して～」
- ・世田谷パブリックシアター「ハラスメント防止ガイドライン」
- ・東京芸術劇場『〇〇〇〇〇(作品名)』ハラスメント防止ガイドライン
- ・東京芸術劇場ハラスメント防止ガイドライン ～東京芸術劇場で働く人へ～
- ・新国立劇場 ハラスメント防止の取り組み
- ・吉祥寺シアターハラスメント防止ガイドライン
- ・日本演劇学会ハラスメント防止ガイドライン
- ・持続可能な演劇のための憲章
- ・『日本版 CNC 設立を求める会』通称『action4cinema』『制作現場のハラスメント防止ハンドブック』
- ・一般社団法人 日本映画制作適正化機構「映画制作現場におけるハラスメント防止ガイドライン」
- ・EGSA JAPAN（芸術におけるジェンダー／セクシュアリティ教育を考える会）「芸術分野におけるハラスメント防止ガイドライン（冊子）」
- ・東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン
- ・LGBT 法連合会「LGBTQ 報道ガイドライン - 多様な性のあり方の視点から」第 2 版
- ・子育てするアーティストを排除しないためにー文化施設やレジデンスのためのガイドライン
- ・ACPC「ハラスメント対策ハンドブック 2023 年度版」（非公開）

<研修について>

- ・東京芸術文化相談サポートセンター「アートノト」ハラスメント防止講座 2024
～誰もがリスペクトし合う創造環境をつくるために～
- ・植松侑子氏コラム「舞台芸術のハラスメント防止のために」

<相談窓口について>

- ・東京芸術文化相談サポートセンター「アートノト」
- ・文化・芸能業界のこころのサポートセンター MeBuKi
- ・フリーランス・トラブル110番
- ・日本労働組合総連合会
- ・法テラス（日本司法支援センター）
- ・弁護士会の法律相談センター
- ・女性弁護士による働く女性のためのホットライン（日本労働弁護団）
- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（内閣府）#8891
- ・性暴力に関する SNS 相談「Cure time」（内閣府）
- ・みんなの人権110番（法務省人権擁護局）
- ・こころの耳（厚生労働省／メンタルヘルス専門）
- ・芸能従事者こころの119（一般社団法人日本芸能従事者協会）

<ジェンダーについて>

- ・遺藤まめた（責任編集）「はじめてのトランスジェンダー」
- ・LGBT 労務管理支援ネット「LGBT 用語集」
- ・LGBT 法連合会（性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会）
- ・認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ
- ・ブログ：高井ゆと里「ゆと里スペース」
- ・勉強会：和田華子『俳優・劇作家・演出家・制作者に向けた LGBTQ 勉強会』（2024 年 11 月終了予定）
- ・書籍：周司 あきら・高井 ゆと里「トランスジェンダー入門」
- ・書籍：森山至貴「LGBT を読みとくークィア・スタディーズ入門」
- ・ドキュメンタリー：Netflix「トランスジェンダーとハリウッド：過去、現在、そして」
- ・書籍：荻上チキ「もう一人、誰かを好きになったときーボリアモリーのリアルー」

<インティマシーコーディネーターについて>

- ・Intimacy Coordinator Japan
- ・エッセイ：「波」2024 年 4 月号「おつむの良い子は長居しない／高嶋政伸 12 インティマシーコーディネーター」

<契約について>

- ・令和 4 年度文化庁委託事業「芸術家等実務研修会」関係づくりを学ぶ！「現場で使える契約講座」
～舞台芸術制作者・プロデューサー対象～ e ラーニング研修用教材（発行：文化庁）
- ・EPAD「権利処理コラム」

<その他>

- ・表現の現場調査団
- ・Japanese Film Project
- ・子育てアーティストの声をきく - Artist Parents' Voice -
- ・フリーペーパー「仲良くない人と現場で出会ったらどうしたらいいか聞いてみた～演劇編～」
- ・一般社団法人日本芸能従事者協会「芸能従事者の健康管理に関するガイドライン」
- ・一般社団法人日本芸能従事者協会「芸能従事者の SNS 利用に当たっての留意点」
- ・一般社団法人日本芸能従事者協会「さわってほしくないチェックリスト」
- ・書籍：キム・ジヘ「差別はたいてい悪意のない人がする」
- ・書籍：イ・ミンギョン「私たちにはことばが必要だ フェミニストは黙らない」
- ・書籍：清田隆之「さよなら、俺たち」
- ・書籍：森山至貴「10 代から知っておきたい あなたを閉じこめる「ずるい言葉」
- ・書籍：貴堂嘉之 監修 一橋大学社会学部貴堂ゼミ生 & 院ゼミ生有志「大学生がレイシズムに向き合って考えてみた」
- ・書籍：山崎 聡一郎「こども六法」
- ・書籍：戸田久美「怒りの扱い方大全」
- ・書籍：古田徹也「謝罪論 謝るとは何をすることなのか」
- ・書籍：坂上香「根っからの悪人っているの？被害と加害のあいだ」

本書に掲載している劇場のガイドラインは、首都圏の主だった公立劇場が発行しているものです。すべてを網羅できていませんのでご承知おください。その他、参考サイト・記事・書籍については、ハラスメント対策 PT で議論するにあたりメンバーがこれまで参照してきたものや、知見を深めるために有効と思われるものを新たにリサーチして掲載しています。

舞台芸術におけるハラスメント防止ガイドブック

発行日 2024 年 5 月 13 日 (ver1.0)

改訂日 2025 年 8 月 1 日 (ver1.5)

編集 ハラスメント対策 PT
坂本もも (範宙遊泳／ロロ)
小野里大輔 (松竹株式会社)、片山知音 (Booster)、久保拓哉 (劇団四季)
仲村和生 (ナッポスユナイテッド)、三宅一也 (新歌舞伎座)

監修 植松侑子 (合同会社 syuz'gen)、寺内康介 (骨董通り法律事務所)

イラスト 高橋舞

デザイン 佐々木一美

発行者 一般社団法人 緊急事態舞台芸術ネットワーク 開催部会
アミューズクリエイティブスタジオ、ヴィレッチ、ヴォートル、梅田芸術劇場、M&Oplays、大人計画、KAAT 神奈川芸術劇場、
金井大道具、紀伊國屋ホール、キューブ、劇団四季、ゴーチ・ブラザーズ、シーエイティブロデュース、松竹、新歌舞伎座、
世田谷パブリックシアター、東京芸術劇場、東京・新・グローブ座、東宝、ナッポスユナイテッド、ネルケプランニング、
NODA・MAP、PARCO、範宙遊泳、FAB、Booster、Bunkamura、穂の国とよはし芸術劇場 PLAT、ホリプロ、リコモーション、
ロロ、ワタナベエンターテインメント
(五十音順)

〒107-0061 東京都港区北青山 3-6-7 青山パラスイタワー 11 階
TEL : 050-1791-4630 MAIL : info@jpasn.net
www.jpasn.net

