

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～

<目次>

1. はじめに ～目指すべき姿～
2. 目的 P 3
3. 基本的な認識、考え方 P 3
 - (1) 基本的な認識
 - ①ハラスメントとは
 - ②劇場とは
 - ③舞台芸術の創作・上演
 - (2) ロームシアター京都としての基本的な考え方
 - ①劇場スタッフについて
 - ②自主事業について
 - ③貸館利用について
4. 劇場において生じ得るハラスメント P 7
5. ハラスメント防止に向けて P 9
6. ハラスメントが起きたときの対応 P 11
7. おわりに P 14

2022年3月25日 策定

公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団

1. はじめに ～目指すべき姿～

ロームシアター京都は、文化芸術の創造・発信拠点として、また、さまざまな人が集い、出会う交流拠点として、文化芸術都市・京都のまち全体の発展に寄与することを目指しています。

ロームシアター京都は、その設置根拠を定める「京都会館条例」において、「音楽、演劇、舞踊等の公演その他の文化的な催物の企画及び実施並びに当該催物のための施設の提供」や「講習、研修、会議等のための施設の提供」とともに、「憩いの場を提供するための事業」を行うとされています。2016年1月のリニューアルオープンを経て、単に舞台芸術公演が行われる場としてのホールということだけではなく、これまでにない開かれた場＝憩いの場としての施設や性格も持つことで、「劇場のある空間」を中心に、人々の暮らしの感覚と芸術とが相互につながり、新しい「劇場文化」を京都に形づくることを志しています。このためにはロームシアター京都が、単に世界中の人々に開かれていて、魅力的であるということだけでは不十分です。この劇場を訪れる人々、関わる人々が、異なる文化を持つ人々や社会との何らかのつながりを想像し、互いに影響を与え合い、支えあっていることに思いを馳せられるような場となる必要があります。

そのような場を形成するため、そして「世界文化自由都市宣言」（1978年）をあらゆる政策の最上位の都市理念と位置付けている京都市の公共劇場として、誰もが尊重され、活発な意見交換や対話が行われる環境づくりに取り組みます。

これを実現するため、特にハラスメント防止を主眼とした目指すべき3つのビジョンを示します。

○ビジョン1

ロームシアター京都に集う全ての人々が、自分を尊重するとともに、お互いを尊重して、創造力・想像力を存分に発揮し、生き生きと活動できる。

○ビジョン2

ロームシアター京都に集う全ての人々が、属性や思想信条に関わらず、人として対等に、意見交換や対話ができる。

○ビジョン3

ロームシアター京都に集う全ての人々が、身体的・精神的に安心安全な状況に集うことができる。

2. 目的

このガイドラインは、ロームシアター京都に集う全ての人（職員、施設利用者、来館者、アーティストや出演者等）に対し、「劇場」において生じ得るハラスメントを例示し、理解を促すことで、その防止に努め、ロームシアター京都において、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ます。

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を傷つける行為です。冒頭の3つのビジョンを実現するためにも、ロームシアター京都に集う全ての人が、ハラスメントを受けることなく、様々な活動に取り組める環境を享受できるようにすることが必要です。

そして音楽、舞踊、演劇等の舞台芸術において、お客様に心から楽しんでいただける舞台を創るためには、舞台に立っている出演者だけでなく、多くのスタッフ、関係者、関わるひとりひとりが人として対等で、身体的・精神的に安心安全な環境を保障されなければなりません。

そのため、ロームシアター京都は、ハラスメントを許さず、その防止に努め、万が一発生した場合においては、適切に対応します。

※ ロームシアター京都は、舞台芸術公演に限らず、集会や大会、講演会等、さまざまな催しが開催される施設です。本ガイドラインでは、例示として舞台芸術公演を取り上げていますが、その他の場合においても同様に運用します。

※ ハラスメントの概念やそれに基づく動態は、今後の社会状況によって変化していく可能性があります。そのため、このガイドラインは、その都度、施設利用者、舞台関係者等の方々からのご意見をお聴きし、その機会をとらえて常に見直し、必要な改訂を行っていきます。

3. 基本的な認識、考え方

(1) 基本的な認識

①ハラスメントとは

ハラスメントとは、他の者を不快にさせる言動、他の者の安心・安全な環境を害する言動、また、言動への対応によって条件等で不利益を与える行為等の総称です。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントといった内容や行為類型に応じて分類されることもあります。セクシュアルハラスメントは受けた者の感じ方、パワーハラスメントは業務上

必要なことか、適切な範囲内かという判断基準の違いはありますが、その行為が故意か過失かは問われません。

ハラスメントは、一般に、業務上の地位や人間関係などの集団内の優位性や立場を背景に、適正な範囲を超えて、身体的・精神的な苦痛を与えること・それに起因することとされ、特にその点を理解し、劇場という場について考えていくことが必要です。

②劇場とは

ロームシアター京都は、主に舞台芸術を創作・上演する「劇場」です。規模の異なる3つのホール及び賑わいを創出するローム・スクエアやパークプラザ、プロムナードが設置されており、舞台技術や企画制作、管理、警備、清掃、設備管理、レセプションистなど、多様な職種・雇用形態等によって構成された人的体制により運営されています。

劇場は、「舞台」や「客席」といった上演・鑑賞のための設備・空間を有するとともに、稽古やリハーサル、また舞台美術の製作といった創作活動等のための設備・空間を有しています。そして劇場では、創作・上演のために、アーティストやスタッフ等、様々な人が集まり行動を共にします。

こうした様々な人が同じ場に集まり、創作・上演といった行動を共にする劇場においては、指示命令の流れや業務の委託・受託、意思決定、人間関係、そして価値観などにおいて、様々な関係が存在しており、その中では様々な「優位性」も生じ得るものと考えられます。また、同一の事象や言動等についての受け止め方も、人により大きく異なる可能性があることを理解しておく必要があります。

③舞台芸術の創作・上演

とりわけ舞台芸術の創作・上演には、様々な人が関わります。フリーランスの人もいれば、会社所属のスタッフなど立場もさまざまです。そして、プロデューサー、演出家や振付家、指揮者など、集団の中での優位性が明らかと思える役割を担っている人もいます。また、稽古を重ね、習熟していくテクニックを用いるため、経験や年齢による上下関係も生じやすいものです。こうした基本的な理解の上に、常に優越的な地位や権利の濫用がないように自覚することが必要です。

(2) ロームシアター京都としての基本的な考え方

ロームシアター京都の事業は、主に、劇場自ら企画し催しを実施する「自主事業」と、催しを実施する方に施設を利用していただく「貸館事業」に分けられます。

① 劇場スタッフについて

ロームシアター京都は、指定管理者である公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団（以下、「財団」といいます）の職員のほか、財団から委託をしている事業者のスタッフなど、多様な職種、多様な雇用形態で働くスタッフ（以下、「劇場スタッフ」といいます）によって運営されています。劇場スタッフは、それぞれの立場で、施設の利用者や来館者にとって、そしてスタッフ間においても、ロームシアター京都がハラスメントのない場となるように努めるものとします。

財団職員は、本ガイドラインのほか、財団が定めた「公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団ハラスメント防止に関する指針」及び「ハラスメント防止に関する職員向け手引き」に基づきハラスメント防止に努めます。なお、財団職員は、委託先や利用者等に対して、優位的な立場となり得ることを意識し、適切な範囲を超えた言動や威圧的な態度となっていないか、また指示や指導の内容が業務上必要なものであるかを常に意識する必要があります。

財団が業務を委託している事業者には、本ガイドラインを参照の上、ハラスメントのない場づくりに努めることを求めます。万が一業務を委託している事業者のスタッフに関わるハラスメント事案が発生した場合は、当該事業者に対して、情報の提供や責任のある対応を求めます。さらに、財団としても、当該事案を踏まえ、ハラスメントのない場づくりにさらに努めるものとします。

劇場スタッフは、アーティストや利用者等に対して、優越的な立場での言動を行い、加害者となってしまう可能性がある、という意識のもと、自分自身の業務の特徴を理解し、言動に責任を持つ必要があります。

② 自主事業について

ロームシアター京都が自ら企画して実施する自主事業においては、具体的な取り組み等を通じて、本ガイドラインの趣旨が事業に関わる人すべてに理解され、ハラスメント防止が図られ、良好な創作・上演環境が確保されている場として実施されるようにしていきます。また、事業によって、劇場や劇場スタッフの関与の方法や度合い、あるいは外部の団体やスタッフの関与の方法や度合いが大きく異なりますので、それぞれの事業のあり方に応じた方策を整理・工夫し、考えていきます。例えば、次のような整理をします。

■ロームシアター京都がプロデュースし、創作過程を含む全般を運営する事業

ハラスメントを防止するための措置を講じ、被害等が発生した場合の対応を行うのは、原則として、ロームシアター京都です。ロームシアター京都以外の場所で創作や上演が行われる場合や、時間外に行われる関係者との会合や懇親会等において、業務の延長と考えられる場などについても該当する場合がありますと考えます。具体的な防止のための取組については、P10「ロームシアター京都がプロデュースし、創作過程を含む全般に責任を持つ事業における、ハラスメント防止のための具体的な方策」で示します。

■ロームシアター京都が劇団や舞踊団、オーケストラ等の芸術団体や製作会社に業務を委託して実施する事業及び劇団や舞踊団、オーケストラ等の芸術団体や製作会社が主催しロームシアター京都が共催する事業

舞台上で行われる作品の創作や上演の過程を管理・実施する責任が外部の芸術団体や製作会社等にある場合においても、本ガイドラインの趣旨を踏まえた形で実施されることへの理解を求めています。ハラスメントを防止するための措置を講じ、被害等が発生した場合の対応を行うのは、原則として、劇団や舞踊団、オーケストラ等の芸術団体や製作会社と考えますが、公演契約等において責任の範囲を定めるなどによりハラスメント防止に向けた関係者間の意識を高めていきます。ハラスメントが生じた場合、ロームシアター京都は、当該団体に情報提供や責任ある対応を求めるとともに、状況に応じて公演の停止や契約変更を行う場合があります。

③貸館利用について

貸館での施設利用においては、催しを実施するにあたって施設内で行われる行為の責任は、施設利用者となります。施設利用者に対しても、本ガイドラインの趣旨を踏まえた形で実施されることへの理解を求めています。ハラスメントを防止するための措置を講じ、被害等が発生した場合の対応を行うのは、原則として、施設利用者です。

しかし、ハラスメントが発生した場合、ロームシアター京都は当該者に情報提供や責任ある対応を求めていくとともに、当該事案を踏まえ、ハラスメントを生まないための環境づくりに活かしていきます。

なお、劇場スタッフが被害者となるような事案が発生した場合、管理上の支障があると判断し、施設使用許可を取り消す場合があります。

4. 劇場において生じ得るハラスメント

業務上の地位や人間関係などの集団内の優位性や立場を背景に、個人の尊厳を傷つけることや嫌がらせ、理由なく不利益を与える行為などが、「指導」や「演出」と見せかけて行われることはハラスメントです。

厳しい指導や演出が直ちにハラスメントになるわけではなく、必要性を感じ、納得して厳しいレッスンを受けることは、技術を磨くためには欠かせない場合もあります。また、舞台仕込みの際には、安全管理のために必要な大きな声の指示や注意も飛び交うこともあります。

劇場においてハラスメントに該当するのかわについては、その状況や業務上の必要性を踏まえて、慎重に判断することが求められます。

●劇場におけるハラスメントに該当すると考えられる例

以下は、代表的な言動の種類、また、種類ごとの主に創造活動が行われる場としての劇場においてハラスメントに該当すると考えられる例です。個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例はあくまで一例に過ぎず、限定列挙ではないことに十分留意ください。

(例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提)

代表的な言動の種類	ハラスメントに該当すると考えられる例
セクシャルハラスメント 「対価型」	①演出家・振付家等がキャスティング等を引き合いに性的な関係を要求する ②必要以上に身体を触りながら、指導や演出をする ③懇親会の帰りに、タクシーで送り、車内で身体を触る 等
セクシャルハラスメント 「環境型」	①稽古場においてセクシャルな話題が多く、嫌な思いをし、創作意欲を低下させる ②性的指向や性自認をからかう発言を行う 等
マタニティハラスメント	①妊娠したスタッフに対して、故意に重い機材を運ばせる ②妊娠を理由に、本人と相談せず、降板させる

	③子どもの迎えがあり、劇団作業に参加できないことを他の劇団員から責められ、無視される 等
身体的な攻撃（暴行、傷害） 「傷害罪」や「暴行罪」になる 可能性があります。	①演出家が気に入らない俳優を殴打する ②舞台監督が新人スタッフに対して、作業を早く進めるように足蹴りを交えて、指示を出す 等
精神的な攻撃 （脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）	①演出や指導において、人格を否定するような言葉を用いる ②必要以上に長時間にわたる厳しい指導を行う ③他の出演者がいる前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す ④ミスをした演奏者について、罵倒するような内容の電子メールを指揮者やプロデューサーが当該者を含む複数の関係者宛に送信する ⑤稽古中、身体的特徴を想起させ、本人が望まないあだ名で呼ぶ 等
人間関係からの切り離し（隔離、仲間外れ、無視）	①意に沿わない出演者に対して、必要な稽古を行わず、長期的に別の者と隔離した場所での稽古を命じる ②ある出演者やスタッフに対して、故意に、全体ミーティングの時間や必要な事項を知らせない 等
過大な要求 （業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	①長期間に渡って、ダンサーや俳優に、身体的に負担の多いシーンを必要以上に稽古をさせる ②初めてのスタッフに対して、必要な情報を与えないで、責任の重いポジションに置き、ミスをしたことを叱責する ③舞台と関係のない私的な雑用を制作スタッフに強制的に行わせる 等

<p>過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)</p>	<p>①著名で能力のある演奏家をゲストとして招きながら、プロデューサーと意見の対立があり、本人の了承なしに、合理性なく嫌がらせのために出番を少なくする</p> <p>②ベテランスタッフを引退させるため、長期間、誰でも遂行可能な業務だけを行わせる 等</p>
<p>個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p>	<p>①劇場外で継続的に監視する。</p> <p>②出演者の性的指向、性自認や病歴等の機微な個人情報について、当該者了解を得ずに他の関係者に暴露する 等</p>

*ハラスメントの種類及び行為類型については、「公益財団法人 京都市音楽芸術文化振興財団ハラスメント防止に関する指針」及び「ハラスメント防止に関する職員向け手引き」に準じています。

5. ハラスメント防止に向けて

●風通しの良い人間関係とコミュニケーション

ロームシアター京都では、ハラスメントが起こらないようにするためには、日常的に風通しが良く、信頼し合える人間関係を築くことが大切だと考えています。集団内でのミーティングや研修を通じ、ハラスメントに関する意識の向上に努め、集団内でハラスメントが生じていないか、または生じる恐れがないか、責任がある者だけではなく、そこに参加する全ての者が、その創作・上演環境に十分な注意を払うことが重要です。我々は、メンバー間のコミュニケーションが十分に取られ、メンバーがその能力を最大限に発揮できるような風通しの良い環境づくりに努めます。そうすることで、ハラスメントにつながるような言動が生じたときは、その集団内で是正ができるのではないかと考えます。

～ハラスメントを未然に防ぐために～

もし誰かから「嫌なきもちになる」「そのような行動はやめてほしい」と言われたり、第三者から「〇〇〇さんが困っています」と言われた時には、真摯に受け止め、自分の行動をかえりみてください。「そんな小さなことを気にするなんて」と思わないようにしてください。自分とは違う受け取り方があること、あらためるべき行動を認識してください。そして、問題が起きた時には、直ちに先方に謝罪し、

関係の回復に努めてください。身に覚えがないことや対応に困ることがあれば、一人で悩まず、信頼できる誰かに相談することが必要です。相談を受けた者は、相談者が不利益を受けないようにする配慮が必要です。

●ハラスメントについて学ぶ機会

集団内でのハラスメントの防止を図るため、研修等を行い、メンバーの意識啓発に努めることが望ましく、ロームシアター京都としてもこうした場を持つよう努めていきます。

また業界団体等でも研修やシンポジウム等の開催機会が増えるとともに、円滑なコミュニケーションを図るためのアンガーマネジメント、ストレスコントロールといった概念も広がってきており、こうした情報の共有にも努めます。

●ロームシアター京都がプロデュースし、創作過程を含む全般に責任を持つ事業における、ハラスメント防止のための具体的な方策

①稽古開始前に、本ガイドラインを出演者、スタッフ、関係者に配布し、創作に関わる主たる者とロームシアター京都の担当スタッフによる意見交換の場を持ちます。なお、その際に、相談窓口となる劇場スタッフを複数名（該当事業の担当者以外の者も含む）決め、連絡先を提供することで、相談しやすい環境づくりを行います。また、劇場スタッフに相談しにくいケースについては、外部相談窓口の情報提供も行います。

②創作に関わる主たる者との契約書には、双方が本ガイドラインを遵守することを入れます。

③創作の現場においては、事業を担当する劇場スタッフ等が稽古場や上演会場に赴き、状況を十分に把握するように努めます。

④稽古を実施するなかで、必要性が生じた場合、ハラスメントに関する研修や面談を実施します。

⑤電話やメール、SNS を利用した連絡については、適切な内容、頻度でやりとりを行います。

⑥創作の現場以外での交流などについて、関わりを持たないことによる不利益が生じないように配慮します。

6. ハラスメントが起きたときの対応

誰かが不快に感じる状況は、その人の個人的な問題ではなく、創作や上演に関わる集団、全体に関わる問題で、創作や上演内容に影響を及ぼします。

～ハラスメントを受けたと感じたあなたへ～

活動のなかで、不快な思いをすることがあれば、できるならば、相手に対して嫌だということを明確に意思表示することが重要です。事案解決や状況の改善に向けて話し合うことを試みましょう。しかし、この試みはあなたにとって簡単なことではないでしょう。難しい場合は、無理をする必要はありません。

そういった場合は、自分一人で抱え込むのではなく、周りの誰かに相談しましょう。

以上の行動はあなたにとって勇気のいることですが、まずは話す相手を探しましょう。

なお、あなたが相談する際には、被害の内容がわかるよう記録、それを見聞きした人がいるかなど、いろいろな情報があれば相談は容易になります。

～周囲の人が不快な言動を受けているのを目撃したあなたへ～

ハラスメントは当事者間の個人的な問題ではなく、集団全体の問題です。被害者から相談を受けた場合は真摯に接し、また現場を目撃した場合は事態を悪化させないように迅速な対応を心掛けてください。

① 被害者に対し、積極的に声を掛け、必要に応じて相談に乗りましょう。

※ 可能な限り被害者が希望する性の者が同席するようにしましょう。

② 被害者の話を聞くときは、先入観や偏見は捨てて、公平中立な立場で対応しましょう。

※ 被害者に対する「気にしすぎ」、「相手も悪気はない」等の発言はセカンドハラスメント（二次被害）を引き起こします。まずは被害者の気持ちを受け止めてください。自分の考えを押し付けることは厳禁です。

③ 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プライバシーへの配慮が最も重要です。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ときは、本人の了解を得てください。

④ 被害者が望んでいる解決方法を一緒に考えましょう。

なお、対応に迷う場合は、被害者に対して、身近に支援を得られる人や公的機関等の相談窓口にご相談するよう勧めてください。

※ 相談窓口の例（以下、各所の Web サイトより抜粋、連絡先、対応時間等は本冊子作成時点のもの）

厚生労働省委託事業 ハラスメント悩み相談室 0120-714-864

電話対応時間：月曜～金曜 12:00～21:00／土曜・日曜 10:00～17:00（祝日及び年末年始を除く）

職場でのセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントに関する相談、適切な機関への紹介等

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

みんなの人権 100 番 0570-003-110

受付時間：平日 8:30 から 17:15 まで

電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、法務局職員又は人権擁護委員がお受けします。秘密は厳守します。

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

女性の人権ホットライン 0570-070-810

受付時間：平日 8:30 から 17:15 まで

電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、女性の人権問題に詳しい法務局職員又は人権擁護委員がお受けします。相談は無料、秘密は厳守します。

配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話です。

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>

京都下総合労働相談コーナー 075-279-2340（女性相談員がいます）

職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。いつでもお気軽に総合労働相談コーナーをご利用下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/kyoto.html>

NPO 法人 京都舞台芸術協会 何でも相談窓口 <https://kyoto-pa.org/soudan/>

舞台芸術の創作にまつわる困りごとの相談窓口。Web サイトからのメールフォームでのみ受付

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・サポートサイト 0120-565-455

受付：月曜日・火曜日 17:00～22:00 / 土曜日・日曜日 10:00～16:00

(祝日、年末年始はのぞく)

労働者やそのご家族、企業の人事労務担当者の方が対象です。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

※相談窓口を掲載しているポータルサイト

厚生労働省 あかるい職場応援団 相談窓口のご案内

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter>

舞台芸術関係者向け 性暴力・ハラスメント相談窓口リスト

<https://harassmentmadoguch.wixsite.com/list/madoguchi>

京都市文化芸術総合相談窓口 KACCO 文化芸術に関わる人の相談先一覧

<https://sites.google.com/kyotoartsupport.com/kacco/soudanlist>

●ロームシアター京都がプロデュースし、創作過程を含む全般を運営する事業において、ハラスメントが報告された場合の具体的手順

①担当者等が相談を受理

相談者への聞き取りを行い、内容を確認したうえで、事業担当管理職員に報告します。対象事案に担当者に関係しており、聞き取り者として適切でない場合は、別の職員がその任にあたります。

②事業担当管理職員への報告

事業担当管理職員は、必要に応じて追加の聞き取りを行います。状況に応じて、専門性を有する第三者に聞き取りを委託する場合があります。ただし、事業担当管理職員がその事案に関係がある場合は、ロームシアター京都の責任者がその任にあたります。

また、該当行為の確認のため、防犯カメラの映像を使用する場合があります。

③対応措置

事業担当管理職員及び担当者は、加害者とされる者に対する聞き取りを行い、ハラスメントに該当すると思われる行為について注意喚起を行い、必要に応じた適切な対応を行います。その際、相談者への報復や第三者への口外をしないように指導します。

④守秘義務ほか

各段階において関与した者は、守秘義務を負い、事実について口外することはありません。また、一連の過程において、相談者が不利益を受けないように配慮します。

⑤通報

いかなる当事者間同士であっても、明らかな暴力行為等の犯罪と考えられる事態が起きた場合は、ただちに警察に通報するなどの速やかな毅然とした対応を行います。

7. おわりに

私たちは、今後ロームシアター京都が身体的・精神的に安心安全な劇場であり、「憩いの場」として機能していくため、職員研修といった館独自の学びの場を設けるだけでなく、京都の創作・上演環境の向上を目指す人々とも共に考える場を催すなど、ハラスメントの起こらない環境づくりに努めていきます。