

合同会社プランプル 関連公演における
ハラスメント防止 & 心理的安全性を確保するための研修資料

目次

0.前提の共有

1.研修の目的

2.自己紹介

3.定義、資料

4.私たちの方針

- ・リスペクト
- ・プライバシー／SNS
- ・コンタクト
- ・心理的安全性

5.問題発生時の対応

6.本日の感想

0.前提の共有

- これから、私たちがどのような稽古場で創作を行っていくのかを話し合います。全員にとって良い時間になるよう話し合しましょう。
- 講習の際に知り得た他者の個人情報、エピソード、属性、考え方などを許可なく外部に漏らすことは絶対にしないでください。
- ハラスメント研修そのものが大きなストレス要因となる可能性を十分に考慮して適宜、休憩を取りながら穏やかで冷静な雰囲気で行って進めましょう。

話し合いを進める上での参考

1. 他人の発言をさえぎらない
2. 話すときは、だらだらとしゃべらない
3. 話すときに、怒ったり泣いたりしない
4. わからないことがあったら、すぐに質問する
5. 話を聞くときは、話している人の目を見る
6. 話を聞くときは、他のことをしない
7. 最後まで、きちんと話を聞く
8. 議論が台無しになるようなことを言わない
9. どのような意見であっても、間違いと決めつけない
10. 議論が終わったら、議論の内容の話はしない

北川 達夫著「図解 フィンランド・メソッド入門」経済界より

1.研修の目的

これからハラスメント防止及び心理的安全性確保のための研修を行います。

まず、この研修の目的について確認しましょう。

- ◆稽古場環境を整え、日々起きるであろうグレーゾーン事案についてオープンに話し合うための信頼関係を構築する。
- ◆ハラスメント予防の基礎知識を共有する。
- ◆問題発生時の適切な対処法を共有する。



2. 自己紹介

3. 定義、資料

パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法の改正に基づき、2019年厚生労働省が作成した資料より

以下の3つの条件すべてを満たすもの

- ①優越的な関係を背景としたものであり、
- ②業務上必要かつ社会通念上相当な範囲を超える言動。
- ③労働者の心身が害される、又は、就業環境が害される言動。

★ポイント★

本人の意図に関わらず言動がハラスメントになる場合があります。「そんなつもりじゃなかった」という気持ちの問題ではなく、行為そのものの性質が問われます。「優越的な関係」は必ずしも固定的なものではなく、たとえば年長者／現場責任者に対してであっても多数が少数に対して行う場合にはパワーハラスメントが成立する場合があります。

①優越的な関係を背景とした言動

- ・職務上の地位が上位。年長、経験の豊富さなども優越性を構成する場合があります。
- ・専門性が優位:地位が上でなくてもその人の協力なしには業務が遂行できない。
- ・集団性:部下の集団が上司に、など

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

- ・たとえば、「演技ができないのは性格や生まれ育ちに原因がある」、「この演技ができないのは恋愛経験がないからだ」など、業務を越えて個人の人格、属性などを否定、侮辱すること。
- ・目的から逸脱をした言動、業務上の必要性がない言動、回数や伝え方などが社会通念の範囲を超えたもの。

③労働者の就業環境が害されるもの

- ・身体的精神的苦痛により、労働者が能力を発揮するのに重大な妨げとなるような支障が生じること。意欲が低下する、業務に専念できない、など。

★ポイント★

不快感を与えた＝ハラスメントではありません。たしかに被害感情は重要なもので私たちの座組においてもそれは最大限に尊重されますが、常に被害を訴えた側が正しいと確定しているわけではありません。「疑わしきは被告人の利益に」という法治国家の原則は堅守されます。ある事案がハラスメントかどうかはあくまで「平均的な労働者の感じ方」を基準にして判断され、場合によっては専門家を交えた議論の対象となります。多くの場合、ある言動がハラスメントかどうかを確定させるのは容易ではありません。

パワーハラスメントの6つの代表的な類型 ※これ以外にもパワハラは存在します。分類に拘る必要はありません。

身体的な攻撃



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



精神的な攻撃



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



人間関係からの切り離し



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



過大な要求



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



過小な要求



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



個の侵害



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



パワハラの大類型に関する説明

1. 身体的な攻撃

暴行・傷害を加えること。殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつける（当たってなくてもダメ）。

2. 精神的な攻撃

人格を否定するような暴言や威圧的な言動。大勢の前での威圧的な叱責、侮辱、脅迫など。

※ただし、業務上必要かつ社会通念上の相当性があれば必ずしもハラスメントには該当しない。

3. 人間関係からの切り離し

意図的に孤立させる。仲間外れ、無視、必要な情報を与えないなど。※役柄に依る必然性のある孤立が疎外に至らないよう注意。

4. 過大な要求

業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことを強制すること。対応できないレベルの課題を押し付ける、仕事の妨害など。

5. 過小な要求

合理的な理由なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えなかったりすること。

※もちろん、作品の必然性に基づいた台詞や出番の多寡に関しては必ずしもこれに該当しない。

6. 個の侵害

業務上必要ない私的なことに過度に立ち入る。病歴や性的指向などの個人情報や本人の了承なく他の参加者に暴露するなど。

※この項目は特に一般の会社と演劇創作の現場では異なる点が多い。侵害されたくないラインは人によって異なるため、相応の配慮が成されることに加え、自分がそれを主張することも大切。

セクシャルハラスメントの定義

職場において行われる性的な言動で、労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること、またはその性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。改正男女雇用機会均等法

※右記に挙げるような「性的な言動」に該当する発言があったとしても、それだけで即・セクハラと確定するわけではありません。「当該労働者の就業環境が害され」たかどうか争点となります。演劇の現場においては、作品創作上必要かつ社会通念上相当な範囲を逸脱しない限りにおいては、一定程度の性的な言動が許容されることもあり得えます。

【性的な言動とは？】

- ・性的な事実関係をたずねること
- ・性的な冗談やからかい、「更年期か」「童貞か」
- ・個人の性的な体験談を話すこと
- ・「男の子、女の子」／「おじさん、おばさん」という呼称。
- ・性的な関係の強要(デートへの執拗な誘い)
- ・身体への不必要な接触・体を執拗にながめまわす。
- ・性的役割分担意識に基づく言動。
- ・ヘテロノーマティヴィティ(異性愛規範)に基づく言動。

※その他、SOGI(性的指向・性自認)ハラスメントにまつわる対策も重要な課題です。LGBTQ+の問題、とりわけトランスジェンダーの問題に関してはひとりひとりの学びが重要であると同時に、女性スペースをいかに守るか、など学者間でも闘争状態にあるトピックが多いのが現状です。そのため、ひとつの確定的な「正解」を導きだすのではなく、多様な意見の妥協点をそれぞれの稽古場環境、構成メンバーの中で探っていく努力が重要となります。

性犯罪の規定が2023年(令和5年)7月13日から変わりました

主なポイント

詳細は法務省HPへ



法教育マスコットキャラクターホウリス君



【1】 強制性交等罪は「不同意性交等罪」になりました！

「暴行」・「脅迫」・「障害」・「アルコール」・「薬物」・「フリーズ」・「虐待」・「立場による影響力」などが原因となって、

同意しない意思を形成したり、表明したり、全うすることが難しい状態

Noと思うこと

Noと言うこと

Noをつらぬくこと

で、性交等やわいせつな行為をすると、

「**不同意性交等罪**」や「**不同意わいせつ罪**」として処罰されます。

【2】 性交同意年齢が「16歳未満」に引き上げられました！

16歳未満の子どもに対して、性交等やわいせつな行為をすると、「**不同意性交等罪**」や「**不同意わいせつ罪**」として処罰されます(※)。

【3】 わいせつ目的での16歳未満の者への面会要求などは犯罪です！

16歳未満の子どもに対して、次の行為をすると、処罰されます(※)。

- ① わいせつ目的で、うそをついたり金銭を渡すと言うなどして、会うことを要求する
- ② その要求の結果、わいせつ目的で会う
- ③ 性的な画像を撮影して送信することを要求する

【4】 性的な画像の盗撮は「撮影罪」です！

次の行為をすると、「**撮影罪**」・「**提供罪**」として処罰されます。

- ① 正当な理由なく、人の性的な部位・下着などをひそかに撮影する
- ② 正当な理由なく、16歳未満の子どもの性的な部位・下着などを撮影する(※)
- ③ ①・②で撮影した画像を人に提供する

(※)相手が13歳以上16歳未満の場合は、行為者が5歳以上年長のとき。

【5】 性犯罪の公訴時効期間が延長されました！

時効期間は、被害に遭った時(18歳未満の場合は18歳になった時)から、

- ① 不同意性交等致傷罪など…20年
- ② 不同意性交等罪など…15年
- ③ 不同意わいせつ罪など…12年 になりました。

※時効の延長については6月23日から施行されています。



ハラスメントの定義は難しい

ハラスメントの定義に唯一絶対のものはありません。

その定義はある程度曖昧であり、いくつかの法律と常識に基づいて、さまざまな企業・団体によって個別のルール／ガイドラインが策定されています。つまり、何がハラスメントであるか否かは、それぞれのコミュニティの文脈に応じて社会的に決定されるのです。

そこで、次ページ以降では私たちの文脈について説明していきます。

※私たちは明らかに犯罪性の高い行為(暴行、傷害、器物損壊、名誉毀損、強要、恐喝、未遂を含めた不同意性交、盗撮、盗聴、ストーカー行為等)に関しては警察、司法機関への通報を積極的に行い、厳正に対処いたします。



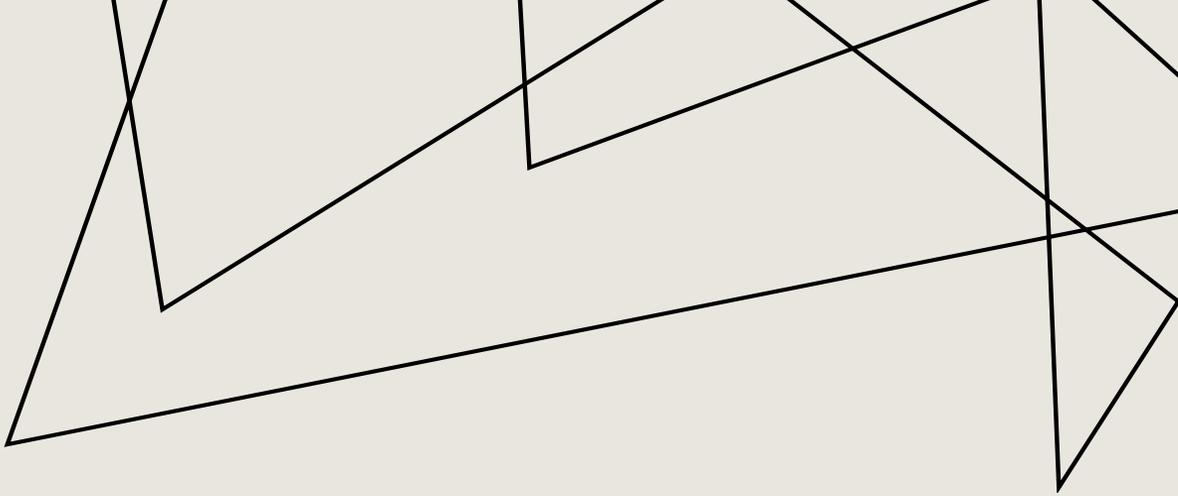
4. 私たちの方針

座組とはなにか？

私たちの関わる公演活動では、ベテラン・新人が入り混じった出演者・スタッフ、多様なバックボーンを持ったアーティストが集い、公演ごとに座組を形成します。座組とは明確な目的を持った芸術家の集団であって、その目的は、

「素晴らしい作品を作って、お客さんを感動させる」

ことです。座組においてはこの目標を達成するためにすべてが存在します。ハラスメント対策もその一部です。



その前提に立って以下、ハラスメント防止のために私たちが重要だと考えている事項をまとめました。

- ◆リスペクト／アサーション
- ◆プライヴァシー
- ◆コンタクト
- ◆心理的安全性
- ◆処罰

以下、それぞれについて説明してまいります。

◆リスペクト／アサーション

まず、他者を尊重しましょう。これは単に侮辱的な態度、発言は許されないという意味に限らず、お互いの存在、とりわけ、その表現に対して最大限の尊重を約束するという原則です。

座組のどんな構成員に対してもリスペクトを持ちましょう。また、どんな個人も自分へのリスペクトを要求する権利を持っていることも忘れずにいてください。このような自他を尊重する考え方をアサーションといいます。かいつまんで言えば、他者に一方的に自己主張する（アグレッシブ）ように関わるのでもなく、かといって自分の意見／感覚を抑え込む（ノンアサーティブ）のでもなく、相手を尊重しながら自分の意見や感情を率直に伝える、というスタンスのことをアサーティブな態度と言い、私たちはそれを推奨します。

たとえ下品な発言が多かったりミスが多かったりするなど、一見ネガティブに思える要素を持っている個人がいたとしても、それでリスペクトを欠いて良い理由にはなりません。**言論の自由とは罵詈雑言がいったんは飛び交う自由のことであり、表現の自由とは最も低劣な表現が発せられる自由のこと**です。要するに他者の「自由」を「リスペクト」することは単に美しいものなどでは決してなく、個人にとって非常に不愉快な側面を孕んでいるものです。この認識をぜひ共有させていただきたいと思います。

過激な表現と思われるかもしれませんが、**「他者を決して傷つけない」ことは座組の目的ではありません。座組の目的は「すばらしい作品を作ること」**です。

そもそも芸術とは他者に傷をつけるものだ、と考えるアーティストもいるくらいですから傷を完全には回避できません。もちろん、私たちは最大限の努力を払って誰かが不当に傷つく場面を避けなければなりません、リスクをゼロにすることは不可能です。

「究極のハラスメント対策は公演の中止」であることは厳然たる事実であり、トリガー警告の最終形態は「誰にも作品を見せない」ことです。

座組の目的はリスクを越えてすばらしい作品を作り、それを観客に届けることです。もちろん意図的にリスクを冒すことも、ハラスメントを容認することも許しません。それでも、私たちは勇気をもって、リスクを覚悟して活動を続けていきたいと思えます。

※ 不当な要求に対して拒絶することもまた「リスペクト」の一貫です。各人、不当な要求には屈しないこと。また、思わぬ拒絶にあった者もひとまずはそれを受け入れ、妥当な道を模索すること。

◆プライバシー

座組は芸術的な成果のために組織された集団です。したがって、集団内で手にした個人情報（連絡先、居住地、出身地、すべての個人的エピソードなど）を外部に漏らすことは許されません。

また、集団内で構築した人間関係を個人的に、目的外に利用することは許されません。

そこで、**公演終了以前に座組内で出会った人間関係で恋愛を開始する／しようとするなど、座組によって得られた人間関係を転用することを禁止**します。加えて、**稽古期間中に座組内で出会った相手に他の仕事、現場の斡旋、勧誘することも原則として禁止**です。本番前の期間は、あらゆる勧誘を非常に断りづらいからです。仕事の関係でどうしても稽古期間中に勧誘を行いたいのであれば必ず主催者側に了承を得て行ってください。恋愛に関して許可を出すことはありません。

もちろん、左記の制限は日本国の法律で定められている個人の自由を集団としての独自ルールによって、いわば法律を越えて束縛しています。つまり、個人の自由を奪っているわけです。したがって、公演終了後に関しては各人、自由に行動する権利があります。もちろん、公演終了後であっても、何らかの問題が提起された場合は私たちが相談に応じ、対処を講じる場合があります。

※犯罪行為への加担や、不倫関係の構築などといった事案に関して民事、刑事の訴えが提起された場合に私たちは沈黙しません。事なかれ主義でなく積極的な関与を致します。他者の不利益を誘発する行為に対して私たちは秘匿、隠蔽に一切加担せず、しかるべき相手に適切な情報を提供いたします。

◆プライバシー補足 SNSについて

SNSの利用には注意してください。共演者、スタッフを自身のSNSなどで公開する際には必ず事前に承諾を取ってください。

稽古場所、活動場所が特定され得るSNSでの発信はストーカー犯罪など各種のトラブルを呼び込む恐れがありますので、厳禁です。

演劇界ではハラスメント問題に関するweb上の「告発」がしばしば起きており、大きな成果を生んだ事例も存在いたします。ただ、他方では収集のつかない大炎上に発展した結果、誹謗中傷による人権侵害なども生じてしまい、残念ながら複数の犠牲者を生み出してきてしまったことも事実です。そのことを最大限に重く見て私たちは問題発生時にはまず、

- 1) 内部による相談、次に
- 2) 外部通報、そして、
- 3) 刑事告訴、民事訴訟を模索／提案し、
- 4) webによる問題提起、を最終手段とすることを推奨します。

webによる問題提起がなされた場合、様々な関係者を巻き込んでそれぞれの立場を守る「戦い」が始まってしまい、多くの場合、調停者のいないネット空間でのやりとりは収集がつかなくなって話合いの回路が閉ざされてしまいます。もちろん、webによる告発という勇気ある方法を選ぶことを否定／禁止することはいたしません。あくまで最後の手段となさることを推奨いたします。

◆コンタクト

身体接触に関しては演技中、演技外ともに細心の注意を払いましょう。可能な限り事前に承諾を得てください。それは、身体のみならず言語における強い表現においても同様です。

稽古・公演期間中に、二人きりでの会食の機会を設けることを原則として禁止します。同性であれ、異性であれ関係ありません。稽古時間外の稽古を少人数で行う際には、座組内の第三者と情報共有をし、相互の合意に基づいてのみ行うこととしてください。

※ただし、稽古開始以前から二人きりで会食をする関係性を持っている方々に対してはこの規則は適応されません。

私たちは、先輩／上司が時間外の稽古に誘うことそのものをハラスメントとは見なしません。誰であれ誘う権利も、断る権利も有していると考えます。それが現行の法律だからです。そもそも誰が先輩なのか、上司なのか、という判断は時として非常に困難なものであり、それは状況によっても変化していくものでしょう。むしろ、「どちらが上の立場なのか？」を確定させようとする運動の中で上下関係がかえって強化される恐れもあるでしょう。優越的な立場にあると思われる人は、権力勾配に注意を払いつつ行動してください。断りづらい要請が生じている際にはすぐにコンプライアンス委員にご相談ください。

◆心理的安全性

心理的安全性とは、単に「安心だなあ」「危険がないなあ」と感じる状況のことではありません。むしろ、

「チームの中で対人関係におけるリスクをとっても大丈夫だ、というチームメンバーに共有される信念のこと」

こそが心理的安全性という言葉の本来の定義です

(エイミー・C・エドモンドソン教授の定義に拠る)。

失敗をゼロにしようと神経質になる必要はありません。チャレンジできる環境を一緒に作っていきましょう。ここでは、心理的安全性確保のための四要素について少しだけ触れておきます。

◆話助挑新（わじょちょうしん）がポイント

- ①話しやすさ
「何を言っても大丈夫」
- ②助け合い
「困った時はお互い様」
- ③挑戦
「とりあえずやってみよう」
- ④新奇歓迎
「異能、どんとこい」

参考：『心理的安全性のつくりかた』石井遼介著

コラム：みんなが責任感を持って行動するということ。

多くの場合、座組において上司／権力者の立場にあるのは演出家、作家、あるいはプロデューサーといった人たちでしょう。公演規模の小さい現場であれば上記三つを一人が兼ねていることも少なくありません。そういった際に座組全体で取り組まなければいけないのは、権力をいかに解体していくか？ という問題です。

芸術的な選択は本質的に多数決には馴染まないものです。たとえば、「どちらの照明の方が美しいのか？」「どちらの演技の方がおもしろいのか？」という問いは、話し合う価値のあるものですが、限られた時間の中で誰もが納得のいくひとつの答えに辿り着けるとは限りません。その場合、各セクションの責任者、そして演出家の判断が優先される場合が多いでしょう。その事自体は必ずしも間違いではありませんし、非効率でもありません。ただ、芸術的な責任を持つ演出家や作家に対して、あらゆる意味で反論できない空気が生まれてしまうとすれば、それは大きな間違いの元になるでしょう。そこで、私としては座組の皆さんにぜひ大きすぎる権力を解体していくことに積極的に関わってほしいのです。

それは作品の芸術的判断についてみんなが口を出していきましょう、という意味ではありません。私が言いたいのは、作品外のことは座組のメンバー同士で注意しあえる環境を作っていきましょう、ということです。

現在、演劇界の文化として「俳優同士で注意はしない」「お互いの仕事に口を出さない」という不文律が存在していると感じます。ですから、たとえば遅刻が繰り返される、といったわかりやすい事例であっても俳優同士では注意せず、「演出家さんからなんとか言ってくださいよ」と頼まれることも多いのです。場合によっては、そのことが正しい場合もあるでしょう。ですが、「上司」に権力を集めすぎてしまえば、上司の言うことに逆らえない空気が生じます。対等であるはずの俳優同士、スタッフ同士の間で、注意しあうことは時に難しいでしょう。しかし本来、演出家だってプロデューサーだって人間としては対等なはずです。「上の人から注意してください」と言い続ける限り、「上」とされた人たちの責任と権力は肥大し続けます。間違えたことが行われていると感じたならば、たとえば上司に対してであれ、先輩、同僚に対してであれ、しっかりとアサーティブな態度を示して注意しあえるようになってほしいと思います。「偉い人」に任せるのではなく、全員が責任感を持って行動すること。それこそがハラスメントを防ぐためにもっとも重要なことだと私は思います。

◆ 処罰

犯罪性のある行為、悪質性の高いハラスメント事案に関しては基本的には即時、警察などの法執行機関への通報を行います。必要性があれば所属事務所、加害者の家族などに対しても、本人の了承の有無に関わらず、連絡を取らせていただきます。私たちはハラスメントに対して事なかれ主義の隠蔽的な態度は取りません。

ハラスメントかどうか判断の難しいグレーゾーン事案に関してもまずはお気軽にご相談ください。順次ヒアリングを行い、適正に対処いたします。どのような結果になるのであれば、**相談が持ちかけられたことによって相談者に不利益な扱いが起きないよう、法に基づいてその立場を守る義務を果たします。**また、必要以上に事を荒立てることも致しません。あくまで被害者／相談者の方の意向を尊重しつつ対処していきます。

法治国家に生きるものとして推定無罪と罪刑法定主義の原則があることを大前提とし、相談者／被害者と、行為者／加害者、すべての方の人権に配慮して対応を行います。推定有罪の行動を取ることはそれ自体、人権侵害の恐れがありますから、この原則は崩しません。

座組内のルールは増やしすぎるべきではないし、権力の行使は最小限に留めるべきと考えます。ただでさえ独裁的な権力を生み出しがちな演劇創作の現場において、これは特に留意されるべきことでしょう。

座組が独自に行う処罰を増量／強化していけば、監督者の権限が肥大していきます。ですから、ここまでのすべての禁止事項において、なるべく法律で保障された個人の自由を侵害しないよう留意してきました。

あくまで私たちの目的は「すばらしい作品を作ること」であり、その前提の下でのみ監督者は座組のみなさんの安全を守るために必要に応じて処罰をくだすことといたします。

Two thin black lines intersect on the left side of the slide. One line is nearly horizontal, sloping slightly downwards from left to right. The other line is steeper, sloping downwards from top-left to bottom-right. They cross each other in the left half of the frame.

5.問題発生時の対応

5) 問題発生時の対応

◆基本方針

1. 人と人が関わる限りハラスメントがゼロになることはない。
2. ハラスメントを悪魔化しない。誰にでも、どこでも、いつでも起きうる問題として考える。
3. 傍観者から関与者へ。

1. 人と人が関わる限り、ハラスメントがゼロになることはない。社会生活についてくるもの。

どれほど善意で人と接していたとしても、受け手がそれを悪意と受け取ることがあります。反対に、周囲からはハラスメントに見えても本人同士は「信頼関係に基づいた必要なやりとり」だと感じている場合もあるでしょう。

コミュニケーションにおいて理解の齟齬がゼロになることはありません。勘違い、八つ当たり、経験の差、「常識」の違い、世代間／文化間のズレ、本人の体調、個人的な事情によっても他者を害する行動を取ってしまう場合があるでしょう。

ハラスメントにはグレーゾーンが多く、行為者／加害者の側にその自覚や悪意がまったく存在しない場合も多くあります。それを自覚してもらうためには丁寧な話し合いのプロセスが必須です。批判を受けた側の人も、しんどい場面にはなるでしょうがどうか忍耐強く、話し合いを継続することにご協力ください。

2) ハラスメントを悪魔化しない。誰にでも、どこでも、いつでも起きうるものとして考える。

ハラスメントを避けることは決定的に重要ですし、意図的な加害行為を憎む感情も時には必要でしょう。しかし、ハラスメントを悪魔の所業のように考えてしまえば、自分や自分の親しい人が加害者になった際の否認を誘発することに繋がり、対応を誤ります（「**正常性バイアス**」「**認知的不協和**」が生じる）。「あの人のことはよく知っている。そんな悪いことをするような人ではない」などと。

ですので、ハラスメントは誰にでも、どこでも、いつでも起きうるものとして考えましょう。なんだったら、つねにすでに、起きているものと考えても良いぐらいです。

ほとんどの人間は心の底では自分のことを「善人」だと考えているので、ハラスメントを極端に悪い行動と見なせば否認が強化されます。自分もいつだって加害者になり得る、という前提で行動し、小さな問題、グレーな段階でトラブルの芽を摘んでいくことを意識しましょう。

ハラスメントはスピード違反と似たようなところがあります。制限速度を二キロ超える程度の違反ならよくあることとして見逃してしまうかもしれませんが、十キロ、二十キロとスピード超過がエスカレートすれば、最悪の事態に至ります。

飲酒運転の厳罰化がここ数十年で進んだように、私たちは今、新しい基準でハラスメントに対応する必要に迫られています。すべての参加者がハラスメントについての知識を深め、ハラスメント行為を悪魔化せず、かといって決して許容せず、是正していける現場を目指していきましょう。

※ハラスメントへの注意喚起が多ければ多いほど良い現場、というわけではありません。この研修を含め、ハラスメントの話題自体がストレスを生じさせる場合もありますので、必要に応じて、問題提起をしていきましょう。

3)傍観者から関与者へ

多数のメンバーがその場において「誰も助けられない」という事態は、チーム全体への信頼を揺るがします。

誰かが被害にあっているかもしれないという疑いを持ったら、まずは被害当事者にそのことを伝え、思いや考え、気持ちを聞いてみることもひとつの方法です。

思いを伝えるとき、気持ちを聞いてみるときには、二次被害に気をつけましょう。

ハラスメント対応の窓口にご相談をすることは、基本的には当事者の自己決定に任せ、秘密を守ること。

※第三者の判断で連絡、相談することが被害者を追い詰める場合があることに留意。

ただし、同意が取れていなくても、明らかに相談が必要な事態が生じていると判断した場合には窓口にご連絡してください。特に犯罪的な行為、悪質性の高いハラスメントを見聞きした場合は必ず監督者へ通報する義務があると考えてください。

原則的には当事者の自己決定を重視しますが、さまざまな理由から当事者が冷静な判断をくだせないこともありますので、周囲が判断を放棄しないことが大切です。

◆なるべく窓口にご相談をすること。穏やかな話合いで済むことも多いので、軽い問題でもご相談ください。

◆その人が話せる以上には聞かないようにしてください。無理に聞き出そうとしないこと。問題提起を第三者が強いないこと。

※もちろん、隠蔽に加担すること、させることは言語道断です。

4) 実際の通報スキーム

以下のスキームはあくまで例示であって絶対的なものではありません。個別の事例に応じてそれぞれふさわしい対応を取りますが、ガイドとして通報の基本形を以下に提示します。

【1】 ハラスメントを見聞きした人が、友人・知人間で相談をする。(省いて良い、あるいは2のあとでも良い)

【2】 被害当事者(と思われる人)に確認を取る。

【3】 被害当事者の意向に沿って、(重大な事案の場合は本人の意向に背いても)、コンプライアンス委員に相談する。

【4】 委員が相談者・被害者から話を聞く。

【5】 委員が行為者・加害者から話を聞く。

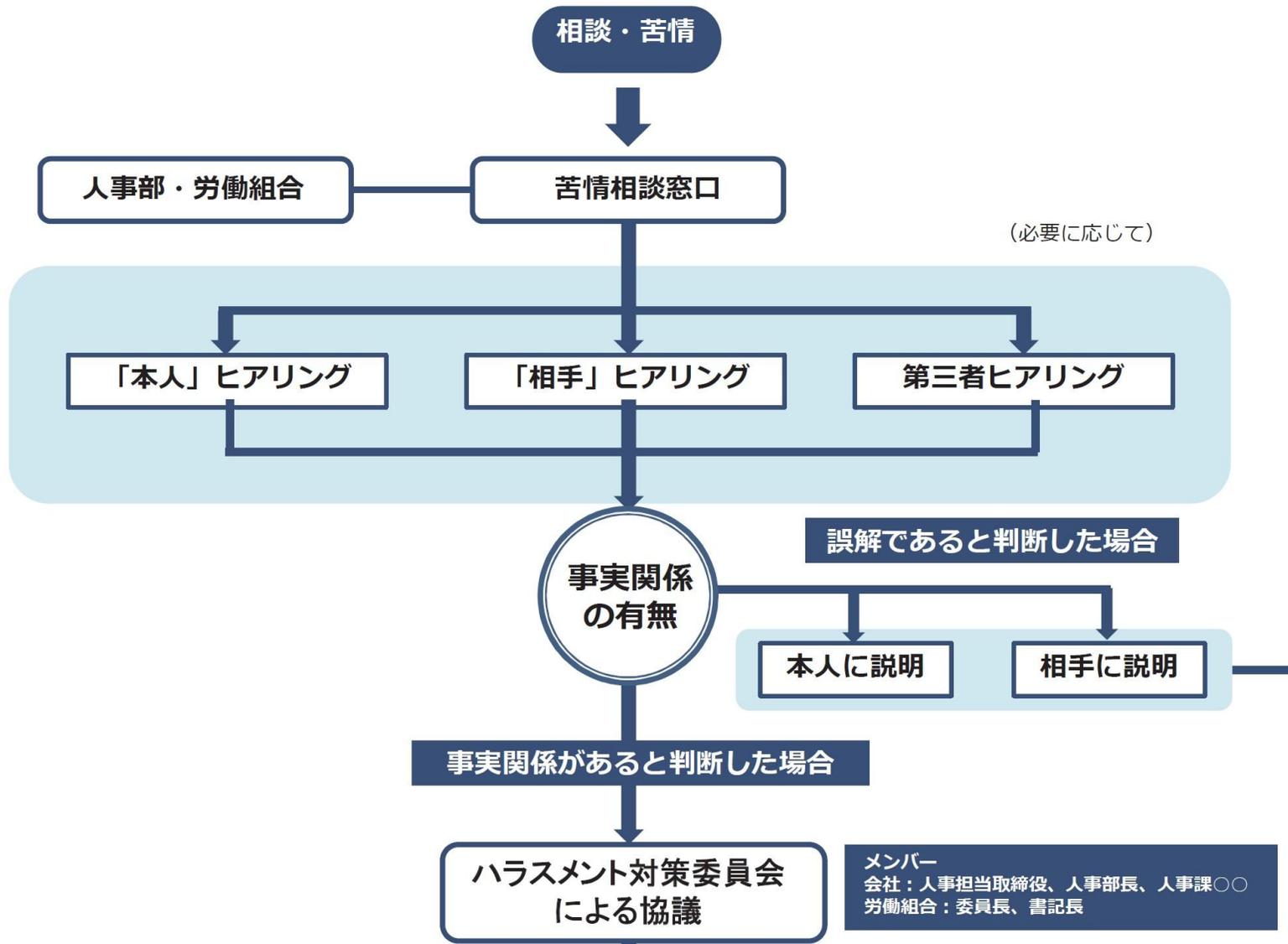
【6】 委員の仲介のもとでの話し合い(相談者の意向にしたがって避けても良い)。

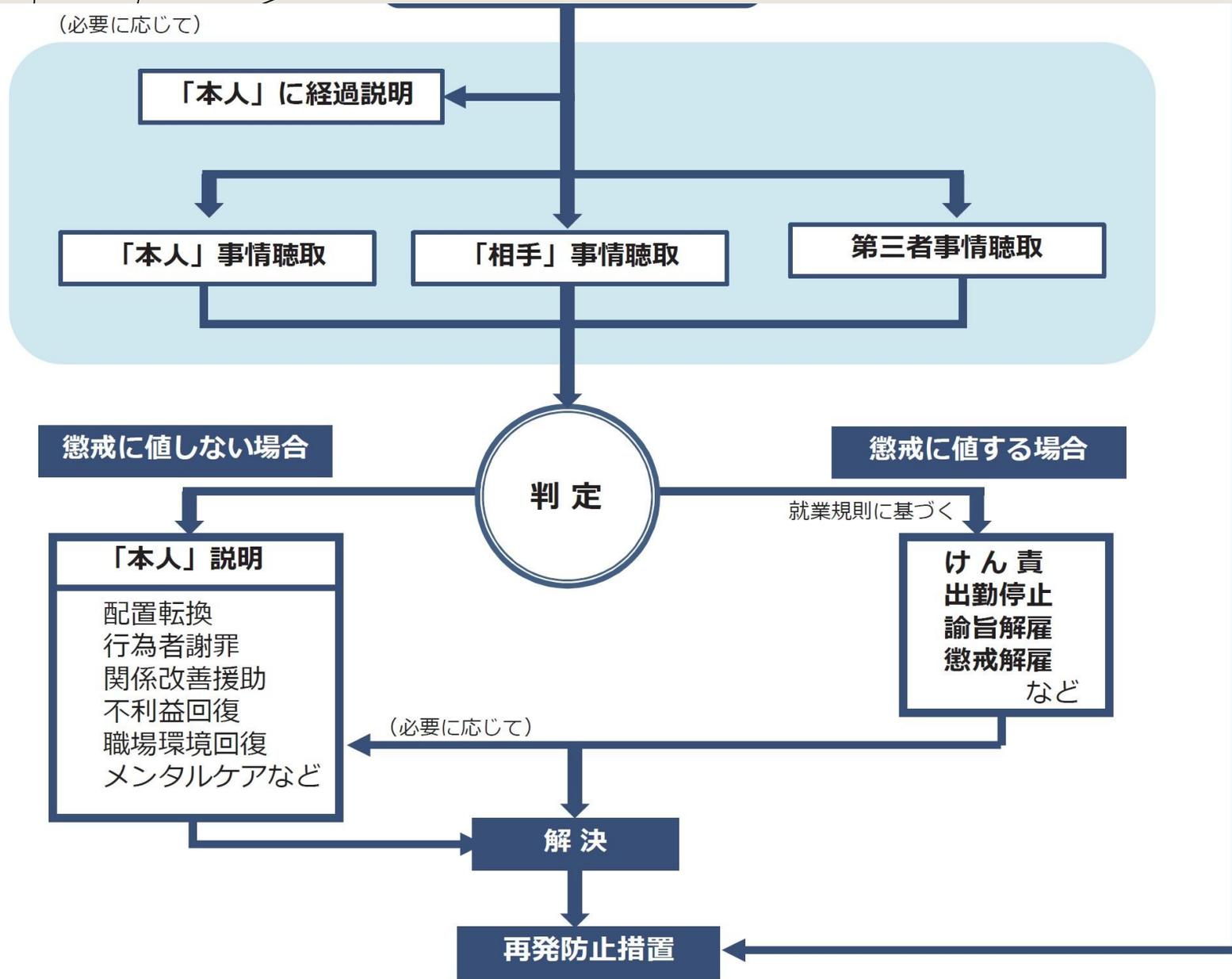
【7】 事案が重大である場合は双方の関係団体、関係者へ報告、相談をする。

【8】 しかるべき処罰、解決策を提示する。

【9】 再発防止策を講じる。

相談・苦情への対応の流れの例





野心的な創作のために

以上で資料としてはいったん終わりとします。書き切れないことがあまりに多く、特にフェミニズム、LGBTQ+関連のことは書き始めれば容易にこの何倍かの資料になってしまうので最小限の記述で諦めました。次ページに挙げる参考文献などでご興味ある本を各自お読みいただければと思います。

最後に問題提起の意味を込めて触れておきたい話題があります。それは「演出家の野心／挑戦を誰が守るのか？」という問題です。「そんなの、権力者なんだから自分で腹をククってくれよ」と思う方も多いでしょう。ですが、本当にそれで済む話でしょうか？

小劇場の現場では多くの場合、演出家が作品の責任者であることに加え、団体や座組、興行全体の責任者であることも珍しくありません。たとえば、『欲望という名の電車』のような舞台を作るとなれば、暴力シーンもありますし、レイプシーンもあるわけですが、そういった舞台を作る際に演出家は「野心的な挑戦をせよ」というテーゼと「絶対に不祥事を起こすな」というふたつのテーゼの間で激しい葛藤を抱えることとなります。

コンプライアンス意識の高まりを受けて、管理職側がハラスメントの発生に注意深くなっているのは良いことです。しかし一部には、トラブルを恐れ、萎縮している現場もあるかと思えます。プロデューサーのような「大人」が別に存在して、「思う存分やってくれ。作品外のことはこちらで責任を持つ」といってくれればいいのですが、多くの場合、それは現実的ではありません。

私が心配しているのはそのうち演出家も、出演者・スタッフも、「大きな資本の下、大会社の偉い方や法務部の社員などがいる環境でなければ舞台を作りたくない」というマインドになってしまうことです。考えるまでもなく、大企業のように顧問弁護士や法務専任スタッフを雇えない小劇場は、ハラスメント問題に対して比較的脆弱な環境にならざるを得ないのです。

現在、特定の個人が集団の問題を一人で抱え込んでしまうケースが増えているように感じます。「やりがい搾取」ということが問題視され、従来より多くの方に多くのギャラが支払われる世の中になってきた一方で、実際にはそのお金の出どころが演出家個人のアルバイトによって捻出されているといったケースも増えてきたと感じます。

そもそも、演出家などの特定の個人があまりに多くことに責任を持ち、巨大な権力を掌握してきたことが、これまで演劇界が複数のハラスメント事件を生んでしまったことの原因のひとつであることは間違いないでしょう。権力と責任を抱えすぎた人間は、失敗を恐れて臆病になると同時に、他者を抑圧することになるのです。一般論としても、恐怖を抱いている人間は、少しの刺激にも動揺して感情的になってしまうものです。我が身を省みて、そんなことを深く思います。

では、どうすればいいのでしょうか？ どうすればこの時代の中で演出家も含めた座組全体が、心理的安全性を感じながら野心的で、挑戦的な創作に臨めるのでしょうか？ 答えはまだありません。でも、「誰かが良い環境を用意してくれよ」と思っているだけでは十分ではないはずです。権力者から権力を奪取するとは、責任を分担することでもあるはずです。これからは、ひとりひとりのアーティストが勇気を持って現場に臨み、「あなたの安全と野心は私が守る」と、みんなが言い合えるような環境を、少しずつ、築いていけたいいな、と思います。

この資料を作成するにあたって様々な著作、講習などから示唆を受けました。とりわけ、公認心理師の露木友子先生から受けた講習は決定的に大きなものでした。未筆ではございますが、心より御礼申し上げます。

2025/11/15

合同会社プランブル代表社員 広田淳一

ありがとうございました

ハラスメント対応の相談窓口

広田淳一：劇作家／演出家 J A D P 認定ハラスメント対策マネジャー／認定ハラスメント相談員 I 種／上級ハラスメントマネジャー／ハラスメントカウンセラー

【外部相談窓口】

◎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>

主な参考文献

プロカウンセラーの聞く技術 東山紘久

プロカウンセラーのコミュニケーション術 東山紘久

プロカウンセラーの共感の技術 杉原安史

心理カウンセラーと考えるハラスメントの予防と相談 杉原安史

〈公正〉を乗り越なす 朱喜哲

ハラスメントマネージャー研修テキスト 坂東利国

ハラスメント相談員研修テキスト 坂東利国

ハラスメントアドバイザー認定試験 公式テキスト 坂東利国

恐れのない組織 エイミー・C・エドモンドソン

心理的安全性のつくりかた 石井遼介

道徳感情はなぜ人を誤らせるのか 管賀江留郎

加害者は変わるか？ 信田さよ子

アサーショントレーニング 平木典子

『情況』特集・キャンセルカルチャー

「差別はいけない」とみんな言うけれど 綿野恵太

欲望会議 性とポリコレの哲学 二村ヒトシ 千葉雅也 柴田英里

現代思想 202205 インターセクショナリティ

現代思想 フェミニズムの現在

現代思想 「加害者」を考える 臨床・司法・倫理

女ざらい ニッポンのミソジニー 上野千鶴子

当事者は嘘をつく 小松原織香

社会はなぜ左と右にわかれるのか ジョナサン・ハイト

フェミニズムはみんなのもの ヘル・フックス

21世紀の道徳 ベンジャミン・クリツァー

LGBTの不都合な真実 松浦大悟

リベラルの敗北 「LGBT活動家」が社会を分断する 松浦大悟

JADP認定ハラスメント対策マネージャー資格対応 ハラスメント対策講座
ハラスメント概要・パワーハラスメント編&セクシュアルハラスメント・マタニティハ
ラスメント編

人が集まる職場 人が逃げる職場 渡辺卓

欲望問題 伏見憲明

「空気」の研究 山本七平

部長、その恋愛はセクハラです！ 牟田 和恵

クエア・アクティヴィズム 新ヶ江章友