

静岡県舞台芸術センター ハラスメント防止ガイドライン

公益財団法人静岡県舞台芸術センター [SPAC-静岡県舞台芸術センター]

2025年8月6日版

1. はじめに

公益財団法人静岡県舞台芸術センター [SPAC-静岡県舞台芸術センター] (以下、「SPAC」という) は、主催する公演等の事業において、ハラスメントを許容せず、発生を未然に防止し、また万一発生した場合には迅速・適正に対応することで、事業にかかわる出演者・スタッフ・すべての関係者 (以下、「参加者」という) がその出自や立場にかかわらず、安心して創造的な力を発揮し、優れた舞台芸術を享受できるよう、本ガイドラインを定めます。

SPAC は、すべての人が生まれながらにして有する基本的人権を尊重し、個人の尊厳を守ることを最優先の価値とします。いかなる理由があろうとも、芸術表現や創作活動を口実にハラスメントを正当化することは断じて認められません。芸術的な成果や才能の有無に関わらず、すべての参加者の人権は等しく保護されるべきものです。

SPAC は先進的な活動を行い、世界に通用する作品の創造を目的とする組織として、ハラスメントの撲滅に取り組むことを当然の責務と考えています。真の芸術的創造は、すべての人の人権が尊重される環境においてこそ実現されるものです。

ハラスメントは個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、基本的人権を侵害し、個人の能力の有効な発揮を妨げ、芸術創造の場としての劇場環境を深刻に悪化させる問題です。真に心を開き、感動し合える芸術体験を生むためには、ハラスメントのない良好な環境が不可欠です。すべての参加者が安心して芸術を楽しみ、創造に参加することのできる素晴らしい場になるように取り組んでまいります。

2. 対象範囲と事業別の取り組み

2.1 対象範囲

本ガイドラインの内容は、劇場内外を問わず、SPAC の事業に関連するすべての場面において適用されます。これには稽古場、劇場、移動時間、宿泊先、懇親会、SNS 上でのやりとり、メール・メッセージのやりとりなど、業務に関連するあらゆる場面が含まれます。

また、観客や外部関係者から SPAC 職員、参加者に対するハラスメント行為についても、本ガイドラインの対象とし、適切な対応を行います。

SPAC は主催事業に参加するすべての方々 (俳優、演出家、技術スタッフ、制作スタッフ、委託事業者、フリーランサー等) を対象に、ハラスメントを決して許容しない毅然とした姿勢で主催事業の運営を行ってまいります。これらすべての方々に本ガイドラインを遵守し、互いに尊重しあう関係性を前提に、当劇場の創作現場に参加することを求めます。

また、主催事業のうち SPAC が制作を行わない事業や共催事業では、その制作を行う主体に対し、本ガイドラインの趣旨を理解し、それに基づいた形で制作を進めていただくことを求めます。

2.2 主催事業

SPAC が自ら企画して実施する事業においては、ハラスメントの発生を許さない毅然とした意識を持ち、全ての人々が尊重される環境が確保されるよう心掛けます。各事業によって、関わる団体やスタッフ、俳優、参加者等のバックグラウンドや関与方法は異なります。そのため、それぞれの事業の特性やニーズに応じたハラスメント防止策を検討し、実施します。

意識啓発と教育： ハラスメントの定義や影響を周知し、理解を深めるための啓発活動を実施します。ハラスメント防止への理解が浸透することで、良好な創作・上演環境を築きます。

報告・相談窓口の整備： ハラスメントの報告や相談を行える窓口を整備し、参加者がひとりで抱え込むことなく相談できる環境を整えます。

3. ハラスメントの定義

3.1 パワーハラスメント

関係の優位性や自らの権力や立場を利用した言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいいます。立場の上下の関係性に関わらず、パワーハラスメントに該当する場合があります。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しません。パワーハラスメントに該当するかは、言動が嫌悪の感情や相手に不利益をもたらす目的によるものか、言動の内容が業務の改善のために合理的なものか、言動の内容に被害者に対する人格的な攻撃を含んでいないかどうか等を検証して判断されます。なお、頻度や継続性に関しては、一度の行為であってもその内容が深刻であればハラスメントに該当します。また、それぞれの行為は軽微に見えても、継続的・反復的に行われることでハラスメントとなる場合があります。

具体例：

- 大声で怒鳴る、机や物を叩く
- 人格を否定するような発言
- 必要以上に長時間にわたる叱責
- 無視、挨拶をしない
- 過度な業務量の押し付け
- 情報共有からの意図的な排除

3.2 セクシュアルハラスメント

性的性質を有する言動（性的な関心や欲求に基づくもの、性別により差別しようとする意識、性的指向や性自認に関する偏見等）により相手に不利益を与えること又は性的な言動により相手の就業環境を害することをいいます。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当します。また、直接的に性的な言動の対象となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての関係者を含むものとします。

具体例：

- 不必要な身体接触
- 容姿や体型に関する不適切な発言
- 性的な冗談や話題
- プライベートへの干渉

3.3 モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格や尊厳を傷つけたり、精神的に傷を負わせて、相手が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、現場の雰囲気を変悪化させることをいいます。

具体例：

- 深夜の業務メール・メッセージ
- SNS での悪口や中傷
- 個人情報への無断開示
- 仲間外れや孤立させる行為

3.4 妊娠・出産・育児等に関するハラスメント

職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により当該従業員の就業環境を害することをいいます。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しません。

3.5 カスタマーハラスメント

顧客、観客、参加者、外部関係者等から、出演者、スタッフに対して行われる著しい迷惑行為をいいます。正当な要求や苦情とは異なり、社会通念に照らして明らかに相当性を欠く行

為や、執拗で悪質な言動により、業務に支障をきたし、従業員等の就業環境を害することを指します。

具体例：

- 長時間にわたる執拗なクレーム
- 大声での威圧的な言動や暴言
- 出演者、スタッフ等の人格を否定するような発言
- 性的な言動や身体接触
- SNS での誹謗中傷や個人情報の拡散
- 業務に関係のない個人的な要求

4. 防止のための取り組み

4.1 基本的な心構え

SPAC の事業に関わるすべての関係者は、創作活動上の大切なパートナーであり、基本的人権を有する個人として互いの人格を尊重することが求められます。言動の受け止め方には個人差があることを理解し、相手が拒否・嫌悪している言動は決して繰り返してはなりません。また、良好な関係があると思いつまず、常に相手の立場を考慮した行動を心がけることが重要です。

4.2 組織としての取り組み

SPAC では、ハラスメント防止のために継続的な取り組みを実施していきます。定期的な研修・啓発活動を通じてハラスメントに対する理解を深め、相談窓口の設置と周知により安心して相談できる環境を整備しています。また、迅速かつ適切な対応体制を構築し、再発防止策についても継続的に見直しを行っていきます。

4.3 管理者・権威者の責務

管理的立場にある者や権威者は、ハラスメントの発生を未然に防ぐ環境づくりに積極的に取り組む責任があります。管理者・権威者には、まず自らの持つ力に一層自覚的になることが求められます。その上で、組織の健全な発展と全メンバーの安全のため、ハラスメントの兆候を察知した際には速やかに対応し、被害者の声に真摯に耳を傾けて適切な措置を講じることが求められます。また、ハラスメント行為を黙認せず毅然とした姿勢で対処し、安全で創造的な環境づくりに継続的に取り組むことが職責となります。行為者に対しては毅然とした対応と指導を行い、職場環境の継続的な改善に努めていきます。

5. 相談窓口

相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被

害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。具体的には、相談受付から始まり、関係者への聞き取り調査による事実確認、被害者保護と加害者への対処といった対応措置、そして環境改善と予防策の実施による再発防止という流れで適切に対処します。なお、相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力していただいた方に不利益な取扱いはありません。

6. 継続的改善

本ガイドラインは社会情勢の変化に応じて定期的に見直し、より良い環境づくりのため継続的に改善してまいります。また、現場での実際の運用状況や参加者からのフィードバックを踏まえ、実効性のある防止策を追求してまいります。