

高槻城公園芸術文化劇場・高槻市立生涯学習センター・クロスパル高槻 ハラスメント防止ガイドライン

高槻城公園芸術文化劇場・高槻市立生涯学習センター・クロスパル高槻（以下、「劇場等」という。）は、高槻市の文化芸術の拠点として、市民をはじめさまざまな人々が集い、交流・活動する「場」となっています。この劇場等が健全で快適な場所であるためには、劇場等集う人々が、お互いの人格を尊重しあい、身体的・精神的に安心できる環境が保障されていることが大切です。

このガイドラインは、劇場等に関わる全ての人に対し、ハラスメントの定義を確認するとともに、理解を促すことで、その防止に努めることを目的に策定するものです。

劇場等では、ハラスメントのない良好な環境づくりに取り組むとともに、万が一、ハラスメント事案が発生した場合には、このガイドラインに即し、迅速に問題解決と再発防止にあたります。

なお、本ガイドラインは、2025年8月現在の法令等に基づき策定しています。今後、ハラスメントの定義やそれに基づく動向は、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、必要に応じて内容を見直し、改訂を行っていきます。

1. ハラスメントの定義と具体例

ハラスメントとは、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等、行為者の意図とは関係なく、相手の人格や尊厳を傷つけ、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、不利益や脅威をあたえる言動の総称をいいます。同じ事象や言動でも、人によって受け止め方が大きく異なる可能性があるため、善意からの言動であっても、ハラスメントに該当する場合があります。

以下は、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的な列挙ではないことに十分留意ください。

○ パワーハラスメント

上位の立場や優越的な関係を背景とした言動であって、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、就業環境を悪化させる行為を指します。

なお、以下の例示は、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。

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - －叩く、蹴る
 - －物を投げつける
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - －机を叩いて相手を脅かす
 - －「消えろ」など、適正な指導レベルを超えて激しく叱責する
 - －一つのミスを何度も非難する
 - －声高に叱るなど、見せしめに類する行動をする
 - －具体的な指示や情報を与えず、仕事や能力を否定する
 - －人格を否定する
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - －特定の人を無視し、職場で孤立させる
 - －必要な打ち合わせに参加させないなど、業務から無理やり排除する
 - －一人だけいつも親睦行事に参加させない
- ・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）
 - －実務上の必要性を超えた、過大あるいは精緻な資料作りのために、長時間の残業を強要する
 - －故意に必要なないやり直しを何度も命じる

- －故意に業務の指示を何度も変更する
- －組織の方針とは異なる、自分個人のやり方・考え方を無理やり押しつける
- ・過小な要求（業務の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じる、仕事を与えない）
 - －雑用しかさせないなど、経験や職責に応じた仕事を与えない
 - －理由もなく仕事を上げる
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
 - －緊急の業務ではないのに、休日や深夜に連絡を入れる
 - －飲み会等の親睦行事に強制的に参加させたり、飲酒を強要する
 - －つきあいを断った時に、業務上で嫌がらせをする
 - －業務上必要性がないのに、プライバシーを過度に詮索・口出しする
 - －他者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに周囲に暴露する

○ セクシュアルハラスメント（略：セクハラ）

性的な言動によって、相手方や他の職員に不快感や不利益を与え、就業環境を悪化させることを指します。性的な言動には、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動や性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

- ・性的な関心、欲求に基づくもの
 - －スリーサイズを聞くなど、身体的特徴を話題にする
 - －聞くに耐えない卑わいな冗談を交わす
 - －体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などという
 - －性的な経験や性生活について質問する
 - －性的な噂を立てたり、性的なからかい質問をしたりする
 - －ヌードポスター等を職場に貼る
 - －雑誌等の卑わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする
 - －身体を執拗に眺め回す
 - －食事やデートにしつこく誘う
 - －性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、メールを送る
 - －身体に不必要に接触する
 - －性的な関係を強要する
- ・性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - －「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言する
 - －「おじさん、おばさん」など、人格を認めないような呼び方をする
 - －女性であるというだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する
 - －カラオケでデュエットを強要する
 - －酒席でお酌やチークダンス等を強要する

○ 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

産前休業、育児休業、介護休業等の制度や措置の利用に関する言動、及び、女性労働者が妊娠、出産したこと等に関する言動によって、就業環境を悪化させることを指します。

- ・制度等の利用に対する嫌がらせ
 - －産休の取得について、「休みを取るなら辞めてもらうしかない」など、退職を示唆する言動を行う
 - －男性の育児休業の取得について、「男のくせに育児休業を取るなんてありえない」と言う
 - －妊婦健診のための休暇の取得について、「病院は休みの日に行くものだ」と言う
 - －時短勤務を取得している者に対し、「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りのことを考えていない」「迷惑だ」と言う
 - －介護休暇の取得について、「他の家族で対応できないのか」「自分なら請求しない」と言う

- ・状態への嫌がらせ
 - －妊娠を報告したら、「再度の任用はないと思え」と言う
 - －「妊娠はいつ休むか分からないから、仕事を任せられない」と言う
 - －「こんな時期に妊娠するなんて信じられない」と言う

2. 劇場等で行われる事業におけるハラスメント対応の基本的な考え方

(1) 主催事業

劇場等が企画・制作し、創作過程を含む全般を運営する主催事業の場合、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、原則として劇場等です。劇場等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。

(2) 共催・協力事業

劇団、芸術団体、制作会社等が主催し、劇場等が共催・協力する事業の場合、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、原則として主催者と考えます。しかし、その場合でも、劇場等はハラスメント防止の重要性を共有し、本ガイドラインの趣旨を踏まえた形で事業が実施されることへの理解を求めています。ハラスメントが生じた場合、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) 貸館事業

貸館での施設利用において、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者は、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催し等が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。

なお、劇場等のスタッフ（委託事業者を含む。）が被害者となるようなハラスメントが生じた場合、管理上の支障があると判断し、諸規程に基づき施設利用許可を取り消す場合があります。

3. ハラスメントの防止に向けて

劇場等では、下記のことに取り組み、ハラスメントの防止、及び、ハラスメントが起きにくい環境づくりに努めます。

(1) 劇場等のスタッフ内の取組

劇場等のスタッフ（委託事業者を含む。）においては、本ガイドラインの周知を図り、ミーティングや研修を通じて、ハラスメントに関する意識向上に努めます。

(2) 劇場等に関わる方々に向けた取組

劇場等の主催事業を実施する際には、契約締結の段階で本ガイドライン遵守に同意していただきます。また、劇場等が共催・協力する相手方や貸館での施設利用者等に対しては、本ガイドラインを提示し、その趣旨をご理解いただくよう働きかけるとともに、本ガイドラインをホームページ上に掲載することで、対外的に劇場等のハラスメントに対する姿勢を示し、来場される方々にハラスメント防止への理解を促します。

4. ハラスメント事案への対応について

(1) 主催事業

劇場等では、主催事業においてハラスメント事案が発生した場合、下記の手順で対応します。

①相談者からの相談

相談者から事業担当者（原則、主担）が相談を受けた場合、速やかに聞き取りを行います。ただし、対象事案に事業担当者に関係しており、聞き取りを行うことが適切でない場合は、別の職員（原則、副担）が行います。

②事業担当管理職員への報告

事業担当者は、相談者から聞き取った内容を事業担当管理職員に報告します。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。ただし、事業担当管理職員が対象事案に関係している場合は、劇場等の責任者が対応します。

③事案への対応

事業担当管理職員及び事業担当者は、加害者とされる者に聞き取りを行い、相談事案に対し注意喚起を行い、必要に応じた対応を行うとともに、再発防止に向けた対策を講じます。

なお、状況に応じて、専門性を有する方に協力を要請する場合があります。

相談については、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含めて、広く対応します。

相談にあたっては、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシー保護に最大の配慮を行い対応するとともに、相談したこと又は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はい行いません。

また、相談・調査により取得した個人情報、ハラスメント対応の目的にのみ利用し、第三者への提供は行いません。（法令に基づく場合を除く。）

【主催事業に係る相談窓口】

- ・高槻城公園芸術文化劇場 電話：072（671）1062
- ・高槻市立生涯学習センター 電話：072（674）7700

（２）主催事業以外の事業

主催事業以外の事業については、基本的な考え方は「２」で示したとおりですが、状況に応じて、公的機関等の相談窓口を紹介する等、劇場等で起こるハラスメント事案に対し、黙認することのない姿勢で対応します。

【参考】公的機関等の相談窓口の紹介

以下、各所のWebサイトにより抜粋したもので、連絡先等は本ガイドライン作成時点のものです。

大阪労働局 総合労働相談コーナー（厚生労働省） 06-7660-0072

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

職場のハラスメントや労働条件など、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を、面談あるいは電話で受け付けています。

大阪府労働相談センター（大阪府） [労働相談]06-6946-2600 [セクハラ]06-6946-2601

<https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/>

職場の悩み事、困り事、トラブルなど、ハラスメントを含む様々な問題について、労働者・利用者からの相談を受け付けています。（電話、面談、オンライン、メール）

みんなの人権 110 番（法務省） 0570-003-110

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

差別や虐待、ハラスメントなど、様々な人権問題について、電話相談を受け付けています。

女性の人権ホットライン（法務省） 0570-070-810

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

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、電話相談を受け付けています。

※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>