

文化芸術・メディア・芸能従事者

ハラスメント 実態調査アンケート 5

Arts Workers Japan

芸能・芸術・メディア業界の ハラスメント実態調査アンケート2022

調査対象：文化芸術・メディア・芸能従事者

調査方法：インターネット

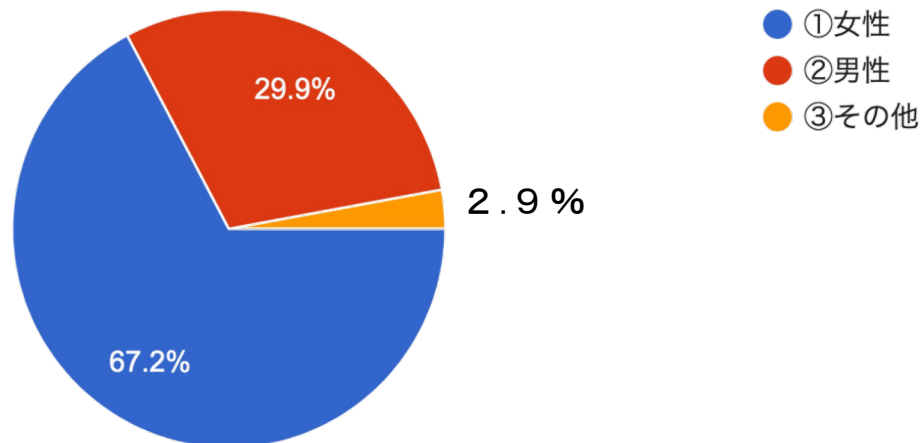
回答数：418回答

実施期間：令和4年6月23日～8月31日

調査主体：一般社団法人日本芸能従事者協会

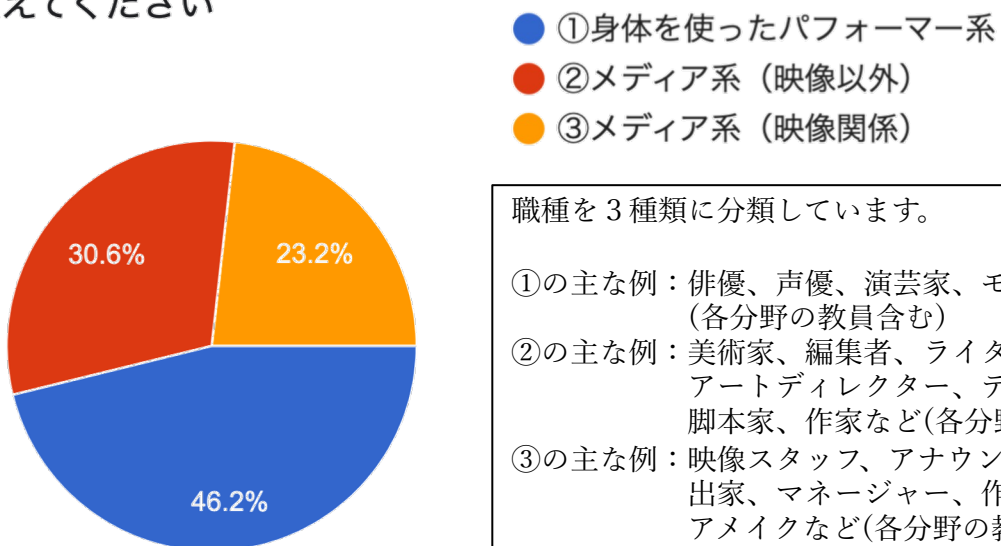
Q 1. 性別を教えてください

418 件の回答



Q 1-2. 職種を教えてください

418 件の回答

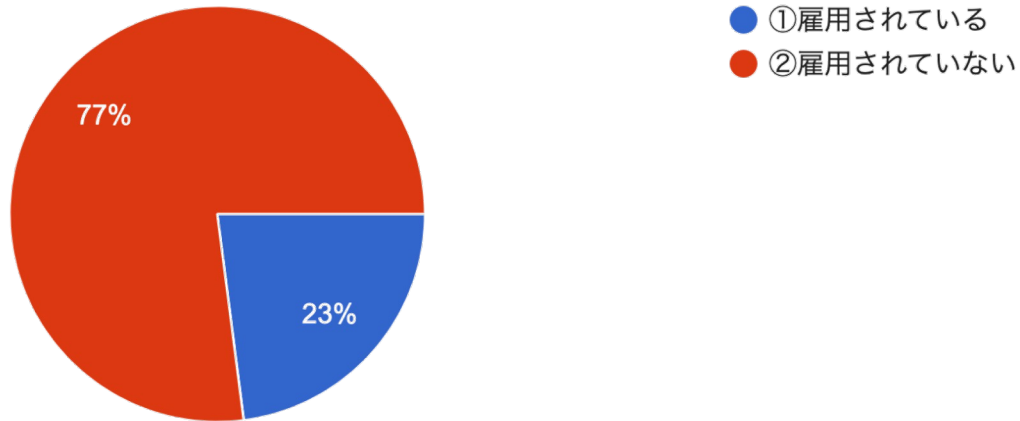


職種を3種類に分類しています。

- ①の主な例：俳優、声優、演芸家、モデル、歌手、演奏家、舞踊家など
(各分野の教員含む)
- ②の主な例：美術家、編集者、ライター、記者、ジャーナリスト、翻訳者、
アートディレクター、デザイナー、フォトグラファー、カメラマン、
脚本家、作家など(各分野の教員含む)
- ③の主な例：映像スタッフ、アナウンサー、プロデューサー、制作、監督、演
出家、マネージャー、作詞・作曲・編曲家、音響、ミキサー、ヘ
アメイクなど(各分野の教員含む)

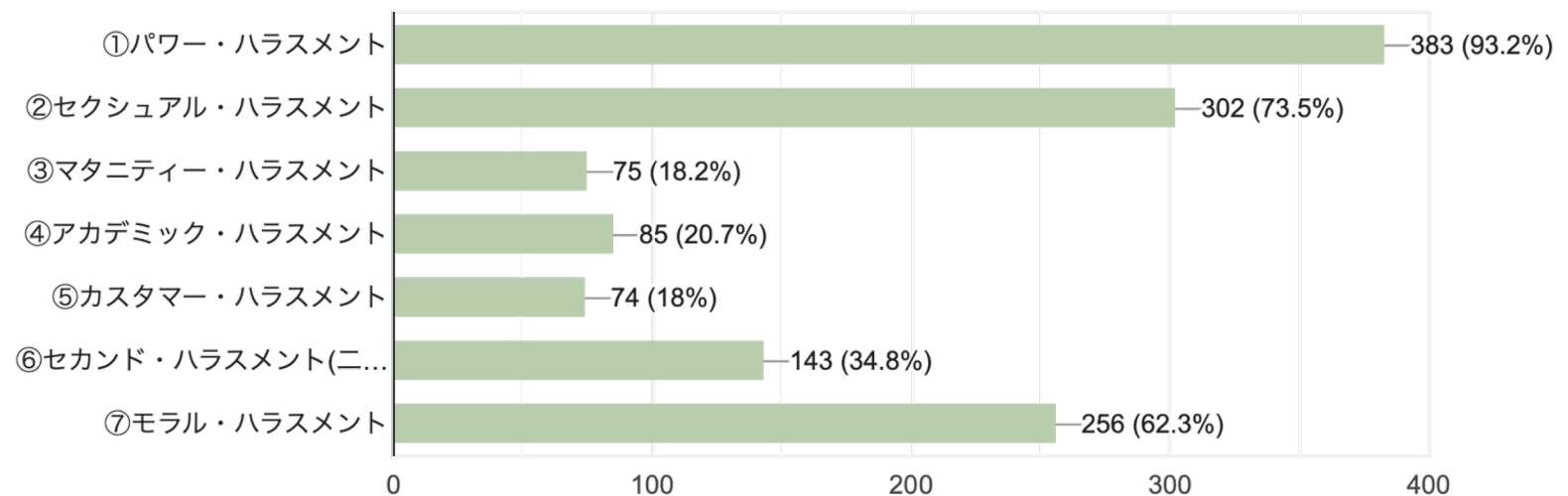
Q 1-3. 働き方を教えてください

418 件の回答

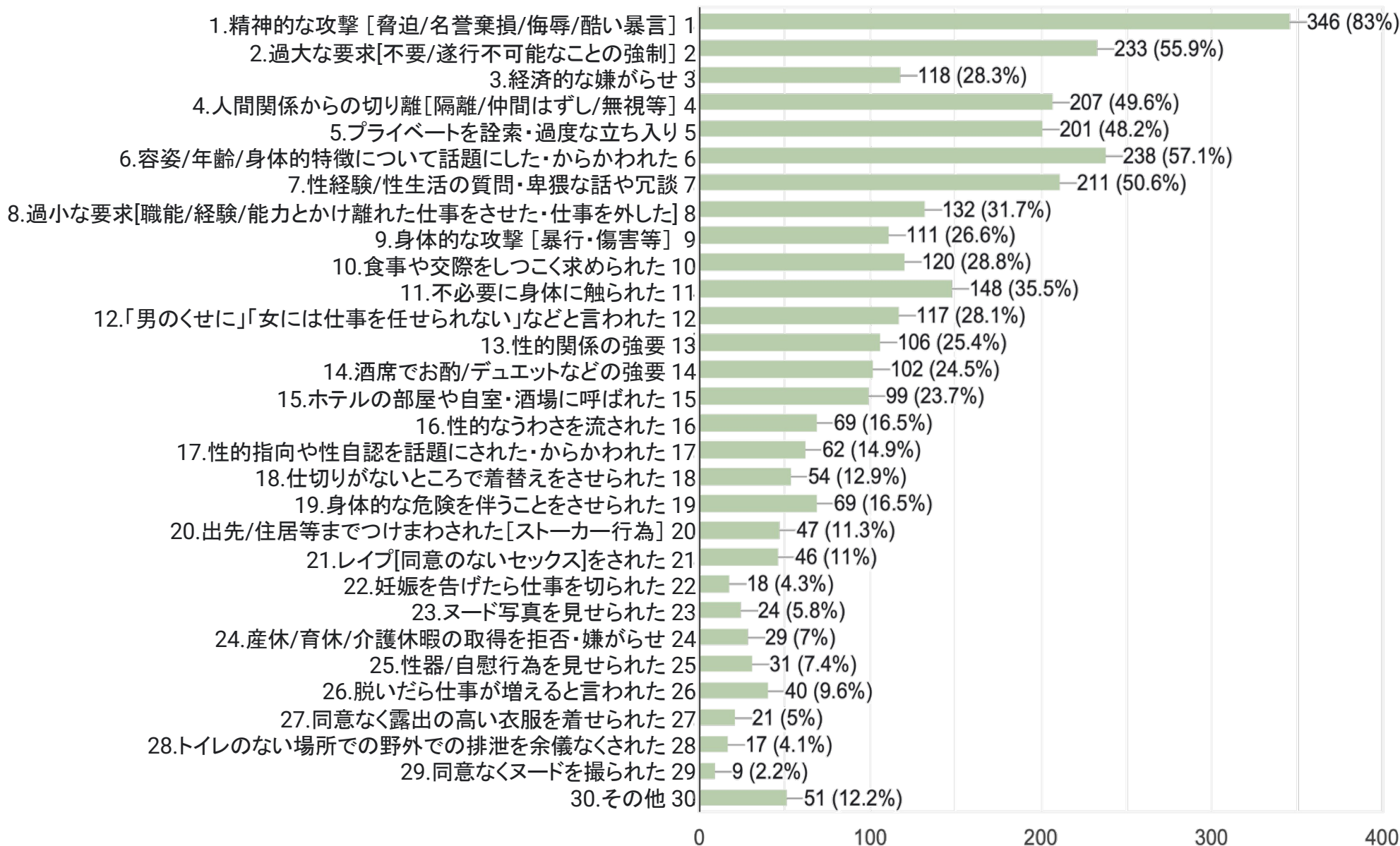


Q 2.下記のハラスメントを受けたり見聞きしたことがありますか？（複数回答可）

411 件の回答

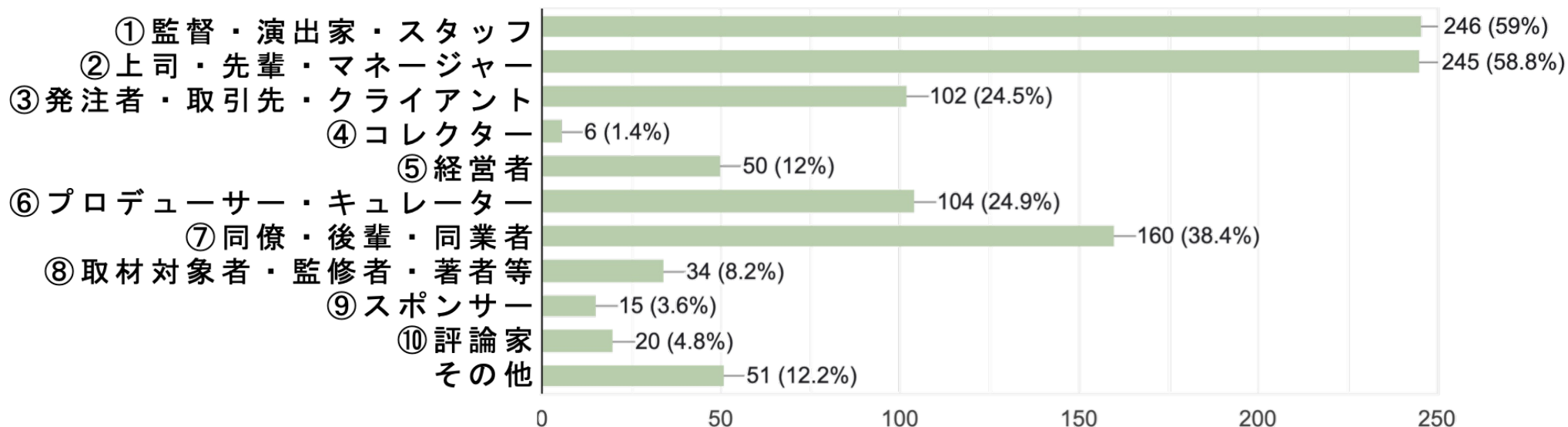


Q3. 下記のような体験をしたり、見聞きしたりしたことがありますか (複数回答可)417件の回答



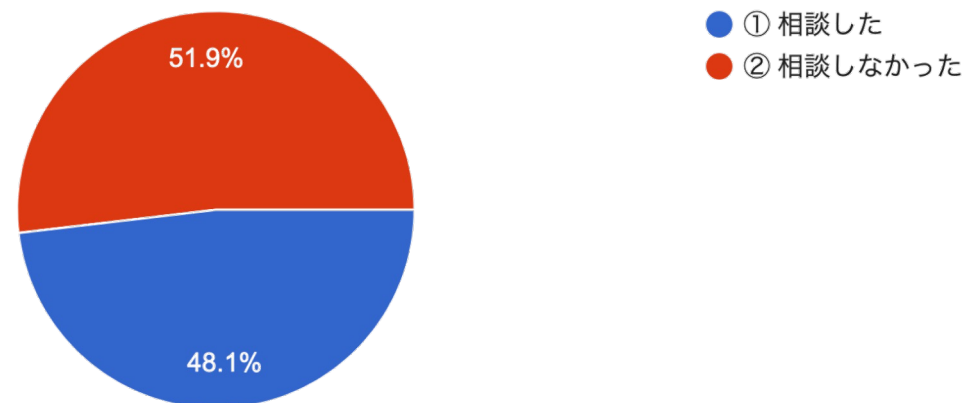
Q 4. 誰からのハラスメントでしたか(複数回答可)

417 件の回答



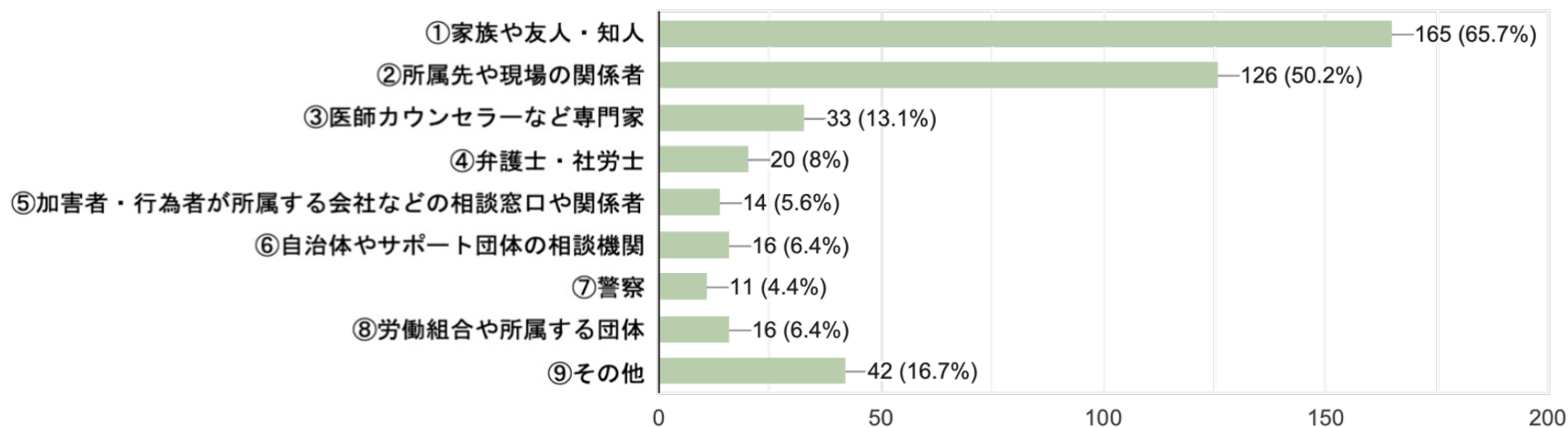
Q 5. ハラスメントを受けたとき誰かに相談しましたか

403 件の回答



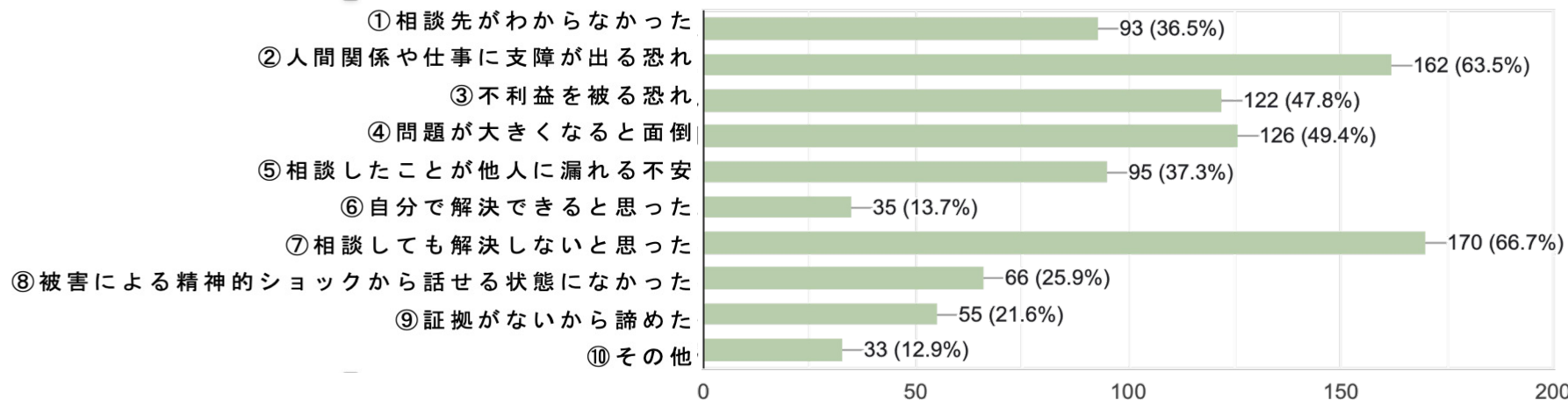
Q 6. ハラスメントを受けたとき誰に相談しましたか (複数回答可)

251 件の回答



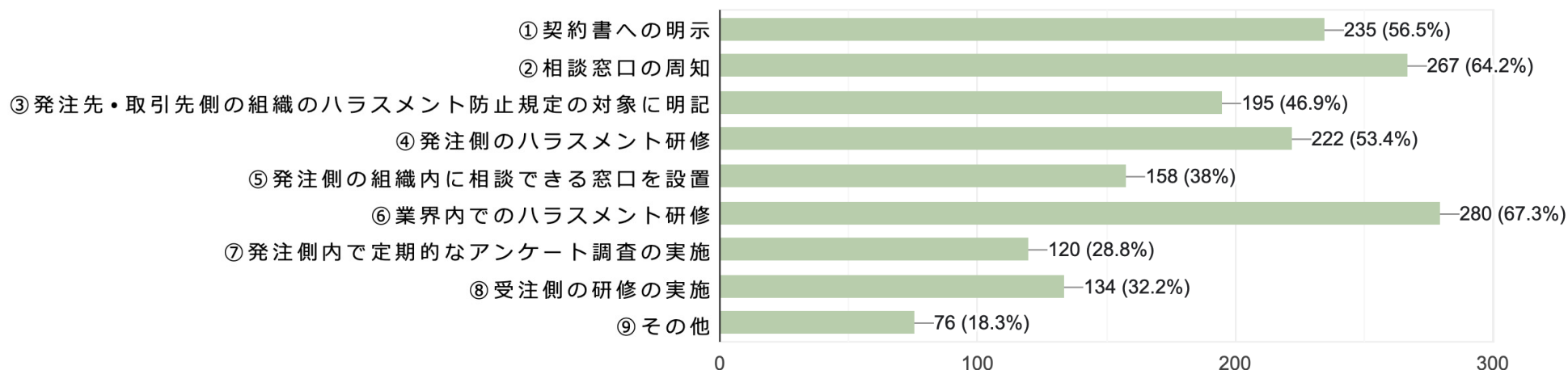
Q 7. 相談しなかった理由は？ (複数回答可)

255 件の回答



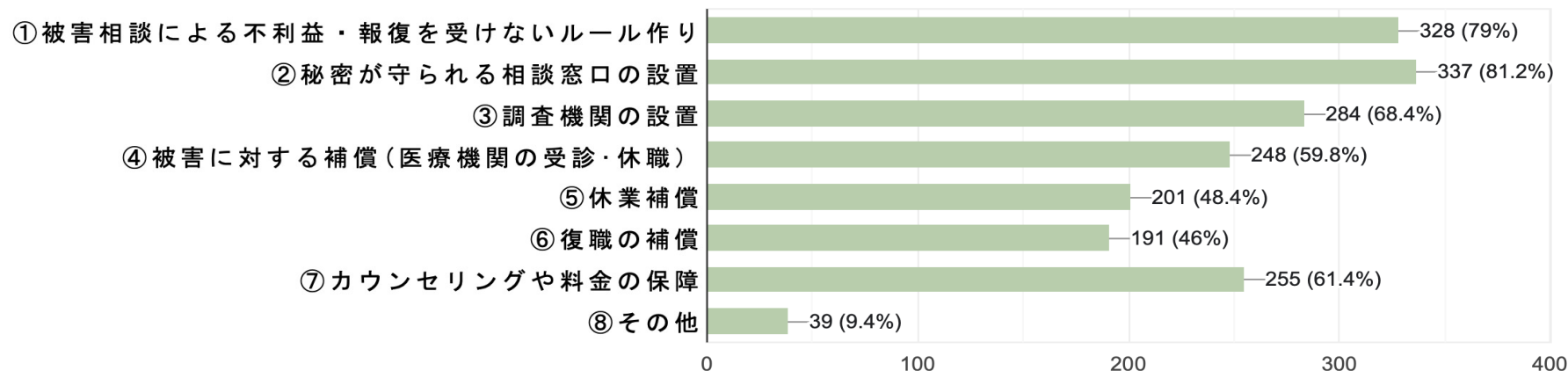
Q 8. ハラスメント防止対策に希望するものは？

416 件の回答

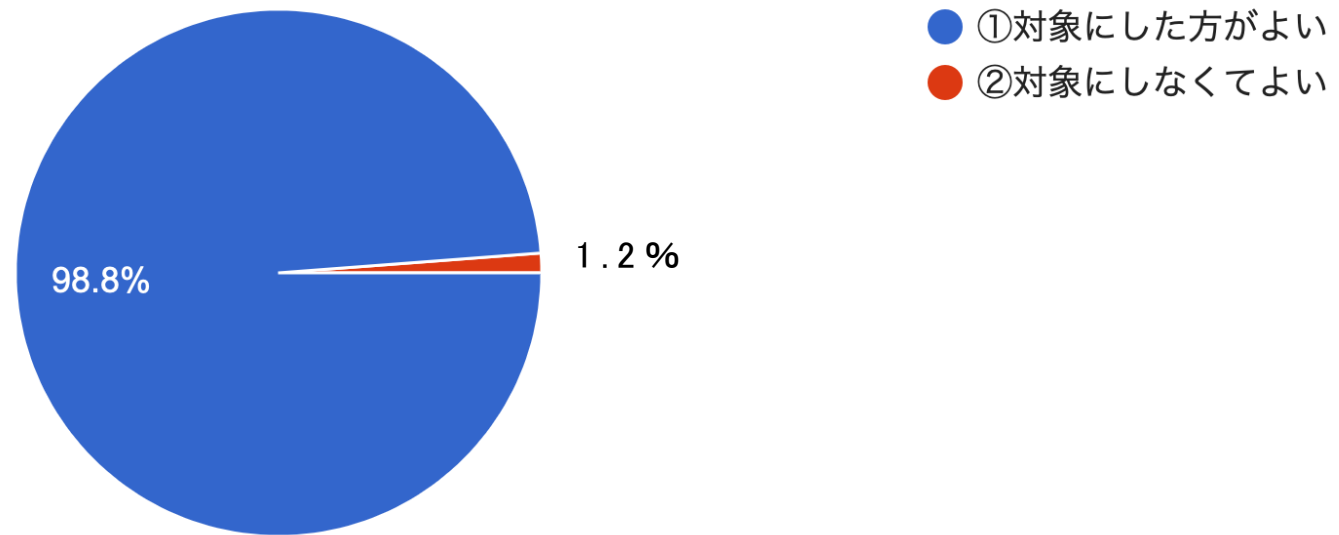


Q 9 被害者支援の希望内容 (複数回答可)

415 件の回答



Q 1 0.フリーランスをハラスメント防止措置の対象にした方がいいと思いますか？
417 件の回答



Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい①

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. たくさんあり書ききれませんが、上司から好意を持たれ、断ると過度な仕事を押し付けられたりと嫌がらせをされたり、監督やプロデューサーの指示でお酌をさせられたりしました。また、「女の子は蹴られなくていいよな」「結婚したらどうせ辞めるんでしょ」などの言葉は常にありました。セクハラ以外にも、新人をいじったり、仕事に必要な情報を与えなかったりするようなパワハラはたくさんありましたし、見ました。
2. あらゆる殆どの全てです。レイプ、堕胎要求、脳梗塞を隠して仕事をしろと言われた。言葉の暴力、人権侵害、事実無根の噂を流される、業務妨害、人間として扱われていないと感じる言葉や行動
3. 暴力 暴言
4. 個人の好き嫌いで仕事を奪われた。
5. 僕は仕事で激しい絡みが多く、彼女にトラウマを植え付けてしまいました。それが目当てで役者をやっていた訳じゃない。言葉を伝えるのも演技です。
6. 演出家にマッサージを頼まれてホテルの個室や自宅に行かなければいけなかった。合宿先で無理矢理セックスをされた。怒鳴られ未だに記憶に刻まれた嫌な経験がある
7. シナリオがない状態での制作部へのあいまいな発注
8. 面白くない性的ジョーク等言葉でのハラスメント、新人など弱い立場のものへの指導と称したいじめ
9. 性暴力・ヘイトスピーチ・その他侮辱行為
10. 出演するイベント、楽曲提供する相手にケチをつけられた。
11. チーム内で7年間「ブス」と言われ続けた。処女かどうかを聞かれ言いふらされ、会合や飲み会でネタにされ続けた。断っているのに具体的なセックスのあり様を語られた。
12. 「業界中にお前の悪口を言いふらしてやる」と言われた。
13. 容姿の侮辱。女なら性接待くらいしなければダメと言われた。
14. 脱ぐ演出を強要された。
15. 「わきましろ！」など暴言を吐かれた
16. 暴言・侮辱。
17. 大学の教授が自分の制作がうまくいかないと不機嫌になって学生に八つ当たりして怒りっぽくなったり、大声を出したり、蹴ったことがある。周りを男性で固め、女性教員の採用がほぼない。謝恩会で説教。ヌード作品のオマージュを促される
18. ダンスの稽古で、先生が、生徒が動けないと怒鳴ったり暴言を吐く。スタッフにも演者にもギャラはない。芸術はそういうものだと言っている。生徒のセクシュアリティを勝手にバラす。
19. 2、30人の受講生がいる前で、平手打ちをされた。またグループLINEにて“使えないやつだから”などと言われ、電話ではクズ、役立たずなどの暴言。
20. 衣裳合わせの段階から一日中、四六時中怒号、怒声が鳴り響く撮影現場だった。
21. 不明瞭な指示、それによって仕事が進められないと呼び出して暴言、わざと仕事を外す、個人的に呼び出して仕事と関係ないことで罵詈雑言、退職においこまれました。文化関係は小さな組織が多く、求人も少ないパイを争っているの、狭い業界で権威主義的になりがちがします。
22. 初体験の年齢や男性遍歴を聞かれる。お酌の強制。精神的にわざと追い込んで号泣させられる。人格否定。
23. あの人間の連絡は取るな、など悪評を撒かれる。ギャランティを勝手にカットされる。など。
24. 妻の妊娠を期に、公演の参加回数を減らしたい、次回公演を休みたい、という申し出を拒否された。
25. 先輩宅で性的関係を迫られた。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい②

237 件の回答

ハラスメント 5

実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. ノーギャラでの脚本執筆依頼、及び複数回のリテイク。結果上演中止。
2. 経済的圧力、脅し、無視、怒鳴る、しつこく不必要な電話、メール
3. 実力ではなく、プロデューサーや演出家の好みでキャスティングが決まることが多すぎる。
4. ありすぎて書けない
5. 年上の共演者に酒席で詰問され、その後も執拗に陰湿に粘着された。その為稽古場に行くのが辛くなり、(結局服薬はしなかったが)精神安定剤を常備していた。
6. 異性の演出家から個人レッスンと称して呼び出され、台本の内容とは無関係に身体を触られたり、意図的に性的なシーンに仕向けられた。
7. 上司の機嫌が悪いと無視される。後任の方との打ち合わせで私が小煩かったなどという評価を伝える。ハラスメントになるかもと言いつつ態度を変えない。精神的に追い詰められている学生をその本人がストレス解消が下手なだけと問題を矮小化して語る。
8. 深夜に呼び出し
9. 出資金を絡めたハラスメント。出さなければ業界から干す等の恐喝行為。
10. 出産した人へ仕事のチャンスを渡さないと明言しているのを聞いた。育休をとった男性に急な異動があった。上司から威圧的な態度で話された。
11. 脱げないと売れない
12. 名指しでネットに悪評を書かれ、さらに「女だからこういうところがダメなんだ」といった言及の仕方をされた
13. 身体を触られた
14. ワークショップで役を貰えなかった人や端役の共演者に虐められました。演出家は、特に助けず。
15. できない仕事を強要、暴言、同僚によるプライベートの詮索。
16. 本来脚本を担当するはずだった作家が作品を書けなくなり、代わりに終盤を任されましたが、クレジットにわたしの名前が載ることはありませんでした。脚本料ももらえなかった。先輩作家は、その後もその作品を再演していました。
17. 大学のゼミの担当教員によるアカハラ・展覧会キュレーターによるセクハラ
18. 2度性暴力を受けました。1度目は相談がしたいと居酒屋に呼び出され、その帰りに人気のない道の他人の家のガレージに連れ込まれレイプ。2度目は、ホテルの私の部屋に押し入ってプライベートゾーンを弄り押し倒そうとして来ました。
19. 仕事で行ったプロデューサーと2人きりにされた時、愛人関係を結べば押し上げられるけどどうする？有名女優〇〇さんのように女を利用しないとこの業界はやってけない。皆やってるなどとセクハラ脅迫をしてきました。私は、自分の振る舞い一つで事務所の人にも迷惑がかかるかもしれないと、機嫌を損ねないように逃げるのに必死でした。
20. ディレクターが人の死角に入った所で抱きつきキスをしてこようとしてました。私は体を硬直させ俯き止めるよう説得しました。その場はお酒の席であり、現場ではやらないのかもしれませんが無名俳優だから手を出しても問題ないだろうと見下されているようでした。無名俳優というだけで、大手の権力を持つ人から、ハラスメントや性欲をぶつけて良い対象とされている気がしてなりません。
21. 聞きたくもない性事情の話や性的な話を聞き出そうとしてくるオススタッフがいます。
22. 演出家からの指導に見せかけた過剰な暴言、演奏会客から不要な性的接触、上司からのお酌やサービスの強要、演奏会客からのSNSでの脅迫及び付き纏い
23. 演劇の現場で、演出家に高圧的な態度を取られ精神的に追い込まれた。舞台本番はなんとか終えたが、その後、約3年にわたり、フラッシュバックが起き、精神不安定な状態が続いている。その際の出演料が3年間支払われなかった。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい③

237 件の回答

ハラスメント 5

実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. ある企画で原作者に職務を奪われ、降板を余儀なくされた。
2. 拘束時間以降の飲み会へ参加しなかったら「舐めている」などとして、不当な扱いを受けた。搬入時に、私の衣裳だけ荷積されなかった。友人に相談したら「あなたの可愛げがなかったから」と自分に落ち度があると思ってしまった。
3. ドラマの撮影前に衣装合わせをしたのですが、仕切りをつけてもらえず下着を見られたくなくて恥ずかしがっていたら、『女優の〇〇さんは堂々と人目を気にせず脱いでいた。女優はそうでないと。』と言われ、下着を脱ぎ裸を数人に見られた。
4. 叩かれり蹴られたり、理不尽な要求をのむように言われ少しでも違うと罵声を浴びせられる。睡眠時間を削る事が当たり前の仕事量を回され、できなければ大声で怒鳴られる。月一でしか休みをもらえなくなり、だんだんおかしくなって職場でも涙が止まらなくなったら、女だからなどと蔑まれた。
5. 才能がないから作をやめろとしきりに言われ、周りとの交流を遮断させられるようなことを求められた。バイトも辞めさせられて、当時は受験生であったが、第一志望校をやめさせるように仕向けられた
6. 数年前、酔っ払った美術評論家が真夜中に宿に押し入ってきて、大声で怒鳴り散らし罵倒を浴びせられ、大変な恐怖を感じたことがある。表面的にハラスメントに反対する表明をしたり、SNSで良い格好をして、それを自身の隠れ蓑としている。本当に許し難い。
7. 演劇講師に性的な関係を求められ、急にキスされた。
8. 演出家から共演者の前でパーソナリティを否定された。
9. 呼び出されタバコを買ってくるように強要された。大きな声でみんなの前で叱られた。
10. 酒の席に招かれ偉い立場の人に身体(胸)を触られる。
11. 作品を購入することと引き換えにしつこくホテルに誘われた。
12. 枕営業や身体的なことを使って関係を作ること必要だよとギャラリーの人に言われた。
13. 憶測を根拠なく言いふらされたり、展覧会のスケジュールを邪魔されたり。また一度もあったことない家族へ対して私と一緒にいて可哀想だと公衆の面前で言ったりされた。
14. アドバイスという名の恫喝や上から目線の言動。
15. 不当にギャラを下げられる。何度聞いてもギャラを明示せず、最終的にとても安い金額を提示される。先にギャラを提示するよう求めると仕事の話自体がなくなる。
16. 女として見た目をもっと利用したらと言われた。
17. ミスを執拗に責められ、業界を去るとまでこちらは提示して謝ったのに許してくれなかった
18. コンサート系のイベントで、苛ついた大声で注意、叱責するのを目撃した。
19. 目に入るか入らないかの近さまでカッターナイフを突きつけられた。ホワイトボードや机や、近くのものを手当たり次第に叩いたりして大きな音で威嚇された。
20. 演出家、プロデューサーによる人格否定。いじめ。
21. 風俗店の手配をするよう命じられた
22. 映画監督と飲みに行ったあとホテルに連れて行かれ行為に至った。知り合うことでチャンスが得られるならと飲みに行ってしまったが、それが間違いだったと思った。また別の現場では、打ち上げや飲み会の場で芝居と関係のない卑猥な話をずっとされたり、聞かれたりすることも多い。もっと色気出していった方がいいよなどとアドバイスされることも多い。
23. 記録が残っているやりとりを証拠に立場の強い相手方の認識の誤りを指摘したら、その後その方があいつとは仕事をしない(＝なのでお前らも仕事をするな)と触れ回った。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい④

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 著名なアーティストのスタジオアシスタントの面接を受けたが、彼のアトリエでお酒を飲みながら話し、体を触られて性的な関係になることを求められた。その時に、ここで起こることはここだけの事にするようと言われた。途中で泣いたら辞めてくれて面接終了となった。
2. お前のやっていることなど大したことないという暴言、仕事を振るにあたり結婚したいかどうか（結婚するなら仕事をふらない）を聞かれた
3. 暴言を受けたり、乱暴な言葉で人格を否定する発言をされたり、脅し、無視、ノーギャラ、あるいは時給200円ほどでの長時間で過酷な労働の強要。
4. 男女別チームで創作した際、劇団員がいる女性チームはチケット販売の要求などなかったが、客演しかいない男性チームには「チケット売って！」と明らかに平等な対応をされなかった。
5. 舞台上で演出にない過度な接触が公演の度に増えていった
6. 会議で先輩同僚の意見を批判したら陰で男女関係について嘘の噂を流され、ほとんどの仕事から外された
7. 仕事で応援を要望したが、見て見ぬ振りでワンオペ。残業時間が嵩むと、不当に外す行為
8. 勤務環境の改善について総務部長に意見したところ、高圧的な態度で理由なしに拒否された。
9. 撮影で、10数階建ての屋上の柵の外を走らされた。しかし、昔はそれが普通だった。
10. 自身が受けたもの：一緒に食事に行った先輩に同意なく手を握られる、管轄でない仕事を上司を通さず押し付けられる、恫喝的な態度をとられる、廊下で社外の人にわざとぶつかられる、コロナ禍になってからも正当な理由なく出勤の強要、能力皆無の上司を部下が全面的にフォローしないと仕事が回らない状況多数を放置、食事休憩がとれない、残業時間の過少申告、休日なしで一ヶ月連続勤務
11. 目にしたもの：手渡した書類を投げ捨てられる、今は子供を作るなど言う、産休をとる社員への無神経な発言、忘年会の景品を上司が横取りする、暴力、危険行為、女子トイレが少ない建物がある、シャワー室や更衣室の問題がある
12. 高圧的な言葉、暴力、過度な責め
13. 夫がパワハラによる過労で亡くなったが、そのパワハラをしていた本人が葬儀を取り仕切り、わたしが金目当ての妻であるとして会社中にばらまかれた。夫の両親に取り入り、退職金が渡らないように画策された。その後10年以上立ち直れない。
14. 酒席でお酌の強要をうけた。上司や取材先に性的な嫌がらせ、ストーカーをされた同僚もいる。
15. 髪の毛を掴まれて部屋中を引き摺り回された
16. 10年前、ワークショップで主宰の男性から家に泊まるよう勧められ（個室を与えられたと言われた）宿泊して3日目の夜にレイプされた。個室を与えられたと言われたが実際にはなく、ソファをあてがわれ、寝ていたところにのしかかれ、抵抗し逃げようとしたら脅迫されレイプされた。
17. 所属時の口約束とは掛け離れた業務内容、きちんとした研修をせずに現場を丸投げ、高圧的な態度、責任の擦り付け、飲み会への参加の強要等
18. 怒鳴る、長文のダメ出しメール文を夜中に送ってくる、物理的に出来ないことを能力がないかの様に揶揄する、下品な冗談を言う、別のスタッフに威圧的な態度を取る、作品に関係のない個人的なメッセージを送ってくる、ターゲットを決めてその人物を執拗に攻撃する・降板させると脅す
19. 著作権侵害、暴言、二次加害、三次加害
20. 芝居稽古の邪魔をする、不用意に身体に触られる（太ももを手でなぞられるなど）、一人では到底完遂できないチームの仕事を手伝って欲しいと言っても無視され結果押し付けられた、お稽古の先生から無視される

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑤

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 個別の事例というよりは、「大きな声を出す」「声色で威嚇する」「電話・メール等で高圧的な指示や返答をされる」といった類は頻繁にあります。
2. 発注者からしつこく食事に誘われたり性的なことを言われたり、原稿料を明示した契約書なしで仕事を依頼されたり、原稿料に見合わない書き直しを命じられたりした。
3. A社長による賃金搾取。ネグレクト、人格否定。それにともなう二次被害。
4. ハラスメント防止代表者からセクハラとパワハラを受けたので辛いです。何があったのか書く元気がもう無いです。もう過去の事なので許してはいるもののとにかく元気が出ないのです。
5. 以前、制作会社のディレクターの時、次の日に提出する台本を何度も書き直しを徹夜でさせられました。
6. 当方は学芸員です。館のプロジェクトにメインで依頼したアーティスト(著名)から、職場の私を除いたプロジェクトメンバーと上司宛に侮辱的なメールを送られたり、会議で明らかに当たりが強く詰められたりなどしました。上司に相談したものの、「本当はいい人」など取り合ってもらえず、相談窓口もないため何もできませんでした。
7. ・映画のプロデューサーからの執拗な食事の誘い、酒宴での卑猥な言葉の連発。・取材相手の俳優から宴席で抱きつかれ、胸を揉まれた。・取材先からの記事内容に関する内容変更の強要。それを拒否したところ、編集部には「あの記者を使うな」という連絡が入ったようで、以後その編集部から仕事を干された。・同業のライターに「デスクと寝たから起用されている」とあらぬ噂を流され、以来その編集部とは疎遠になってしまった。
8. 監督からの抑圧、職務立場上の権限の剥奪、および専門家としての尊厳を傷つけられるパワハラを受けた。表面上は丁寧な文体ではあったが、中間管理職の立場の私に対して「出過ぎたことはするな、全権力を自分に委ねなければ仕事を降りる」という強迫メールを送り付けられ、組織内での私の立場と専門家としての尊厳を蔑ろにされた。さらにそのメールには加害者に監督への就任を委嘱した主要職員や現場のスタッフ多数が含まれており、私は公開処刑状態だった。その後、他のスタッフも監督に対してものを言えなくなり、専制君主制となり様々な業務に支障をきたした。他にも若い現場のスタッフのなかには、仕事の進め方の細部にまで監督からいちいちダメ出しをされ、泣きながら「もう監督のパワハラには耐えられません。辞めさせて下さい」と訴え出た者もいる。他の事例もあるが、権力ある立場の人間を告発した際の報復を恐れて皆、泣き寝入りしている。
9. 成果物のクオリティに対して不当な評価を行い、何度も修正させられたり、報酬を支払われなかったりした。脅迫まがいの言いがかりをされて、従うよりしかたなかった。
10. 公演の打ち上げで「君は彼女を作れるといいのに」と発言。その時私は脳出血を発症し歩くのもやっとの状態だった。セクシュアリティに踏み込んでいる点が不適切。
11. 男性上司から男性職員へのボディタッチ、上司から部下への過大な要求と過剰な叱責、嫌味など
12. 個性を抑制するようなパワハラ、度重なるメール
13. 一銭も支払いを受けないまま、二年間仕事をさせられた。やめたかったが、別のビジネストラブルに舞い込まれており家にも帰れないので、手伝っていた。最後は鬱になったが、周囲を巻き込み仕事をするような延々のプレッシャーをかけられた。仕事は別の人間に割り振ると言われて追い払われ、一銭も受け取れないまま
14. 立場を利用しての一方的な言い寄り。ファンと称してのつきまとい。レッテル貼り、長文メールなどでの威圧。
15. 上からの権力をふりかざすような発言、そして行為
16. 物理的に不可能なスケジュールを押し付けられ、引き継ぎ事項や書類作りなどで月150時間を超える残業を強いられた。
17. 高齢の人をバカ呼ばわりする人がいて、酷いのでやめるよう言ったら、影で自分を辞めさせるように署名を集めて職場に出された。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑥

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 人間関係のトラブルから殴られそうになった(間一髪、同僚が体を張って止めてくれた)。
2. 通勤中での怪我にもかかわらず、フリーランスのため労災が使えなかった。休業中の補償もなかった。
3. ジェンダーハラスメント。「女か…」とか「(担当を)女性ではなく男性に変えてほしい」と言ったたぐいの言動。
4. 有りもしない性的な噂を流された、長年悪口を言われ社内で孤立させられた。
5. 高校の恩師による性行為の強要。展示の相談に乗る～食事、酔わされてホテルへ連れ込まれる。
6. 演出家からの俳優への高圧的な指導、暴言、態度が日常的に行われている。彼を告発すれば作品自体、上演できなくなる可能性もあるためか、誰も何も言えない雰囲気になっている。
7. 無意味で報酬のでない仕事を延々とされた めんどくさいから妊娠しないでね、といわれた
8. 先方のミスで日程が変わり何日も抑えたものの、そこもまた日程が変わり最終的な日程が合わなくなったらメンバーから外され一切の保証もなく、謝罪も無いどころかこちらが謝罪させられた
9. 経済的いやがらせ／恫喝／ストーカー行為／仕事外し／配布物を私にだけよこさない／飲み会に誘わない／私のやった仕事を馬鹿にする・ないがしろにする／いきなり契約を切る／明らかな嘘の言いがかりをつけて契約を一方的に切る／望まない部門への配置換え／一定期間ののちに社員にすると断っていたくせに期間終了と同時にだまし討ちのように契約を切る／一方的なギャラの減額／無視
10. 度重なる暴力、友達家族との連絡を禁止
11. 金銭の強要、モラハラ
12. 暴言、精神的に追い詰める
13. フリーランスの立場なので仕事が欲しいなら従えとレイプされた。3ヶ月拘束されて働いたのにギャランティを払わずに逃げられた(何度もある)。ギャランティの支払いを要求したら罵倒された。過剰な責任を強いられ、いじめられ無視され、鬱になって仕事ができなくなった。
14. グルーミング、性的関係の要求、暴言と暴力、人間関係からの切り離し
15. 稽古場でみんなの前で演出家が特定の俳優のパフォーマンスを徹底的に貶し、精神的に追い詰めて降板に至らしめた
16. 性的な話題が出る事、参加を余儀なくされるような雰囲気は当たり前。演出家や監督から人格否定のようなことを言われ追い込まれるのも当たり前でした。同業者の先輩から、無理矢理性的関係を強要された
17. ・妊娠を伝えた途端に降板させられた。・体型容姿いじり
18. 先輩スタッフに蹴られる、服装について性的に話題にされる、キャンセル料の踏み倒し、演出家からの恫喝
19. 顔を平手で殴る、罵倒する
20. 団体幹部からの嫌がらせ、リンチ的な言葉責め。
21. 罵声・暴力・暴言・無視・新人にはできないほどの仕事量を与えて少しでもミスをすると暴言を吐く・睡眠時間を削らないと出来ないくらいの仕事量を与える
22. 団体に役職の辞任を迫られた。
23. パワハラ、セクハラ、モラハラ、搾取、過重労働
24. 外見やファッションに対して罵られたり身体を触られたり気持ちが悪かった
25. 映画監督Aにホテルに連れ込まれそうになった。知人はお酒を飲まされて性行為をさせられたそうです。
26. 人間のクズ、底辺の人間、どこにいてもお前は受け入れてもらえない、お前は嫌われている、などと暴言を受けた
27. 演出家からの怒鳴り・暴言。台詞を無くされたが、舞台上には出るよう言われた。猥談を聞かされた。怪我をしても無理な動きを続けなければならなかった。など。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑦

237 件の回答

1. 性的な話題 揶揄
2. 抱擁、性的演出を含むオーディションへの参加
3. ・稽古場で全員のいる前で容姿非難。・自分のセクシュアリティをいじられる。
4. 大先輩と、飲んだ後にホテルに連れて行かれた。
5. お尻を触られたり、ブラジャーの紐を触られて「位置が下過ぎない？」と言われるなどした。容姿に付いて貶され、他の女性スタッフと比較された。
6. お酒の場で身体を触られ応えないと怒り出した。
7. 演出家から、私一人だけ厳しい口調でダメ出しを長時間される。俳優としての資質を否定されるような発言を、稽古中全員の前でされる。
8. 共演者から、頭ごなしに自分の役作りや役の解釈を稽古中全員がいる前で言われる。
9. 学校へ行かせてもらえない
10. プライベートまで監視や口出しされる
11. 色々ありますが、モノによっては相談できました。相談できないものもありました。圧倒的に相談できないものも多かったです。恨みの世界でもあります。業界にいて長いですし、悪いことを働く女の人も多い。雇用されていた時期もありましたが、決して良くはありませんでした。争いの世界だったので。陰湿なイジメから、男性のセクシャルハラスメントまで。日常的に性犯罪には遭いますが、陰湿ないじめはあり得ません。そんなことをする人は追放されるべきです。今も性犯罪によって得た傷に苦しんでいます。そして虐められた女性たちの顔は忘れません。正直まだまだ傷が残っています。
12. 人格否定、対等ではない権力勾配のあるありとあらゆるハラスメント一式
13. モラルハラスメントセクシャルハラスメントDVマインドコントロール
14. なにをやっても暴言、罵声が返ってくる。
15. プロジェクトメンバーからの過剰な要求
16. コロナ禍の劇場で一般のお客さんに強いているルールがあり皆守っているのに、関係者だけは楽屋に通され面会したり、差し入れができたり特例が許されていることがあり、差別的でとても居心地が悪い思いをした。抜け道をつくらず、ルールは守り、関係者の優遇をやめて、平等に扱ってほしい。
17. 暴力からレイプまで。同性の先輩からの性加害など
18. 知人が役者からパワハラを受けた
19. 映画スタッフの時に年長の演者や監督からモラルハラスメントや容姿をけなされるなど。撮影中続いて辛かった。
20. セクハラ、パワハラ、イジメ、嫌がらせ
21. 事前説明なく下着姿でのオーディション
22. 酒気帯びを理由に手を握られる、キスされる、胸を揉まれる、ホテルに連れ込もうとする、などされました。対象は数人いますが、どの方も立場が上にある方で、ハラスメントを受けた時点で明確な拒否をすることが難しかった。
23. プロデューサー陣がハラスメントをしていたため相談などする場所はありませんでした。何人も、理不尽な対応受け、精神的に辛い日々を送ることになり、降りて行きました。
24. こんなアイデアじゃ全然だめだからあと10案つくって、なんでちゃんと仕事してないの？(恐怖心からミスが多発)など。
25. 人格否定や、死ね、鈍臭い、バカアホ、何もできない、などの暴言。必要以上の身体接触。
26. 家の事情に必要以上に踏み込む。やめてと言ってもやめて貰えない。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑧

237 件の回答

1. 先輩俳優からの自主稽古の強要
2. 共演者から先輩俳優と飲みに行くようにしつこく言われ、お世話になっているので仕方なく行ったら、しつこく身体を触られいつまでも帰してもらえず。泣きながら助けを求める電話するふりをしたらようやく帰してもらいました。
3. 性的被害、酒場へのしつこい誘い、
4. ヌード撮影現場で必要以上にスタッフが集まってきた
5. ワークショップでのパワハラ、侮辱の言葉
6. 経験が浅い時期に過度な仕事の要求をされ、遂行できないとけど叩く蹴るの暴力を受けた。
7. 下着姿で舞台に上がることをほぼ拒否権がないまま執行された。
8. コンクリートの床の会場で靴底の薄い衣装で走る演出があり、靱帯を損傷しかけたが補償は特になかった。
9. こちらへの報告や相談がないまま、劇団員の都合で公演が中止になった。ギャランティの補償や映像の公開についてはっきりしてほしいと伝えたところ、まるでこちらが間違った主張をしているかのように扱われた。
10. 飲み会で40代の俳優が20代女優に「ブス」と連呼していた。
11. 打ち上げやお酒の席で先輩や立場の強い男性から身体を触られる、性的な話題を強要される。
12. イベント等で胸を触られる。
13. 稽古場で下着になるように指示される。
14. 講師やマネージャー、社長に怒鳴られる。
15. セックス・パワーハラスメント・連絡が取れない
16. 炎天下で、長時間の待機。夏に冬設定の撮影で、日傘も無く、長時間放置されました。故意ではないと言われてます。
17. 舞台で相手役が段々距離感がおかしくなって、見えないところで身体を触ってくるようになり、誰にも言えず我慢していましたが、どんどんエスカレートして耐えきれなくなり、やめて欲しいと伝えましたが通じずに告白され、お断りしたら襲われそうになりました。
18. 先輩からの無神経な発言(たぶんハラスメントになるとは気づいてません)
19. 直属の先輩から休日を頂くと、翌日、他部署の先輩に怒られる。
20. 性的なからかいは日常茶飯事だったため記述は困難。
21. 休暇取得を申し出たタイミングで配置転換を切り出され、実際に異動させられた。
22. 嘘(面白おかしく人をバカにした)の記事を書かれた
23. 恥をかかせるためにわざと皆の前で暴言を吐かれる。
24. ハラスメントで訴えられないように決定的な言葉はさける陰湿ないじめ、無視。
25. 上司含む同僚からのセクハラ的な発言、取材先から体を触られる等、それを止めてくれない先輩、上司の立場の人に交際を迫られる等
26. 衆人環視の中での言葉責め、陰湿な陰口、仕事の押し付け
27. 契約した後に、同じギャラのまま、追加の仕事が要求された
28. 存在、演技を全否定された。
29. イジリを超した発言。酒の席でのパフォーマンスの要求。悪意のある感想。
30. セクシャルハラスメントを受け入れないと仕事がなくなると脅される。
31. 頻繁に飲み会に誘われてお酒を強要され、体質的に下戸と知られると無視、悪口、仕事を減らすなどされました。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑨

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. 納期や予算の基礎となる指示書(脚本)の完成を待たずに製作に取り掛かることを、業界慣習だから仕方ないと開き直り、無理筋な要求をする
2. 酒席でのお触り、接触の強要、セクハラ発言はよくある事だった。そういうものだと言われていたので、自分で受け流す、気にしない体制を構築するのが一人前への一歩だと思っていた。
3. 演劇に関わっています。俳優を経て演出家になったので、両方の立場を経験しています。俳優の時に大勢の前で怒鳴られたり、「ゴミ」「犬」などと言われたり、演出に関するただの質問に対して理不尽な回答を延々とされたり、本番直前に突然水着で出ろと言われた等の経験があり、ほかの俳優が同じような目に遭っているのも数多く目にすることがあります。また演出となっても、俳優から見下されたり馬鹿にされたり理不尽な対応をされたりした経験が何度もあります。たとえば照明や音響をきっかけとした動きに関するごく簡単な指示に対して特定の俳優から延々と「わからない」「聞こえない」などと言われてリハーサルの時間を浪費させられたり、演出に何の相談もなく勝手にスタッフに指示を送られたり、公演規模に対して高額すぎるギャラを要求されたりといった経験があります。私と同じように俳優から無礼な対応をされたり、パワーハラをしていないのに勝手にパワーハラをしたと吹聴されて精神的に苦しめられた演出家さんのお話もいくつか聞いています。ほとんどは女性です。「ハラスメント」と呼べる行為をするのは、決して表向きの「権力者」だけではありません。自分のプライドを守ることを何よりも優先し、そのためなら他人を傷つけることをも厭わない人は一定数いて、そういう人はどんな立場にしようとも見下せると判断した人間を見下して言葉や態度を使って暴力をふるいます。多くの場合それをやる人は無自覚です。俳優やスタッフも辛い思いをすることは多々あると思いますが、一般的に演出家や監督は「権力者」と見做されるため、彼らが受ける暴力にはほとんどフォーカスが当たりませんし、自分から発言することも憚られます。ハラスメントをなくすには、いわゆる「権力者」だけではなく、その「権力者」のもとで活動する俳優やスタッフも、他者と「対等」に接することを受け止められるだけのオープンな大人になる必要があると思います。そうした観点からもハラスメント問題が語られるようになることを切実に願っております。
4. 人前での罵倒、人格否定。存在否定。仲間との切り離し
5. 取材先で押し倒された。取材先で抱きつかれた。
6. 本を出そうとしたら会社の上司が妨害した。
7. 芸術監督、演出家、振付家からのパワーハラスメント。過大な要求。
8. 左遷(人間関係の否定)と外部への隠匿
9. 女性だからすぐやめろだろうと言われてたり、容姿を揶揄されることがあった。女性同士でも明らかな立場の違いを利用したいじめや不遇な扱いを受けた
10. 多すぎて書ききれません。はっきりとレイプされた案件でのみ警察に通報しましたが、そのほかの案件は日常的にありすぎて、自分に救済される権利があるとは思っていませんでした。
11. 演者時代、演出家にやたら2人での会合を誘われたり2人同室に泊まる環境に持って行かれることが多く、今後の自分の立場を考えると断ることはデメリットとしか思えず受け入れました。尊敬していた方だというのもあります。その後、何故こんな馬鹿なことを受け入れたのだろうと自暴自棄になりました。そして同様のことが続いたり見聞きし、こうでもしないと舞台に立てない世界なのかと半ば呆れた形で舞台という世界から身を引くことを決めました。
12. ・「男のスタッフの方がやっぱり気が合う」と面と向かって演出家に言われた。・あの人(同じ現場に関わる別セクションのスタッフ)は女が苦手だから、と全く問題解決に至らない励まし。・付き合ってから2年になる相手がいるという雑談の中で「じゃあ処女ではないね」と大人数の前でふざけて言われた。・女性がいらない現場も多く、容姿としても実年齢よりも幼く思われ、年上の所謂“職人氣質”の人からは、まず名前では呼ばれず、「おい」「お前」と呼ばれる。

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい⑩

237 件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 準備に必要な資料を用意してもらえない。お願いしても対応してもらえない。「できない」と説明した仕事を何度も振られ、こちらがその取引先全体と取引をやめるまで続いた。取引をやめたらやめたで「あの人からNGを出されている」などと外で言われており、確認したら「言っていない」としらを切られた。
2. ゲネプロ中、客席から大きな声で指示された
3. 暴力。解雇。ギャラを低くされた。(別々の現場)
4. 一方的な契約解除、現場で体の性的な部分の接触、車等の逃げることが困難な場所での性的な嫌がらせ
5. 社会的な評価を受けているにもかかわらず、団体内で実力に見合った役柄や扱いをしてもらえなかった
6. 本番間近になって台本になく不必要な下着姿になる演出を理由をつけて要求される、下着姿を含む舞台の記録映像を非売品にも関わらず同意なく回し見される
7. 演出家から性的な場面をやれないならプロとは言えないといわれ、嫌々許諾した形となったが、本当はやりたくなかった。
8. アセクシャルでありノンバイナリーであるセクシュアリティを無視し貶めるSOGIハラスメントも同時に受けている。
9. 脱ぐことと性行為の半強要。暴力。全く仕事とは関係ない日常的な束縛。
10. 女性であることを理由に、従事する仕事内容に制限を設けられた。
11. 性関係の誘い・強要 私自身の身体に関する発言 身体への許可のない接触(頭・肩・腰etc)
12. 基本的に狭く、逃げ場のない環境での創作になり、独裁的に指示したりすることが多い、業界だと思います。降板することは心が弱いから、と思われるのが当たり前の日本の環境はおかしいと。
13. 仕事のあと、お酒の席に呼ばれお酌されられ、太ももなどを触られた
14. 強姦致傷と二次被害
15. 振付家がストレスが溜まると虐めやすい人をターゲットにして言葉で暴力をふるい精神的に追い詰める。
16. ありとあらゆる
17. ホテルの部屋に呼ばれレイプされた。
18. 食事中に子供を産まないのか、パートナーとセックスはしてないのかと聞かれた。
19. ある団体の事務員として働いています。理事が私を辞めさせたいようで、陰口を言ったり、モラハラを感じていました。目に余る行動でしたので、我慢出来ず労働基準局へ相談をしました。自分の仲間を沢山作ってしまっていて、辞めさせられる状況にあります。
20. 無視、高圧的態度。
21. レイプ
22. お前と芝居をやりたいと思っている人はいないと否定される。
23. 私と関わりがあるなら仕事を回さないから、と周りの人間を固めるようなことをされた。
24. タクシーに乗っていたら太ももを撫でられた。
25. 二人で飲みに誘われて、店の中でひたすら体を触られまくり、大先輩だったので何も言えず、店長も注意をしなくても、そのあと人通りのない住宅街で抱きつかれ、下着の中に手を入れられた。
26. 女性の先輩にコイツは馬鹿なんだよ！と何回も人前で言われ、その理由も述べてくれなかった。
27. 事務所に所属してる際、脱ぐ仕事ばかり勧められた。
28. 暴言やセクハラなど。主にメールを使ったケース。直接よりスマホを使った方がやりやすいのかもしれない。(深夜にずっとセクハラのメッセージを送られてきたことも)

Q11. どのようなハラスメントを受けたかお聞かせ下さい(11)

237 件の回答

ハラスメント 5

実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. たくさんありますが…。打ち合わせを夜12時～に設定された。出張先でホテルの部屋で打ち合わせをするように依頼された。出張が宿泊付きではないと不機嫌になりパワハラされた。
2. 打ち合わせをカラオケボックスでやろうと言われ、設定したらキスするように迫られた。
3. バーに飲みに連れていかれ、壁際の席に座らされて距離をガンガン詰められた(何度もトイレに立ち回避)
4. 「最近あなた売れる商品作ってますか？」とバカにされた。無視、暴言、予定の共有無視
5. 取材先からのセクハラとセクハラを訴えた際に会社からの二次被害(プライベートの真偽不明の情報を流される。左遷をほめかされるなど)
6. 友人がダンスの講師からキスを強要された
7. 一方的な断罪
8. 夜中に宿泊先の部屋で飲酒に誘われる
9. 電話口で怒鳴られた。
10. 長時間勤務で睡眠時間を削られ、ミスをさせられた上で、大勢の前で罵倒された。
11. 性的嗜好をしつこく聞かれた
12. 深夜の再三にわたる電話、土下座要求、食事への呼び出し、無償労働
13. 年齢不問のオーディションを受けたら、年齢制限がないのは、幅広い年齢層から公平にオーディションをやってるってことの証明のためと言われた
14. 座組みの中で無能だと言われ続け役を降ろすかもしれないと脅された。
15. 多勢の人の前での叱責、本番中など抵抗できない状況での暴行、ダイエットの強要、無視
16. 演出能力の低さ、キャスティングの失敗等、主催者側の落ち度を、「俳優の能力不足」に転嫁してのパワハラ。「下手な俳優のせいで稽古が進まない」と時には威圧的に 時には被害者の振る舞う、全員集合して演出が俳優に対し「出来ていない」とする俳優のダメ出しを言わせる
17. 飲み会でのプライベートへの立ち入り(恋人の有無、結婚、性生活など)
18. エントラップメント型の性暴力、DV。暴行。
19. 書きたくないですすみません
20. 怒鳴られた
21. 稽古中の演出家による過度な精神的圧迫
22. プロデューサーから勤務時間外の居場所の確認、同部署スタッフと比べた時の業務の負担量の多さ、LINEにてプロデューサーからの深夜の度重なる連絡と責任転嫁、ギャランティの未払い、長時間に及ぶ業務と関係のない長電話、男尊女卑
23. 性的な嫌がらせ、妊娠を告げたタイミングで解雇、恫喝
24. 他のメンバーがいる前で主宰者からお前は使えないと罵られた。
25. 演技のリハーサルの祭、スタッフや共演者がいる前で恫喝
26. あなたのせいでライブなどの中止があった場合被害損額を払えと言われた。危険な場所での演奏で自分以外保険に加入させてもらえなかった。ギャランティを不正操作された。
27. 演出家にカバンで殴られる。関係者に罵声を浴びせられる。
28. 深夜に執拗な電話を受ける。

Q11-2. ハラスメントによる精神疾患があったら原因と病名をお書きください

52件の回答

(重複回答はその割合に従って割愛しています)

1. 解離性障害、摂食障害、市販薬物依存諸々、10年経っても良くなりません
2. パニック障害
3. 不眠症、自律神経失調症、過食
4. PTSD
5. 統合失調症、メニエール病、逆流性食道炎、円形脱毛症、摂食障害、蕁麻疹、喘息
6. 統合失調症、逆流性食道炎、メニエール、摂食障害、円形脱毛症など20個の病気
7. 躁鬱病
8. 適応障害
9. うつ病
10. 双極性障害
11. 対人恐怖症、軽度のパニック障害、男性恐怖症 その人がいると手が震えてる。まぶたがピクピクする。恐怖でセリフを噛んでしまう。
12. 自律神経失調症、突発性難聴
13. 適応障害(長年に及び、かつ業務上どうしても避けられなかったセクハラ被害で受けた心の痛みが、不本意な職種に配属されたことも引き金になって抑えられなくなり、数カ月間休職した)
14. 適応障害
15. 過去に躁鬱と診断され休職していたことがある
16. 病院にいかず過ごしていますが、希死感がすごいです
17. 不安障害、パニック障害、
18. 鬱発症し、1ヶ月の休業、その後もPTSDに悩まされています。
19. 複雑性PTSD
20. PTSD(怒鳴り声。言い争いに対して)
21. 適応障害→うつ・PTSD
22. PTSD、うつ病
23. 強姦致傷によるPTSD
24. 自律神経失調症。
25. 不眠、不安、動悸、希死願望が出てしまい、抑うつ症状と診断され、1か月休職しました。不眠は1年以上続き、本当につらかったです。
26. 胃痛、吐き気、頭痛
27. うつ病、不眠症
28. 不眠症
29. 抑うつ、PTSD
30. PTSD 過覚醒による不眠
31. ストレス、電話が鳴る不安恐怖、メールが来る恐怖、睡眠時間の減少、ストーカーまがいの恐怖により抜毛症、精神的負担によりうつ症状、
32. 無気力症候群。双極性障害。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください①

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 根本的には**人権教育の欠如**があると思います。地道に啓蒙していくしかないのかなとも思いますが、まずは何がハラスメントなのかを周知するところから始めないといけないのではないかと感じます。
2. この様な協会があるとずっと周知させる事。**現場にハラスメントから守る人間を雇い現場環境を良くする**
3. 何がハラスメントに当たるのか業界に周知徹底させる
4. **公正**であってほしい。仕組みを作ってほしい。信用できない人とは仕事はできない。
5. **契約書にラブシーンやキスシーン、肌に触れる演技の有無を必須項目を追加**する事と、ハラスメントをする者に対し**罰則**を付ける事、しつこいハラスメントは**刑事罰民事罰**対処になる事に対し同意する義務をつける事が必要です。
6. 警察か#MeToo以外に匿名で**相談できる窓口**と対策
7. 業界の立場があるもの全てにモラル意識を植え付ける
8. **女性たちの意識改革**が必要
9. **法整備**、情報公開
10. 作品を受けるか決められる段階での**シナリオの完成**
11. **意識改革** 他者への敬意を常に持っていること
12. とにかく**被害者がすぐに避難し安全を確保できる仕組み**が複数必要ではないかと思っています。
13. 誰でも相談できる窓口があるといいと思います。また**基金**みたいなものを作り、お金がない人でも弁護士や専門家に相談や依頼をできるようにするいいと思います。
14. ハラスメントが『演者がよくなるため』という、良いことと判断されていることが蔓延化し過ぎていることを根本から禁止しないといけない。ヒエラルキーや〇〇派などの派閥が出来上がっており、**演者と指導者は対等**という意識改革を行うこと。
15. 意識改革。
16. モラハラやパワハラは最早人間性の問題なので、発覚した場合**早急な治療**を受けることをお願いしたいです。ハラスメントごとに解決案があると思うので適切なものを重箱の隅を突くようにしていかないと、繰り返し行われてしまう気がします。
17. プロデューサー職の意識の改革。誰かが不快な思いをしていないかというアンテナを現場でつねに働かせる意識が必要。
18. 知識を得る
19. 学校でも職場でも**常に学ぶ機会を設ける**べきだと思います。
20. 研修では意味はないと思います。ハラスメントをしてしまう人は精神疾患とも言えると思うので、本人が気づいて変わろうとしないと周りがいくら変わってもダメ。ハラスメントをしたことによって、不利益が被るような事例をたくさん作ってそれが公にやってはいけないことと認めさせるような空気作りが抑止力になると思いました。
21. 「芸能界はそう言うもの」と長年思ってきたのでここ数年、あれが**被害だった、ということすら自覚がなかった**。むしろ、乗り越えてきたから強くなれた、などと感じてしまっていた。とにかく「それはおかしい」という感覚を浸透させなくてはいけないと思う。演劇ならば、間口が狭くなるゲネはあるがハラスメント講習受講者でないと劇場が借りられない、などした方がいいのかなと思う。資格なしに参入できる世界ということや、頭がおかしい人がアーティスティックだと評価される側面もあり、大きな団体が仕切ってくれた方が良くと思う。
22. **契約の透明化**、及び徹底
23. 本当に10年20年つづく、持続可能な第3者機関をつくり、そこでハラスメント解決のノウハウ、知見を積み上げてゆく。
24. **劇団やフリーランスに関する規定や罰則を設ける**べき。
25. それを相談できる第三者機関。キャスティングディレクターやオーディションの存在の大切さの周知。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください②

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. パワハラ/モラハラ 通っている小規模な教室を持たないダンスの稽古で、高齢・女性の先生がハラスメントを行なっている。自分の思い通りに生徒が動けないと怒鳴ったり、なんであなたはそうなのよ、何を学んできたの？と暴言を吐く。通っている年数が上がれば上がるほど過激になる。私は一度だけ怒鳴られたが、その時も違うことをしたら怒られるから「この動きをするタイミングはいつか？」と聞いただけなのに、「自分で考えるのよ」と大声を出された。他にも、私に言わせればあなたたちの生き方は甘いよ、と比べられないものを比べて貶めたりする。他の生徒の仕事にも口出し、早く腹を決める(稽古に集中できる仕事に移れ)と言っているのを見た。夏の舞台に向けて頑張っているが、その先生含めスタッフにも演者にもギャラはない。芸術はそういうもんだと言っているが、仕事で稽古を休む人が出ると「なんでみんなそんなに休むんだろうねえ危機感ないんだよ」と愚痴っている。生徒のセクシュアリティを勝手にバラす。これまでにあの人はホモセクシュアルで、あの人はどっちもいけて…と聞かされた。また、個人の事情も勝手に話してしまうので彼はお父さんが亡くなってね…などと話してしまう。アウティングやハラスメントという概念がなく、かといってもう変われる年齢でもないで離れるしかないと思っている。でも、怒鳴る件については外国人の生徒やお客さんには怒鳴ったりしないので自制できるのにしないだけだと思われる。自他の境界がすごくやわいと感じる。長期的には、これはハラスメントであるという教育を小学生くらいから行い監視し合えるようにすること。おかしいことにはおかしいと言える空気を作ること。
2. 中期的には、今の上司世代に「上下関係はあっても人は対等」と教え込むこと。何が対等か、そしてそれは上の立場のものが気をつけるべきことであるときちんと伝える。
3. 短期的には、相談窓口を周知してハラスメントが原因で解雇、といった処分のくだる例を増やすこと。加害者はハラスメント講習を受けても自分のことだと思っていないので、自覚させて自分はおかしいと気付かせなければならない。
4. また現状、アカハラについて相談窓口を探しているが電話相談のところしか見つからずハードルが高い。大学が小規模だとハラスメント窓口なんて機能しないので外に相談できるようになってほしい。
5. フリーランスですとも言えない、収入のない表現者と逃げ場のない学生が一番弱い立場にある。連帯が必要だし、助けてって言える相手が欲しい。
6. やってる側にハラスメントをしている自覚が全くない。されてる側もようやくおかしいことをされていたことを自覚し始めたところだと思う。関わる人の共通認識が進むことと、よくわからない上下関係がなくなり、おかしいと思ったら口に出せる環境が整っていけば少しずつマシになるとは思う
7. 解決というより、それを起こさない為の明確な規定や罰則を制定し、周知する。ハラスメントの加害者には一定期間仕事を与えない等、罪を自覚させる。講習などで、加害者を擁護する等の二次加害の罪深さも認識させる。
8. 第三者の介入が絶対的に必要。組織内に委員会があっても機能しない。
9. 実名公表
10. 何がハラスメントになりうるかの理解を全員がする
11. チャンスを公平にすべき。オーディションなどをもっと狭い範囲でするのでなく広い範囲で公正にしてほしい。一部の事務所に偏ると結局その権力が強くなりすぎる。数が多くなるのは大変だと思うけど頑張りたい。もしくはもうオーディションというのをしないでほしい。変に期待させるからもしかしてがあると期待してしまう子がいて色々断れなくなる。
12. 法的罰則の周知
13. ハラスメントをしている自覚がない人が多いです。また古くは映画監督やプロデューサーと女優が結婚する等、むしろ正規ルートのように誤認してる人が多い業界のように感じました。一国一城の主になりやすい環境でもある為、トップの人間の意識と、それを支えるスタッフの人間性が大切だと思います。
14. 転職のしやすさ。その際の報酬の補償。

(重複回答はその割合に従って割愛しています)

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください③

262件の回答

- 第三者に、フラットな目でどちらが悪いか見てほしいです。
- まずは組織内でハラスメントが起こった場合の対応をきちんとする制度作りが行われるべきですが、そこが機能していない場合、すぐに**相談できる窓口の周知**が大事なと思います。
- 現場でのハラスメント対策は作品毎に**毎回研修**を全員が受け、何がハラスメントに当たるかを、最低でも近い部署の人間が同じ空間で確認する。性加害は現場の外で行われる事が多いです。なので新人の内から、業界内の全体構造、各部署の働きが把握できたり、人事の決め方を正しく学べる教育が基本的に必要。それと同時に**相談窓口の周知**。それと、**プロとして活動する為のライセンス**を持つのが一般化すれば良いと思います。**性加害、暴力、犯罪を犯せばライセンス剥奪**。ハラスメントも注告が何回目かで免停。一定期間の活動停止と再開の為の講習再受講が必須。
- 加害者の更生、およびそれを容認する社会の変化。被害者側に予防を求めないでほしい。必要なのは加害者が自分がおかしかったと認識のずれに気がつくこと。そして誰しも加害者にも被害者にもなりうることを理解すること。いかに人と人が対等に、尊重し合っているか。そういう社会にこれから変えていくこと。
- 製作側がしっかりと原作者に対してものが言える環境ならば解決する話。根拠なく原作者の言いなりになる現場が増えている感があるので、そこは毅然と対応してもらいたい。
- 組織を経営・管理する者の意識改革とコミットメント。そこから始めて組織で働く人たち全体の考え方、行動が変わると思います。
- ハラスメント被害に遭った場合、途中降板できる内容の契約**があれば、ハラスメントする側の抑止力にもなり、ハラスメントに依る被害拡大防止になるのではないかと。
- 時間がかかると思う。話題になっていても、やはり業界内では、ハラスメントという認識自体そもそもないので。元も子もないけど、そういうのが当たり前の世代がいなくなると難しいと思う。
- 上の立場の人たちがこのことを共有し、ハラスメント予防の書面を提示すべきだと思います。常に、仕事が入るたびに、書面にハラスメントをしないと書いてもらうなど。
- 社会問題として、大々的に報道。**相談窓口(業界専門)の設置**
- ハラスメントしている人を消すしかないと思う。良い仕事をしているからという理由で人権侵害して良い訳がないので、当人の仕事を無くして生活出来なくさせる事しかないと思う。ハラスメントは無くなならないと思う。
- とにかく勉強するしかないと思います。自分の特性を理解し、相手に何かを強要しないよう律することを誰もができるようにするには、構造把握をする努力が必要だと思う。
- 実名を公表**し、彼らの「俺に気がある」という勘違いを正してもらいたい。
- その場の注意や、当事者間の話し合いだけでは到底解決できない、**公にして社会的制裁をきちんと受けるべき**だと思うハラスメントも多い。被害者のケアだけでなく、能動的アクションの方法も共有されてほしい。
- 組織内のハラスメントガイドラインの策定と周知**、研修
- 元も子もないですか女性・若い作家の人権軽視や差別的な考えをどうにか自分の立場になって再教育する機会が必要だと思う。年齢が上の世代は、他者と自己、プライベートと仕事との境界が曖昧な人が多い。加害者はそこに気付いてほしいし、それは病的に異常な状態だと自覚して欲しい。
- 美術工芸の世界も年齢関わらず、前時代的なハラスメント傾向な考えの持主が多い。芸術・美術・工芸家だから性格良い人的なイメージをとにかくもたれやすいようです。美術工芸の業界も何ら一般社会と変わりありません、各自もっと自覚出来るよう社会問題として取り上げてもらい、**考えをアップデート**してほしい。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください④

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. どんな業界でも **人権教育を徹底**してほしい。特に若年層に対する暴力、ハラスメントについては「**子どもの権利条約**」の周知が有効だと思う。私には演劇界の被害の情報がよく届く。知れば知るほど被害者が黙らせられていることが元凶だとわかる。**このようなアンケート**は非常にありがたい。独立した相談窓口、調査機関が必要で、それらは公立であるべきだと思う。2022年5月に告発があった劇団Aの演出家のハラスメントについては、劇団側の調査で「ハラスメントはなかった」と報告しているが、ネット上には「調査を受けていない」という被害者も目撃者もいる。信用に値しない調査がいまだにネット上に公開されており、同団体は何事もなかったかのように公共劇場Bで6月公演を敢行した。上述の件について多数の問い合わせがあったにもかかわらず、劇場は何のアナウンスもしなかった。公共劇場が被害者、目撃者に対し二次加害をしたともいえる事案で、舞台芸術業界の信用失墜につながったと思う。Bは早急にハラスメント防止のためのガイドラインを策定・公開すべきである。また、劇団Aに対して第三者による調査を実施し、その結果を公表するなどして、公共劇場のお手本を示して汚名挽回していただきたい。
2. どういう事がハラスメントであるか **雇う側にも理解**してもらおう。
3. 仕事をする上で同等である、という意識の欠如が全てなのではないかと思います。
4. **言いやすい環境と、被害者の話を聞く空気づくり**。ハイハイ、って流されないようにしてくれ。
5. **権力の分散。厳しい罰則**。
6. その人の性格ですから対処法がないと思います。
7. **徒弟制度ではなく教育制度による養成**
8. 日本全体の世情がもっとハラスメントに対して厳しくなり、ハラスメントを良しとする人たちが得しない世の中になればいいと思います。
9. **力関係を対等にする、権力権限を分散**させればかなり解決するが、それができないから無理。
10. 相談窓口の周知、周りに話しやすい環境作り、加害者にならないよう **教育を子供のうちから始める**事。
11. 大物の告発、改善(ここに斬り込まないと根本的解決はない)
12. 時間が無い余裕のないスケジュールは過度な余計なストレスしか与えません。まずはそこを改善するべきだと思います。パワハラはだいたい改善されると思っています。
13. 私は撮影部のものですが、撮影部も録音部も照明部も、暴言、**暴力が当たり前だった古い慣習を捨てさせ、意識改革をするべき**と思います。そして**制作費の平等な分配**。重要な技術職が安すぎます。また、スケジュールの過酷さを当たり前としない風潮が必要です。やる気があるのに、スケジュールが殺人的で、精神と肉体を壊して現場に出れなくなる若者が多いです。過酷に耐えることが美德かのような考え方が無意識にもあるようで、おかしいと思います。
14. 「自分も加害者かも知れない」という意識を持てる人もまだ少ないと思います。トップダウン型の団体・現場も多いし、「ヨソはヨソ。ウチはウチ。」と誰しも考えたいでしょうから。人の意識ですから、革新的な変化が急激に起こるのは難しく思います。間違いを指摘出来るのも精神的な強さがあることだから皆が出来ることでもないと思います。(指摘・告発した為に解雇されたりもあると思います。)**「自分も完璧ではない」**ことはふまえた上で、業界/現場において権威・立場のある人が発信するのをやめないことを普通にしていければと思います。
15. 相談して相手が気分を害したら公演が止まってしまうかもしれないと責任を感じました。そのようなことを考えず声を上げれる環境づくりが必要だと思います。
16. 会社に **中間的な立場の相談機関**が必要。夫は同じ上司の下で亡くなった社員の3人目でした。そのうち2名は自死。それなのに会社は罪を犯し続けました。会社は仲間を見殺しにしました。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑤

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. ハラスメントをなくすという解決とハラスメントを受けた人をどうサポートするかの2つが必要。サポートは法的・金銭的な支援と心理的な支援が必要。家族・友人は心理的支援に重要だが、職場・業界内に支援者がいないと家族・友人だけでは限度がある。そうすると日頃の交友関係の積み重ねが大切だと思い知らされ、そのことを考えて日々自分を責めという状況が続いている。解決には時が経つしかないと思うけれど、時が経てば解決するのかとも思う。今はハラスメントの解決を考えないことが解決につながると考えている。
2. ハラスメント行為の理解度をあげること
3. 意識のアップデート
4. 周囲の目による監視と規則による権利保障
5. 持ちつ持たれつの方もいますからね。一概には何とも。行われている行為は異常だとの認識。
6. 加害者を処罰すること(降格、減給など)、報復を防ぐ仕組み(異動、ケアなど)
7. ハラスメントをしている人に、やばさを自覚してもらう。
8. わからないが、自分はフリーランスなのでその方達からは離れるよう努力している
9. ハラスメントを受けた人が不利益を被らない仕組みづくり。ハラスメント研修の見直し(ハラスメントを受けている人をどう助けるか、という研修がアメリカでは主流だそうです)
10. 労働環境の改善、環境が良くなることでストレス発散での例が減る
11. 第三者機関の定期的視察や、上層部のメンバーおよびポジションの定期的入れ換えを行う。
12. 講師、演出家、プロデューサーという権力をもつ人たちがハラスメントを重く受け止めること。それを廃絶することがそれを嫌悪することがスタンダードになって欲しい。
13. 相談できる環境作りや、ハラスメント被害に対する認識の定着
14. 契約書、団体内の相談担当者、第三者機関、運営側の研修
15. 法による規制。フリーランスだからハラスメント対応をしないと窓口に宣言された。当該自治体(S区)は基本方針でフリーランスも含めて対策すると宣言しているので、区は公然とウソをついていることは明らか。
16. 目上の人たちから受けていたので立場上どうしても強く出られなかった。一人一人に自覚と意識を強く持たせるべきだ。
17. 何よりも「怒る」「不機嫌でいることができる」といった態度を取ることで、特権的な方々を罰する、ないしはなんらかの形で処分できるようなシステムが必要かと思います。そうした明らかに行動に非のある方々を告発するにあたり、「勇気」が必要だという状況がそもそも改善しなければならない所だと思います。
18. フリーランスジャーナリスト組合を作り、下請法に触れた発注者への注意、そして、法的対処を手伝ってほしい。
19. 厳罰
20. お互いに自分の痛みや不快だったことに敏感になり想像力を働かせ優しくなることだと思います。
21. 正解がないものを作る仕事なので、強引に押し通すか、自分が一番上の立場になるしかないのでは。
22. 特に公立の美術館に、従業員を守るためのルールや窓口がない。古い体制でハラスメントに対する認識も民間に比べてかなり希薄なので、ロビイングし国に属する組織から対策窓口設置義務を設けてもらうのが良いと思われる。
23. 全体的に記者は下に見られているので、プロデューサー、芸能事務所、俳優たちからぞんざいな扱いを取られることが多い。海外のアーティストからそんな態度を取られたことはないで、これは日本ならではの常識になっているように思う。記者とか以前に、他者と接する際のモラルの欠如だと思う。上の人間がそういう態度を取るから下も真似するのだと思う。まずは社内でのマナー研修から始めるのがいいのではないかと思います

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑥

262件の回答

ハラスメント 5 実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. 告発者の名前を出さず、加害者に警告を出す仕組みを作っていただきたい。加害者がハラスメントを自覚しない限り、解決はない。
2. どうしたらいいかわからない。
3. ハラスメントの問題で誤解されがちだが、当事者に言わせればお金の問題や研修を開く事はナンセンスな議論だと思う。お金を貰われてもちっとも不浄だし、ドブに捨てるようなものだと思う。私が望んでいるのは心の回復であり、自身の非を認めてキチンと謝罪して欲しいだけである。私見だがハラスメントした加害者は重度の依存症だと思う。パワハラを長年放置し、無法地帯化してきたのだから当たり前の話だ。医療機関にかかり、自分が依存症者だと打ち明け、周囲のサポートを依頼する。そうしなければ解決の糸口は無いと思う。謝って済むような単純な話では無いと私は思う。
4. 研修やガイドラインの徹底、すぐに相談できる窓口や信頼できる調査機関の設置
5. 「長崎新聞」「出版Aさん」裁判の判決を広く知らせる。フラワーデモ(パレード)など開催。
6. このアンケートの性別の解答欄に無回答がないように、ハラスメントのひとつに選択肢のなさがある。選択肢がたくさんあることを周知し、何を選んでも責められないことがない環境を作ること
7. ハラスメント行為を許さないという社会の思想の土壌をつくる。
8. 業界全体に体質改善が、まず必要。する側もされる側も、意識を変える必要がある。
9. どのような組織、媒体であってもスタッフは男女比同率をひな型としてまずは徹底、文化芸術に携わる運営はできるだけ透明化させる。相談窓口を設置する場合は必ず第三者による、法律と医療の専門家を入れる。
10. この業界ではほぼ無理だと思う
11. 業界全体の労働環境の改善が必要(厳しい労働条件下での睡眠不足、疲労から来るイライラ、精神的ストレスを無くさなければと労働現場でのイジメやハラスメントは無くならないから)
12. 弁護士の介入。社労士に相談したが、個人事業主のため弁護士による裁判以外に方法は無いと言われた。
13. フリーは立場弱い。自分の権利を主張したら、契約更新しないといわれたり。弁護士とかたてるといられなくなります。所属できる団体がほしいです。
14. 労働者性が認められると思われる働き方には雇用に移行するか、同等の補償を認める。
15. ①フリーランスに対しても発注者には安全配慮義務があることを周知徹底すること。②現行のハラスメント防止関連法の対象にフリーランスを加えること。③ハラスメント禁止法をつくること。④ハラスメントの相談、調査、判断・命令(罰則等)を一体的に行う専門的な第三者機関を設けること。⑤被害者支援の制度をつくること(休業補償、療養補償、無料でのカウンセリングなど)。
16. まず、社会全体がハラスメントを許さない世界であってほしいと思います。基本は権力の強いものから弱いものへ行われます。であれば、より強い力を持った第三者が必要です。相談窓口や弁護士等です。報告してものうのうと生活しているような人ばかりです。厳重な処罰、指導や研修が必須だと思います。
17. 被害者の保護と、加害者への措置、繰り返しの研修
18. 現状見えにくいから難しさを感じている。相談してももみ消したり、黙殺されたり、そういうことしか目にしていない。
19. この事を相談し、調査してくれる窓口や、組織をみつけたり
20. なにをしてもする人はする ルールを破ったら罰が与えられると決めた方がよい
21. 発注者、受注者、取り巻く人々 全てに対する教育だと思います。
22. 事前の契約書作成(お互いのためと思うのだが何故か信用してないのかと言われるので)

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑦

262件の回答

ハラスメント 5 実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. 告発者の名前を出さず、加害者に警告を出す仕組みを作っていただきたい。加害者がハラスメントを自覚しない限り、解決はない。
2. どうしたらいいかわからない。
3. ハラスメントの問題で誤解されがちだが、当事者に言わせればお金の問題や研修を開く事はナンセンスな議論だと思う。お金を貰われてもちっとも不浄だし、ドブに捨てるようなものだと思う。私が望んでいるのは心の回復であり、自身の非を認めてキチンと謝罪して欲しいだけである。私見だがハラスメントした加害者は重度の依存症だと思う。パワハラを長年放置し、無法地帯化してきたのだから当たり前の話だ。医療機関にかかり、自分が依存症者だと打ち明け、周囲のサポートを依頼する。そうしなければ解決の糸口は無いと思う。謝って済むような単純な話では無いと私は思う。
4. 研修やガイドラインの徹底、すぐに相談できる窓口や信頼できる調査機関の設置
5. 「長崎新聞」「出版Aさん」裁判の判決を広く知らせる。**フラワーデモ**(パレード)など開催。
6. ハラスメント行為を許さないという社会の思想の土壌をつくる。
7. 業界全体に体質改善が、まず必要。する側もされる側も、意識が変わる必要がある。
8. どのような組織、媒体であってもスタッフは男女比同率をひな型としてまずは徹底、文化芸術に携わる運営はできるだけ透明化させる。相談窓口を設置する場合は必ず第三者による、法律と医療の専門家を入れる。
9. この業界ではほぼ無理だと思う
10. 業界全体の労働環境の改善が必要(厳しい労働条件下での睡眠不足、疲労から来るイライラ、精神的ストレスを無くさなければと労働現場でのイジメやハラスメントは無くならないから)
11. 弁護士の介入。社労士に相談したが、個人事業主のため弁護士による裁判以外に方法は無いと言われた。
12. フリーは立場弱い。自分の権利を主張したら、契約更新しないといわれたり。弁護士とかたてるといられなくなります。所属できる団体がほしいです。
13. 労働者性が認められると思われる働き方には雇用に移行するか、同等の補償を認める。
14. ①フリーランスに対しても発注者には安全配慮義務があることを周知徹底すること。②現行のハラスメント防止関連法の対象にフリーランスを加えること。③ハラスメント禁止法をつくること。④ハラスメントの相談、調査、判断・命令(罰則等)を一体的に行う専門的な第三者機関を設けること。⑤被害者支援の制度をつくること(休業補償、療養補償、無料でのカウンセリングなど)。
15. まず、社会全体がハラスメントを許さない世界であってほしいと思います。基本は権力の強いものから弱いものへ行われます。であれば、より強い力を持った第三者が必要です。相談窓口や弁護士等です。報告してものうのうと生活しているような人ばかりです。厳重な処罰、指導や研修が必須だと思います。
16. **被害者の保護**と、加害者への措置、繰り返しの研修
17. 現状見えにくいから難しさを感じている。相談してももみ消したり、黙殺されたり、そういうことしか目にしていない。
18. この事を相談し、調査してくれる窓口や、組織をみつきたい
19. なにをしてもする人はする。ルールを破ったら罰が与えられると決めた方がよい
20. 発注者、受注者、取り巻く人々 全てに対する教育だと思います。
21. 事前の**契約書作成**(お互いのためと思うのだが何故か信用してないのかと言われるので)
22. **第3者による捜査機関**を設けて頂きたい。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑧

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. 加害者を必ず罰する法律および企業・業界内にそういうシステムをつくり、加害をしたら絶対大きなペナルティを受けるようにさせること。同時に、どういうことがハラスメントなのかを誰でも、どんな考え方の人間でもわかるように、ロールプレイを含む全員必修の研修を義務付ける（現状、大企業・労働組合などハラスメント研修をやっているが、会社に研修を義務付けてもハラスメントする奴に限って参加していない。個人に義務付けなければダメ）。そしてハラスメントはどんな立場でも絶対にしてはいけない、する奴は恥ずかしい人間であるということを、徹底的に、洗脳するくらいの勢いで周知すること。それから二次加害とはどんなものであるかと、特に性被害にあった人のその後の苦しみを周知徹底させる。それから、被害者への聞き取り調査・相談には必ず心理の専門家もしくはカウンセリングの資格を持つ人を同席させ、窓口担当による二次加害を防ぐと同時に被害者への心のケアを最初から提供し、相談者の心理・立場に寄り添った聞き取りをし、被害者の気持ちに沿った解決法を探ること。ハラスメントが加害者の病的症状である場合は**加療も義務に**すること。
2. ハラスメント研修は必要だと思う
3. 加害者を匿名で訴えることができ、訴えられた現場はヒアリング等の解決ができるまで撮影および稽古の停止
4. どんな立場でも仕事をする前に**必ず契約書を結ぶ**。その契約書は第三者機関が作ったもの。業界全体でこの仕事をしたらこれハウとか、時給などのギャランティの最低金額を設定する。とにかく長時間労働、低賃金、賃金払わない、性暴力とパワハラが酷過ぎる。
5. 業界から加害者を追放する。
6. 第三者が気づいた時に通報できる窓口があればいいのにと考えた事が多々あります。外部から切り込んで調査をするのは難しいかと思いますが、小さな団体の場合内部での自浄は難しく、相談窓口など設けていない場合が多く、第三者では警察・弁護士との相談も出来ない為です。
7. **第三者委員会の設置**。今ハラスメント反対と言ってる人も中には信用出来ない、もしくはハラスメントを見てきてるのに何もしなかった人が居るので安易に何がハラスメントあったかは書けない。加害者追放。
8. 多くの方が、自分自身にもハラスメント加害をした過去の心当たりがあるように思います。わたし自身もそうで、それを考えると、自分に何か言う資格があるのかわからなくなります。加害者と被害者を違う世界に分類するような言説ばかり目にしていくと、加害当事者の更生は不可能なのではないかという悲しさを感じます。被害を受けた方の救済と同時に、「ダルク」のような、加害当事者のための更生プログラムや講座を冷静に実施できるスタッフの招集や養成が待たれていると思います。
9. 意識が変革されないと意味がないと思います。ハラスメントは犯罪になる場合もあり、そうでなくても凄くカッコ悪い、現代ではアウトな行為であるということがどんどん周知されていくべきです。
10. 相談窓口を認知させる
11. 自分と人は違うという根本を分かった上で仕事をする。
12. とにかく40歳以上の男性に常識と自分達の権力について自覚を持たせて欲しい。関係者に漏れることなく個人で相談できる窓口の設置。ハラスメント講習、**アングーマネジメント**講習の実施。
13. 立場の弱い新人にも人権があるということや、適切な教育の仕方業界全体で共有してほしい。
14. 古い組織の内外への透明化。監査。幹部の健康診断。
15. 現場スタッフは昭和の職人仇の人が多いので指導者としてのハラスメント研修（ハラスメントは犯罪と同等であるという認識が必要）各会社に**抜き打ちで監査**に入るとか、現場に入る、会社や現場以外で**個別に聴き取り**する、ハラスメントを行った人及びそれを見て見ぬふりをしている会社の代表にペナルティ。
16. 罰則規定、第三者機関の設置、被害者相談窓口と対抗策についての広報周知
17. 法規で**罰則規定**を定める

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑨

262件の回答

1. とにかく**秘密が厳守される窓口**がなければ、どうすることもできない。
2. 撮影現場に適正なお金がまわる仕組みを作り、全てに関してルールを作る。金銭や精神的安定を担保できる現場にする。
3. 業界全体の意識改革、アクセスしやすい相談窓口設置・周知、立場に関係無く加害者への厳罰
4. 自分がハラスメントをしているという自覚が無い人が多いです。むしろ、(例えば)怒鳴らなくてはならない自分は可哀想、悪気は無いから悪くない、と思っている人ばかりで、基本的に自分が被害者だと思っています。一般企業で研修されるようなものを周知し、『自覚の問題では無い』と言うことを徹底出きるようになれば、少し減るのではと思います。
5. 常識の世代間差、時代に伴う変容についての業界内の横の関係を軸とした情報発信
6. 事務所や劇団のトップ、スタッフ、制作、マネージャーが私たちの話を真摯に聞いてくれる環境が必要。また、スタッフと友達のような関係になった時の、オンとオフの線引きの意識。
7. 年輩男性達の価値観を変えるのは容易では無いと思う。ハラスメント講習をしたところで、「こんな事までハラスメントって言われるなら会話ができないよ〜」「制作会社の強制で受けただけ」と言っている人を何人も知っている。解決というよりは、起きたらすぐに第三者(利害関係の無い)に報告が出来、対処してもらえる事を周知する事が大事だと感じる。実際に処罰を受ける人が出てくれば、危機感を少しは持つのでは。
8. 慣習を失くしていく
9. **仕事内容や仕事時間や給料見直し**。調査機関をつくってほしいです。
10. 演出家が、そもそも上の立場にいることを自覚し、言動に細心の注意を払えるようにしてほしい。それが出来ない人は、演出をしないでほしい。
11. 経営者と本人達の距離感を決める
12. 私自身どうすれば良いかわかりません。今も受けており、助けて欲しいです。
13. 明確な規則や**労働基準**をはっきり決めていく事が重要ではないでしょうか。また、**弁護士や司法を介入させた第三者機関**を早急に設置してワークショップ、オーディション、全養成所、に監査が立ち入れるように動いていただきたいです。
14. こういうことをしてはいけないんだということを知って、意識的になってほしい。繰り返してほしくない。苦しい思いをする人がこれ以上増えないでほしい。
15. 劇場や劇団、各ステークホルダー間のガイドラインの批准、ハラスメント発生の情報共有のネットワーク化。ハラスメントを行わないような教育を受けたことを、ひとつのライセンスとする、等。
16. 上司とは公式な稽古場以外、直接一切会えないシステムにしてほしい。完全に監視してほしい。罰則を厳しく事細かく作ってほしい。
17. 難しいですね、
18. 周囲の認知と追放
19. 座組内に相談窓口(第三者的な人)がいる、または定期的なハラスメント研修が義務付けられているなどでしょうか…
20. 職場を変えることができる選択肢
21. **無意識の差別がたくさんある**と思うので、当事者が声をあげて、伝えることがまずは大切だと思います。
22. 相互理解とお互いを尊重する気持ちを持つこと。ひろまること。上の立場の人間が何でもできる。なんでも許されるという風潮が業界からなくなること。
23. 無くならないと思ってます。無くしたいと思った瞬間に全身の力が抜けます。自分はもう舞台に立つのは諦めました
24. 芸術家を利用するビジネスに関わる方々への、**芸術に対する教養**レベルをまず求めます。
25. **氏名の公表**、及び**業界内での追放**

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください⑩

262件の回答

ハラスメント 5 実態調査アンケート

Arts Workers Japan

1. フリーランスの場合、具体的なハラスメントのみに限らず、受発注における非対称性と、それによる理不尽な要求が土台となっていると思いますので、大元のことへの問題提起があった上で、具体的なハラスメントの事例を語る方が良いのではないかと思います。（**現在認定されているセクハラ、パワハラ等の定義に限らず、問題提起をした方が良い**のではという意味合いです） 参考：<https://comemo.nikkei.com/n/n3b5b3a973d9f>
2. 訴えた側が不利にならないような相談機関の設立
3. 第三者のパワハラを相談できる機関がほしい。パワハラは自分の立場が上だと思った瞬間から起きるので、指図を出す立場の方の教育。危険な団体（セクハラ、パワハラ）、演出家を事前に役者が知れるようにしてほしい。
4. 業界の意識改革
5. プロデューサーや、上の立場の者でも作品を降ろせるシステムがあれば良い。苦情などの相談がきいていても、結果言った側が辞めさせられた事例が多々ある。それは全て上には伝わっておらず、プロデューサーの立場の人間で留められているからなので、ああいった仕組みは無意味であって、プロデューサーがどんなにひどくても、見えてこないから。基本的にプロデューサーに問題があります。
6. ハラスメント講習の実施と各現場での匿名相談窓口の設置ができるといいのかなと思います。ハラスメントをする人はほぼ間違はなく繰り返すのと、自分よりも上の立場の人の言葉でないと聞く耳を持たないので、繰り返しの講習実施や何度も匿名から意見があれば何か変わることもあるのかな、と思いました。
7. 外部に、ハラスメントの相談の場所を設けてほしい。内部は揉み消される。結局、やられた人が辞めることになっている。
8. 定期的な中立的立場の調査、及び**個別のカウンセリング**
9. まず、この業界に蔓延する、そういうものだという認識を改めて貰いたい。相談したとしても、ここで乗り越えられなかったらそれまでだと言われ、必要以上に頑張ってしまうトラウマを作ってしまう可能性がある。私たち役者にも人権はあるはず。
10. どういった行為がハラスメントにあたるか（あたる可能性があるか）を業界全体で理解していく必要があると思う。文化庁から個人・企業に向けて、積極的にハラスメント講習を実施する等してもらいたい。
11. なくならないとおもいます。
12. クライアント側の体制の問題、担当者が立場が弱くその上司から言いなりとなっている事がある
13. ハラスメント講習の必修、独裁タイプの監督スタッフに仕事をさせない、ハラスメント行為をした場合解雇されるような取り決め、意見を出し合える現場にすること。
14. とにかくハラスメントを許さないという意識を業界に浸透させる事だと思います。昨今のニュースなどで明らかになった事例で、その意識はだいぶ浸透してきたと思うので今が良い機会だと思います。
15. 介入や解決に向けた強制力のある調査機関の設置。
16. 自分自身の許容できることと許容できないことを、公に話せる環境を整える。相手の立場・気持ちを考える（もしくは優先する）。団体・プロジェクト内で、ハラスメントになりそうな状況・場面を想定し、回避する方法を決めておく。
17. **契約書を事前に明記**
18. ハラスメントする人が**力を持ち続けられないように**すること、業界が容認しないこと
19. お互いが良い仕事をするという目標とリスペクトを持って臨むことを確認する。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください(11)

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. まずは発注側がハラスメント講習を受けることを徹底し、受けていることが創作・発表の条件となるような環境を作る。また、専門機関へのアクセスがより安全に速くできるようにする。(舞台業界だとどこから話が漏れるかわからない、とってしまうくらい狭い関係性でハラスメントが起きることが多い。たとえば、告発された人がハラスメント相談窓口の人と特段仲が良い、など)
2. 業界の構造を考えるほどわからなくなります。
3. ハラスメントが多すぎて、仕事が無くなったので、解決は出来ないと思われる。自分の力で、仕事で抑えるしか無いと思うので、仕事で返すしか無いと思う
4. スターさんのみ重視や、まだある男尊女卑、慣習や世間の常識との違いが当たり前に通っている。習慣を変えるには、どう変革するかだと思いますが、難しい事なんでしょうね。
5. 加害者ではなく被害者が責められる事が多すぎるように思います。きちんと法の元加害者が裁かれれば、加害者が去り、現場がクリーンになっていくはず。今は加害者側のルールで被害者が消されるパターンが定着していて、加害者がいつまでも居座る形になっている。加害者には早急に退場してほしい。
6. ハラスメント講習、あるいはハラスメントについてみんなで共有する時間を作る。ある年齢(40代以上)の意識改革。
7. 窓口を設けたところで何も変わらない。ハラスメントした場合首が飛ぶシステムを当たり前に出れば、その人の死活問題なので減っていくのではないかなと思うが、ハラスメントする人は権力を持っている場合がほとんどなのでスーパートップダウンで嫌われ役になってくれる人が必要。
8. ハラスメントの被害者側の、認知の癖の問題もある。芸術家や芸術の業界では、携わる人の未熟さは仕方がないと放置されてきた慣習があると思う。芸能従事者であると同時にひとりの社会人であるという自覚と責任感を持てるように、年代や経験値を問わず、意識を変えていくことが大事だと思う。そのために、自分も相手も一人の人格であることを知ることが大事だと思う。
9. リスペクト
10. 業界全体の意識改革が必要だと思います。また演出家や監督が力を持ちすぎているため役者は訴えることができません。訴えれば仕事がなくなるからです。パワハラをした方が仕事なくなるような公平な第三者機関が必要だと思います
11. 言っても自分の立場に影響がないと確証があり、安心して相談できる場所がないと実態の把握にすら至らないと思います。また、相談しても意味がない・結果が伴わない場合は言わない方が波風立たないと考えてしまうと思うので、実効性というか、きちんと問題に対処し改善につなげていく体制作りも必要だと思います。
12. 第三者機関の設立、形骸化した利権団体の権威をフラットにすること
13. 被害者にとっては苦痛な面もあるが、守られた空間のなかでハラスメントが起きた原因(なぜ、その人物が権力を持つ当該ポジションにいたのかなど)を徹底追求して構造を解明し、再発しないように人事配置も含めて検討する。現状では、加害者を辞めさせるなどトカゲの尻尾切りのような形で終結してしまう。
14. 逃げる
15. 自由に訴えられる組織。場所があれば、社会的弱者が声をあげられる場所を。
16. 内閣府をはじめ連携省庁となっている政府に問題がある人物が関わっている為、相談するにも信用することが出来ない。聞くだけでなく、解決に導くスキルや心理的不安を取り除くフォロー態勢のある、安心して相談できる窓口の設置。
17. ハラスメントの常習者を法的に裁かなければいけないと思います。
18. 実効的な指導力のある発注元以外の第三者機関による相談窓口

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください(12)

262件の回答

ハラスメント 5
実態調査アンケート
Arts Workers Japan

1. ある程度まではあっても楽しいものだと思ってしまっている。不快に転ずる線引きが人それぞれで空気を読む能力も人それぞれで、難しいと思う。全くなくなるのも良くないと思っている。
2. 集団のなかで「権力」をもつ人々だけでなく、そこに従事する人々も含めた全ての人が「対等で自由な関係」を受け止められるだけの自立した大人になることです。私が見てきた限りでは、「支配的な権力者」を「強くて頼もしい人」とみて好む人々は一定数いて、そういう人々が支配的な権力者のハラスメントを強化し長期化させている部分は非常に大きいと思います。「支配的な権力者」を好む人は、「対等な関係を築こうとする権力者」を好みません。対等な関係を築くと従事者側の責任領域が増えるので、支配されることに慣れきっている人には強い不安を伴います。権力をもつ人だけが頑張っても、そこに従事する人だけが頑張っても、決してハラスメントはなくなりません。現場にいる全員の理解と弛まぬ努力が必要だと思います。
3. ハラスメントが起きないような環境づくり。ハラスメント加害者の反省と更生
4. 相談窓口の設置と書きたいが、私の場合、パワハラを相談した人事がさらなるパワハラをしてきたので、解決策は見つかりません。
5. 放送業者の隠蔽体質と被害者への圧力のかけ方が、ハラスメントや犯罪の温床を許す環境をつくっているの、労基署だけでなく、第三者機関の調査を行い、性加害者やそれを隠蔽する人事の管理職の存在を公表する、犯罪なので、内部でも公正に処罰を下させる仕組みづくりが急務だと考える。外部組織から被害アンケート調査を行い、沢山の被害を公にすると危機感を持つかもしれないです。
6. 仕事の内容をオープンにする、閉鎖空間を作らない。第三者の関与。ハラスメントが当たり前の古い慣習を排除。
7. 何が起きているかを組織外へ公開。精神疾患ではなくても同様の救済。
8. 第三者の相談窓口や調査組織があったらいいと思います。
9. 解決しようというよりは改善はできると思う。最近ワードが社会的にも認知されていき、若い人には当たり前にだいぶなってきたがやはり歳がある程度いった人は中々意識をすることができない(精神的な抵抗と、こっちのほうはその人のためになると本気で思い込んでいる)ことが多い。ハラスメントを行う人間(そういう生き方がもう残念ながら変えられない人)は一定数いてその場その環境からどちらかが離脱しないと変えられないように思う。もしくはその間にクッション緩衝材のようにハラスメント対応する人がいれば多少緩和されると思う。知らず知らずハラスメントをしてしまう人で意識している人は、注意やハラスメント講習などでそこに意識をむけることができると思うが、やはり意識が根付いてしまった人の方がどうすればよいかかわらないことの方が多い。
10. 働く成人が被害を受けた場合も、地位関係性を利用した類型として処罰されるように刑法を改正すること。また、メディアを横断的に監査する仕組みを整備すること。
11. 本人のモラル、そして何より、そんなことを1度でもすれば業界人生命が絶たれるということがない限り無くならないと思います。みんな今でも活躍されていて、見かける度にゲンナリします。
12. 常に人手が足りず、求める人材も即戦力となる人が必須条件の場合がほとんどで、この状況がこの職業をより閉鎖的にしている。長期的な視野をもって若い世代の人材育成に重点を置き、若いパワーの底上げが必要だと感じる。“職人気質”と称されるベテラン勢も、自分が育ってきた昔の環境を繰り返すのではなく、対話を持って相手と接することが大前提であることを心に留めてほしい。
13. 直接話したり、契約書を交わしてもラチが明かないように思うので、きちんと機能する相談窓口をつくってもらえるとうれしい。
14. 他者へのハラスメント防止、リスペクトの定期講習をおこなう。

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください(13) 262件の回答

1. 意見が文句と捉えられないような職業意識を経営者側が持ってくれること。
2. 解決はまず加害者が去る事から。禁止規定を設け、違反した場合の罰則を定める。契約書に明記する。文化庁や公財の助成金審査基準にも含める。その上で業界全体が人権意識を学ぶ必要がある。直接的加害者以外も何がハラスメントかを理解していないために被害が起きた時対応が困難であるため、立場にかかわらず講習が必要。
3. 弱者から言うのは難しい。演出家やプロデューサーなど立場のある人がハラスメントをしたら、何か罰則なり社会的に告発しやすい環境を作ってくれないと、窓口があったところで言いにくい。自分の仕事がなくなるだけだと思ってしまう。
4. 演劇団体・個人のいじめ体質をなくす。被害者が声をあげたときに周囲が被害を矮小化したり黙らせたりおかしい人扱いする二次加害をやめさせる。ハラスメント防止研修の徹底。性加害・二次加害・LGBTQ差別を許さない姿勢を全員がとる。
5. 個人ではなく業界自体が意識を上げないと変わらないと思います。
6. 相談窓口開設。相談できるのが普通になってほしいです。そういうのサボってる人達は早くいなくなってほしいです。
7. 被害はもちろん、被害の拡大の防止。ハラスメントへの理解
8. 契約にしっかり書く。相談窓口を設置する
9. 被害を周りが広めない・興味詮索の目で見ない風潮づくり 被害者を支援することが必要だという職場の雰囲気作り
10. 全てを可視化、やり取りも密室化しない。
11. 弱い立場(私)にも、発言の場が欲しい。場を作って欲しい。納得の行くまで話し合いをしたいです。
12. 相談窓口の設定と、簡単に利用できる雰囲気作り。
13. プロデューサー、監督、演出家など権力のある人への指導
14. 相談窓口の設置。調査機関の設置。行政の介入。
15. 自動車免許と同じように、定期的な講習及び資格がなければ公演・撮影等を行えないシステムにしてほしい
16. ハラスメントをしている人は、ハラスメントだという自覚がないので、それは立派なハラスメントだと突きつけて欲しいし、業界に出禁などにしてほしい。
17. 謝罪とコンテクストの開示
18. 意識改革。被害者も加害者どちらも。誰がいつ被害者になるか加害者になるか分からない点。女性も加害者になることもあるので、知見を広げることは誰かを守ること・自分を守ることに繋がると思うから。業界規模のレベルで研修や発信、セミナー開催などが大事と思いました。
19. 意識改革が必要だと思います。ハラスメント研修以外で何ができるかわかりませんが、今のままの価値観でハラスメント研修を受けたところで変わる人たちだとは思えないところがあります。
20. 教育と組織の毅然とした対応
21. 社外の労働組合や弁護士など専門家が連携して支援してほしい。戦って勝ってほしいし勝てる姿勢を示してほしい。
22. ハラスメントの内情、関わっている人物名を表に出す、週刊誌やメディアに晒す。
23. 仕事に余裕を持って取り組める労働環境、相談先・セーフティネットが複数持てること、理念や正義を振りかざすことに酔わない節度。
24. 声を上げること
25. 相談窓口の周知をし、自分が悪いから怒られているのではなくハラスメントを受けていると気付ける状況、安心して相談できる場所を作ること
26. ハラスメントした相手を現場から解雇してもらいたい

Q12. ハラスメントの解決にはどうしたら良いでしょうか？ 自由にお書きください(14) 262件の回答

1. 料金体系と契約を明確にする。ハラスメント講習を義務化する
2. 業界の変革はもちろん大切ですが、個々の意識の持ち方そのものがしっかり変わらなないと、いつまでも同じだなあと感じました。軽口たたいてる中でも、年齢の差別、美醜の差別を普通に口にする人は本当に多い。意識改革に繋がるような研究会などで、ちゃんとツライ立場の人間の声を聞いてもらいたい。
3. 業界全体で、ハラスメントの研修が必要
4. 座組み全員でのハラスメント講習受講。あらかじめ稽古前にハラスメントが発生した場合の相談先や対処について周知すること。稽古や本番でのハラスメントの実態を共有・公開しやすい環境が整えられること。また、ハラスメントを行ってしまった本人が、同じ行動を繰り返さないように講習を受けるシステムが早く作られることを希望します。ハラスメントをもし行ってしまったら、その本人にも未来があると思えなければ、告発も告白も難しいままだと思います。
5. 加害者に処罰が下されるようになることが必要。加害者に更生に向けたプログラムを受けることを義務付けることが必要。
6. 演出家の教育(俳優との関係が共同制作者ではなく、一段上からなにかを教えるような役割になっている。)俳優教育の見直し(いかに演出家、監督の「意向に沿うか?」「(議論せず)演出意図を汲み取るか?」「忖度するか?」ということに重きが置かれるような構造になっている。自立した俳優を育てる必要がある。)
7. 解決、終わりが見えません。被害者が受ける苦勞、苦悩が多すぎて、精神的に追い詰められてしまいます。
8. 当事者同士で解決させようとするのが殺人犯人と遺族だけで解決させようとするくらい無理でグロテスクで意味不明なことを当たり前のように要求するのをやめてほしい。公正な第三者機関による調査と加害側への仕事の制限、被害側へのカウンセリングや調査等にかかる費用の補償、おかしいことをされてるのにそれをおかしいと思えず言えず止めもしない演劇映像業界は狂ってると思う。全員ハラスメントとリスペクトについて講習を受けハラスメントが発覚した際は公平な調査の上加害側への更生プログラム必修とその職域へ入ることを禁止してほしい
9. 知識だと思います
10. 業界全体での意識改革が必要だと思います。「そういう業界だから」という内外からのイメージを払拭し、誰もが安心していられる業界になってほしいです。
11. 業界内での教育(研修)と意識づけ
12. 監視カメラ、個人の交渉接触はしない、もしくは衆人監視あること。
13. ギャランティの未払いに関しましては簡単に低料金で相談できる弁護士またはお金に強い部署を教えていただけたら大変嬉しいです。その他ハラスメントに関しては、非常に難しいと思います。たとえハラスメント講習を行ったとしても現場では上下関係が強くあるため、先輩のハラスメントを指摘する人は周りには誰1人おりませんし、むしろ同調の空気さえ流れます。そのため大変難しいと考えております。ハラスメントが明らかな悪であるということ。30代後半40代50代スタッフが他部署からの悪意のある発言、叩くなどの行為に対して笑って誤魔化す光景を多々目撃してきました。おそらく、長年業界で働いているため、処世術もありつつ、それがおかしい事だという感覚が鈍っているのだらうなと感じておりました。そのようなことを見た際に作品に全く無関係なところへ相談まで大きなことでなくとも雑談程度で話せる場所があれば良いかなと思いました。またそのようなハラスメントを告発することが悪だという空気が蔓延しているところも問題だと思います。また男性スタッフからの立場が低い女性スタッフへの、暴言、嫌がらせ、無視、仲間はずれなどが見受けられました。見たり実際自分が受けた際に簡単にメモ書き程度に書き込める相談口があれば良いかなと思いました。またそのような窓口の存在の業界全体への周知が抑止力になったら良いかなと思います。本当はハラスメントを行ったスタッフのギャラの減給があれば良いかなと思います。
14. モラルの向上、研修
15. 契約書は必須だが権力勾配が解消されない限りパワハラはなくなる

※ アンケートに寄せられた個人を特定されると思われる記述に関しては、ご回答者の安全を考慮し、改編、割愛などさせていただきました。危機感のある事項には、しかるべき対応をして参ります。たくさんの声をお寄せくださり、誠にありがとうございました。



Arts Workers Japan

一般社団法人日本芸能従事者協会

芸術・芸能の仕事に従事するすべての方と、日本の文化の発展をともに考え、実現していくための協会です。

理事長	森崎めぐみ
設立日	令和3年9月16日
所在地	東京都東京都港区北青山3-6-7-11F
ホームページ	https://artsworkers.jp