

# セクシュアル・ハラスメントを防止するためのガイドライン

平成16年3月  
大磯町教育委員会

## はじめに

平成9年6月「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保など女性労働者の福祉の増進に関する法律」が改正され、さらに平成11年4月より、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する雇用管理上の配慮が義務づけられました。

もとよりセクシュアル・ハラスメントは職場の環境を悪化させ、働く人、特に女性の働く権利や人権を侵害し、直接的な不利益を与えたり、その結果働き続けることが出来なくなるといような状況をもたらすものです。職場における男女平等の確保をすすめるためにも重要なものです。

また「スクール・セクハラ」という用語で、児童・生徒同士、教職員から児童・生徒へ、などのセクシュアル・ハラスメントの防止も課題となっています。

本冊子は二部から構成され、第一部では学校内における管理職・教職員を含む職場の問題を対象とし、第二部では教職員から児童・生徒へのセクシュアル・ハラスメントを防止するためのガイドラインとなっています。

## 第一部 学校内の職場におけるセクシュアル・ハラスメント

### セクシュアル・ハラスメントとは

「相手側の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、職場環境を悪化させること」を意味します。

### セクシュアル・ハラスメントの種類

#### 1 対価型・地位利用型

職務上の地位を利用し、または何らかの雇用上の利益の代償あるいは対価として性的要求が行われるもの

##### 事例

性的な誘いかけをして「言うことを聞けば給料を高くしよう（昇進させてあげよう）」、「言うこと聞かないなら、辞めてもらう（いやでも配置換えをする）」など立場を利用して行うセクシュアル・ハラスメント

#### 2 環境型

はっきりとした経済的不利益はともなわれないにしろ、それを繰り返すことによって職務の円滑な遂行を妨げるなど、職場環境を悪化させる性的な言動

##### 事例

抱きつく、胸や腰に触るなどの行為や、性的な噂を流す、いやらしい冗談を言うなど言葉による性的ないやがらせ、ヌード写真を掲示するなど不快な職場環境をつくるもの

### セクシュアル・ハラスメントの判断基準

セクシュアル・ハラスメントの判断基準は本人の訴えや第三者から見て見過ごすことのできない程度の具体的な不利益や被害が生じていること、生じようとしていることが重要となります。対価型・地位利用型の場合は具体的労働条件の不利益が生じているか

で判断できますので、比較的明確です。これに対して環境型は判断しにくい面がありますが、その判断基準は次のように整理することができます。基本は「女性（または男性）の感じ方」です。

判断基準

対価型・地位利用型

地位や立場、権限を利用した昇進や解雇などの労働条件への具体的な不利益が発生しているか。

環境型

性的言動がどの程度繰り返されているか、女性（または男性）が望まない不快な言動か

## セクシュアル・ハラスメントの背景

セクシュアル・ハラスメントは、日常のマナーから職場の雰囲気まで広く関係している問題です。日常生活の中で女性を「性的な関心の対象」や「劣った性」として見る、「女としての役割」を強いるといった固定的な考え方や、性に関わりある言動の受け止め方に男女で差異があることが充分認識されていないことなどが、ジェンダー・ハラスメントである差別的言動や性的言動、意識を引き起こす要因となっています。

## セクシュアル・ハラスメントの影響

セクシュアル・ハラスメントは同じ職場に働く教職員に不快感を与え、職場秩序を乱し、職場環境を悪化させ、ひいては職務の遂行に悪影響を及ぼすものです。

特に学校では、児童生徒の学習環境やその保護者などの生活環境まで影響が及ぶものとなります。

一人の教職員によるセクシュアル・ハラスメントは、学校教育や全教職員に対する市民の信頼を失わせことにもなります。

## セクシュアル・ハラスメントの場所について

職場とは教職員が職務を遂行する場所を言いますが、それ以外の場所であっても、職務を遂行する場所であれば出張先なども含まれます。

また、正規の勤務時間外であっても、職場の歓送迎会など実質上職務の延長と見なされる場合はその場所も含まれます。

## セクシュアル・ハラスメントとなり得る言動の事例

以下に示したセクシュアル・ハラスメントにつながる意識や言動は、繰り返されたり、抗議されたにもかかわらず続けられればセクシュアル・ハラスメントとして不法行為に当たることを認識し、こうした差別的言動や性的言動、そしてそれらを生み出す意識からなくしていく必要があります。

### （１）職場内外で起きやすいもの

性的な内容の発言

- ・スリーサイズを聞くなどの身体的特徴を話題とすること
- ・聞くにたえない卑猥な冗談を交わすこと
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること
- ・性的な風評を流布したり、性的なからかいの対象とすること
- ・「男のくせに根性がない」「女性には仕事を任せられない」「女性は職場の花であればいい」などと発言すること
- ・「男の子」「女の子」「坊や、お嬢さん」「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こと

### 性的な行動

- ・ヌードポスターなど職場に貼ること
  - ・雑誌などの卑猥な写真・記事などをわざと見せたり、読んだりすること
  - ・身体を執拗に眺め回すこと
  - ・食事やデートにしつこく誘うこと
  - ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙などを送りつけること
  - ・身体に不必要に接触すること
  - ・浴室や更衣室などをのぞき見すること
  - ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用などを強要すること
  - ・女性であるというだけの理由で仕事などの実績を不当に評価すること
- (2) 主に職場外において起きること
- ・性的な関係を強要すること
  - ・職場などの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること
  - ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと
  - ・自宅までの送迎を強要すること
  - ・住居などまでつけ回すこと
  - ・カラオケでのデュエットを強要すること
  - ・酒席で、上司、指導教官などのそばに座席を指定したり、お酌やチークダンスなど強要すること

## セクシュアル・ハラスメントをなくすために

### (1) 管理職の基本姿勢

学校という職場の雰囲気は管理職の意識が大きく影響します。そのためセクシュアル・ハラスメントは保護者や地域を含めた秩序を乱し、学校に対する信頼を大きく失わせることを認識しなければなりません。教職員の人権侵害の問題であることを示し、管理職が積極的にこの問題に取り組み、防止の姿勢を明確にすることが必要です。

学校内への周知徹底をはかることが重要で、セクシュアル・ハラスメントを単に許さないという宣言は口頭だけでなく、文章による掲示、ガイドラインの配付などの方法をとる必要があります。

職場内の実態を把握し、防止対策に反映させる必要があります。このために教職員全員に対して無記名によるアンケートを実施するなどして、問題の所在を認識することが必要です。

セクシュアル・ハラスメントの最善の解決策は、その発生を防止することにあります。そのために定期的に管理職・教職員の研修を継続して行う必要があります。

### (2) 教職員の基本姿勢

教職員の一人ひとりがお互いの人格を尊重し、職場の対等なパートナーであることという意識を持つこと

相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと

性に関する受け止め方には個人差があることを充分認識し、この程度のことは相手も許容するだろうという憶測はしないこと

職場における上下関係などの優位的地位を不当に利用し、性的な言動をとらないこと

## セクシュアル・ハラスメントにあったとき

いやなことは「いや」と相手にはっきり伝える。

性的要求の言動を無視したり、受け流したり、黙って我慢したりしていると、自分の気持ちが相手に伝わりません。それどころか「自分に気があるので黙っている」

などの誤解を受けることもあります。またあとになって、「嫌がっていると思わなかった」などという言い訳を相手に許すことにもなりかねません。嫌なことは相手にはっきり伝えることが必要です。

職場で話し合うこと

職場で話し合う相手がいないときは相談窓口相談する。

## セクシュアル・ハラスメントに関する相談体制

セクシュアル・ハラスメントに関する教職員からの相談・苦情の申し出に対応する相談窓口は、大磯町教育委員会内（61-4100）に設置されています。担当は学校教育課教育指導班です。相談窓口は、原則として月曜日から金曜日までの午前8時30分から午後5時までの間に、電話・文書・来所のいずれかの方法によって、相談・苦情を受け付け、必要に応じ次のようなことを行います。

相談・苦情を申し出た教職員に対する事実関係の聴取及び助言

関係職員からの事情聴取

関係教職員に対する指導及び適切な解決策の提案

相談・苦情の処理に当たって当該教職員及び、関係教職員のプライバシーは完全に保護されます。また相談・苦情を申し出たことにより当該教職員に対し不利益な扱いがされることは一切ありません。

なお、相談・苦情の申し出は原則として相談整理簿に記録することになりますが、相談者の申し出により記録しないことも出来ます。

セクシュアル・ハラスメントの問題は一人で悩まずに、相談窓口や身近な理解者に相談してください。

## 県の相談窓口

職員対象（非常勤職員、臨時的任用職員も相談できます）

総務部職員課 直通電話 045-201-3126

教育庁管理部厚生課（教育委員会職員対象）

直通電話 045-210-8169

\* 希望により面接も行います。

\* 匿名での相談も受け付けます。

\* プライバシーは厳守されます。

県民対象（職員も相談できます）

かながわ女性センター

相談部「セクシャル・ハラスメント相談」

直通電話 0466-28-2367

## 第二部 スクール・セクハラを防止するために

学校において発生するセクシャル・ハラスメント（スクール・セクハラ）は子どもの基本的人権を侵害する点で社会的にきわめて深刻な問題です。一刻も早く根絶しなければなりません。スクール・セクハラとは児童・生徒間の問題を指すこともありますが、本冊子では学校において教職員が、児童・生徒や関係者を不快にさせる性的な言動を行うこと、または繰り返すことを言います。

また自校・他校を問わず、法律・条例等に違反するセクシュアル・ハラスメントと児童・生徒に対する「わいせつ」行為は同意による行為も含めて懲戒処分の対象となります。

### 1 学校におけるセクシュアル・ハラスメント

( 1 ) 学校とは

学校教育が行われる場所すべてを言い、校外であっても社会見学、修学旅行の場所や部活動の遠征場所などを含みます。また、教職員の勤務時間外であってもPTAの懇親会のように、実質上、職務の延長と見なされる場合は、その場所も含みます。

( 2 ) 関係者

児童・生徒の保護者や卒業生など、教職員が職務上関係する人をいいます。

( 3 ) 性的言動とは

性的な関心や欲求、社会的・文化的性差に基づく発言と行為をいいます。

・ 発言

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的なうわさの流布、性的な体験や外見・容姿について話す・聞くことなど

・ 行為

ヌード写真やポスター、わいせつな図画の掲示、性的関係の強要、身体への不必要な接触・凝視、執拗な電話・尾行など

## 2 学校におけるセクシュアル・ハラスメント

( 1 ) どのような問題が生じるか

\* 児童・生徒が学習意欲を失い、保護者がPTA活動に参加できなくなるなどの現象が現れたり、保護者から抗議を受けるなど、学校を取り巻く環境が悪化します。

( 環境型 )

\* 児童・生徒や関係者が抗議を行ったことを理由に、成績評価の取り扱いなどで不利益を被ることがあります。

( 対価型・地位利用型 )

( 2 ) 不快にさせる性的な言動かどうか

性に関する受け止め方には、個人差や男女差があり、冗談やからかいのつもりと言動に対して「不快である」と意思表示がある場合があります。

一方、教職員が児童・生徒の成績評価や生徒指導上の処遇において支配的地位にあるため、児童・生徒や関係者が不快に感じていても意思表示できない場合や、児童・生徒の発達が未熟であるために、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けていても、そう判断できない場合があります。

したがって、教職員は被害者からの意思表示の有無にかかわらず「不快にさせる性的な言動」に対する教職員にふさわしい判断基準を身に付けていなければなりません。

( 3 ) 繰り返さなければよいか

1回の言動であっても、被害者を深く傷つける場合があります。したがって社会的信用や倫理性が強く要請されている教職員としての自覚を高めるとともに、日頃から自分の言動に細心の注意をはらってください。

( 4 ) どのような影響があるか

\* 被害者の人間としての尊厳を傷つけ、人権を侵害します。

\* 加害者には、その他の服務規律違反の非行における場合と同様に必要及び適切な範囲内で懲戒処分などの服務上の措置がとられます。また内容や被害者の年齢により、刑法の強制わいせつ罪や強姦罪、神奈川県青少年保護育成条例違反に問われます。

参考

刑法第22条 わいせつ、姦淫及び重婚の罪

第174条 公然とわいせつな行為をした者は、6月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金または拘留若しくは科料に処する

第176条 13才以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上7月以下の懲役に処する。13才未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

第177条 暴行又は脅迫を用いて13才以上の女子を姦淫した者は、強姦の罪とし、2年以上の有期懲役に処する。13才未満の女子を姦淫した者も、同様とする。

\*教職員によるセクシュアル・ハラスメントは、地方公務員法第33条で禁止されている信用失墜行為であり、教育や教職員全体に対する不信感を招きます。

参考

地方公務員法第33条

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

### 3 スクールセクハラ的事例

以下の事例を検討してみてください。

- ア 教員Aは授業中に性的な冗談を言ったり、女子生徒の外見や容姿にふれる。その結果、生徒Bは授業に集中できず、学習意欲を失っている。ある時、生徒Cは教員Aに、止めて欲しいと抗議した。その後、教員Aは、生徒Cの成績を不当に低く評価したり、役割分担を決める際に、生徒Cの希望に沿わない役割を故意に割り当てた。
- イ 教職員Dは、PTAの懇親会の帰り道、その場の雰囲気から複数の保護者に性体験を尋ねてしまった。保護者Eは非常に不快な顔をしていた。
- ウ 教員Fは、児童Gをしばしば膝の上に抱きかかえる。児童Gは喜んでいるように見えたが、のちに、児童Gの保護者から、止めて欲しいと抗議を受けた。

- |      |            |  |
|------|------------|--|
| アの場合 | 加害者...教員A  | 被害者...生徒B(環境型)<br>被害者...生徒C(対価型・地位利用型) |
| イの場合 | 加害者...教職員D | 被害者...保護者E                             |
| ウの場合 | 加害者...教員F  | 被害者...児童G                              |

### 4 学校におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために

#### (1) 性差における対等な関係の構築

男女の性差に固執し、「女のくせに」「女だから」「男のくせに」「男だから」といった男女の役割を固定化する発想をなくさなければなりません。また異性を性的な関心や欲求の対象としてだけ見ることは言うまでもないことです。教職員一人ひとりが身近な言動を見直し、男女を対等なパートナーとしてみるよう意識改革することが必要です。

#### (2) 教職員の自覚の必要性

\*セクシュアル・ハラスメントが人権を侵害する行為であることを認識し、常に人権感覚を磨くことが必要です。

\*児童・生徒や関係者を性的な関心や欲求の対象としてみるのがあってはなりません。

\*性に関する受け止め方には、個人差や男女差があることを認識し、この程度なら相手も許容するだろうという憶測をしないことが大切です。

\*教職員は児童・生徒や関係者に対し、支配的地位にあることを自覚し、その地位を不当に利用することや、児童・生徒や関係者から「不快である」との意思表示がないからといって、その言動が受け入れられていると思いきよようなことがあってはなりません。

\*被害者からの意思表示、他の教職員からの指摘、保護者からの抗議を受け入れ、その言動を繰り返さないことが必要です。

\*児童・生徒や保護者の反応を敏感に察知するとともに、児童・生徒や保護者が教職員に対しても意思表示ができる環境をつくっておくことが大切です。

### (3) 校内に相談窓口の設置を

校長は、教職員に対して学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止についての周知・啓発や研修会を計画的に実施するなど、セクシュアル・ハラスメントのない学校づくりに努めなければなりません。

また、校長は学校内に「学校におけるセクシュアル・ハラスメント」に関する相談窓口（以下校内相談窓口という）を設置し、児童・生徒や関係者に周知しておくことが必要です。

### (4) 校内相談窓口

教育相談担当者、人権同和教育担当者、養護教諭、スクールカウンセラーなどを中心に構成した組織が考えられます。必要に応じて県の総務部・教育庁・かながわ女性センターなどの外部機関との連携を図るとともに、情報を収集したり、校内の教職員に対して啓発活動を行うことが必要です。

また被害者からの相談や苦情を受けられるような体制と雰囲気づくりが必要です。

## 5 学校におけるセクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応

### (1) 解決に当たる者の基本的姿勢

\*問題を軽く考えたり、先入観を持ったりすることなく、被害者の救済を最優先に考える。

\*正確な情報収集と迅速な対応により、被害を深刻化、拡大させない。

\*被害者のプライバシーを保護する。

\*被害者が被害を訴えたために、不利益を受けないよう配慮する。

### (2) 校長の役割と校内相談窓口

校長は、公正に対応し、良好な教育環境を回復するための適切な措置を講じなければなりません。また、必要に応じて、被害者からだけでなく加害教職員や第三者からの事実確認や保護者への連絡を行わなければなりません。

校内相談窓口は、校長への報告を密に行うとともに、担当者間の連携・協力を図らなければなりません。また、校内相談窓口が被害者から事実確認を行う場合には、次のことを留意する必要があります。

\*被害者と同性の者を配置し、複数の担当者であたる。

\*適切な場所とゆとりを持った時間を確保し、優先的に被害者の話を聞く。

\*被害者が求めているものは今後の事態の抑制なのか、加害教職員からの謝罪なのかなど、被害者の要求を把握する。

\*いつ、どこで、誰が何をしたのか具体的な行為を記録する。但し、被害が深刻な場合には、被害者が理路整然と訴えることができるとは限らないことを理解しておかなければならない。

\*事実を知る第三者や、すでに相談した者の存在の有無を確認する。

### (3) 二次被害の防止を

一般的に、セクシュアル・ハラスメントの被害には次のような「二次被害」の問題が指摘されています。

\*事実確認の過程で無視、無理解、批判、非難などを受けて精神的打撃を被る。

\*加害者の行動により被害者の行動が問題視される。

\*事実と直接関係のないプライバシーが詮索されたり暴露されたりする。

例えば、学校におけるセクシュアル・ハラスメントについて「なぜそんなに騒ぐのか」と批判されたり、「あの人はセクハラ相談をしたらしい」「あそこへ行った方が悪い」等のうわさをたてられることが二次被害として考えられます。これらの二次被害を防ぐためには、秘密保持と被害者の人権救済を最優先に考えることが必要です。

## 6 研修用資料

ケース1

朝のホームルームでのこと。クラス担任が「教室が散らかっています。女の子なら、さっさと気づいて掃除するようでない、良いお嫁さんになれません。」と冗談のつもりで言った。

ケース2

ある女性教員が、文化祭の準備で疲れた様子を見せた男子生徒に「男なのにだらしがない」と言った。

ジェンダーに基づく発言であり、児童・生徒の感じ方により環境型セクシュアル・ハラスメントを引き起こします。もし、不快に感じる児童・生徒がいなかったとしても、教職員の言動に潜むジェンダー意識は児童・生徒の中で再生産されるため、このような発言は慎むべきです。

ケース3

ある教員が、女子生徒に向かって、「そんなに大きな胸だったか。それとも最近太ったのかな。」と大声で言った。

ケース4

ある男性教員が同じ部活動の女性生徒に向かって親近感を込めた冗談のつもりで「そんなに太っているのによりレーの選手になれたな。」と行った。

外見・容姿に関する性的な発言であり、児童・生徒の感じ方により環境型セクシュアル・ハラスメントを引き起こします。また、女性による発言であっても、性的な話題が横行する環境は、セクシュアル・ハラスメントの土壌となることにも注意が必要です。

ケース5

体育の授業のあと、女子生徒の更衣が遅れ、次の授業の始業チャイムが鳴った。数人の女子生徒が更衣中であつたが、「着替えるのが遅いぞ。」と言いながら、授業担当が入室した。

ケース6

ある男性教員は、部活動指導のあと、汗をかいたと言っては上半身裸になり、職員室を歩き回ることが頻繁にある。職員室を訪れる女性生徒は、嫌なので見ないようにしている。

身体を見た・見られたという感じ方には、個人差や男女差があり、見られたと思ひ深く傷ついたり、見てしまったと思ひひどく不快に感じたりします。

ケース7

身体計測の時、ある女性教員が男子の身体計測に割り当てられ、男子生徒の身体をじろじろ見ている。この学校では、必ず上半身裸で計測するよう指導しているが、見られた男子生徒は嫌だと思っている。

ケース8

ある女性教員は、生徒の肩に手をかけたり、身体に触れながら話をしたりする癖がある。本人は親近感を持っているつもりなのだが、嫌がっている男子生徒もいる。

男性が女性の言動を不快に感じる場合もあります。「男子生徒にならよい」、「セクシュアル・ハラスメントの加害者は男性だけ」という考え方もジェンダーに基づくものであり、改めなければなりません。

ケース9

ある男性教員は、放課後、補習するといつては特定の女子生徒を教科研究室に呼び出し、肩をもませたりしている。

「特定の女子生徒」を呼び出すことは、女性を性的な関心や欲求の対象として見ているという行為です。また、この女子生徒は、たとえ指導に疑問を感じたとしても、成績評価等の取扱いへの影響を考えれば、断ることができません。



### ケース10

ある男性教員が、PTA活動で来校した特定の保護者（女性）に、「場所を変えてお子さんの進路について相談しましょう。」と喫茶店に誘った。

保護者に「進路」という教職員の支配的地位を象徴する言葉で誘いかけることは、対価型セクシュアル・ハラスメントにつながる行為です。

### ケース11

あるクラスの壁に、雑誌から切り抜いた女性の水着姿のカレンダーが貼ってあり、嫌だと思っている女性生徒もいる。クラス担任は気づいているが、まだ剥がすように指導はしていない。

教職員は、行為者が判明しない場合であっても、児童・生徒の感じ方に配慮し、セクシュアル・ハラスメントを引き起こす環境を放置せず、迅速に教育環境を整えなければなりません。

## 懲戒処分の指針（平成14年10月31日 神奈川県教育委員会より抜粋）

### 標準例

（中略）

### （3）わいせつ行為等

#### ア 自校の児童生徒に対するわいせつ行為等

わいせつ行為（同意による行為を含む）... 免職

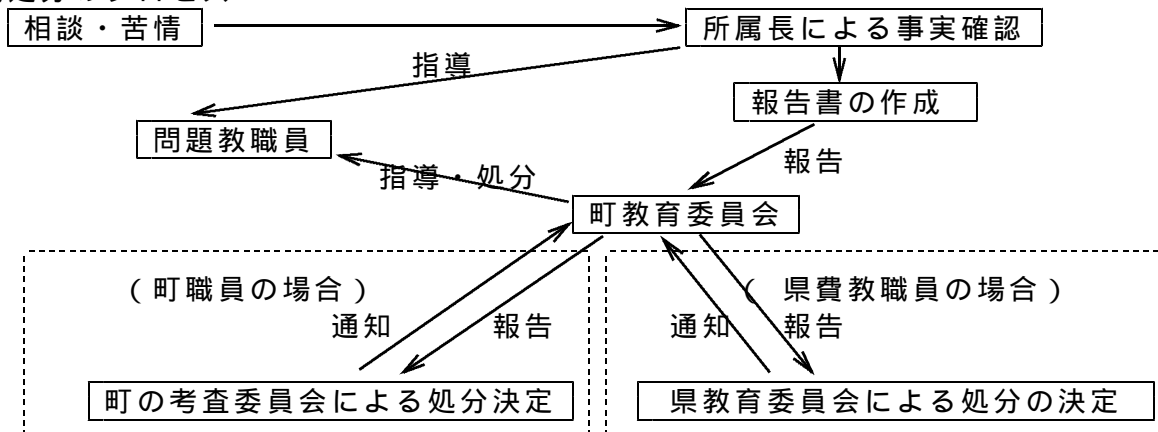
セクシュアル・ハラスメント... 免職、停職又は減給

#### イ ア以外の者に対するわいせつ行為等

法律、条例等に違反するわいせつ行為... 免職又は停職

セクシュアル・ハラスメント... 停職、減給又は戒告

## 懲戒処分のプロセス



## 参考

### スポーツ界のセクシュアル・ハラスメント

最近スポーツ界（学校の中では部活動）のセクシュアル・ハラスメントが取り上げられています。スポーツの指導者、顧問、コーチからマッサージと称していやらしい触り方をされている、選手選考などで肉体関係を強要された、教室にお気に入りの子どもの水着姿の写真を貼ってあることなどです。大分県では2001年夏、部活の顧問が強制わいせつで警察に逮捕される事件も起きました。セクシュアル・ハラスメントの原点は

被害者の「不快感」をスタートとするものであり、決して「権力」をもつ側の恣意的行動は正当化されません。本来選手と指導者は対等な関係であるべきです。「権力」をもつ指導者、顧問、コーチは選手を「私物化」してはなりませんし、身体接触はできるだけさげねばなりません。2002年9月3日財団法人日本陸上競技連盟も「倫理に関するガイドライン」を公表しています。その中でセクシャル・ハラスメントについて触れています（ホームページからPDFファイルでダウンロードできます）。ヨーロッパおよびカナダ、アメリカ、オーストラリアなどでは、オリンピック委員会や各競技団体、行政が積極的にセクシュアルハラスメントの問題と取り組み、啓蒙・啓発活動に努めています。

またこれまで女性側が被害者として取り上げられるケースがほとんどでしたが、その逆や同性どうしによることもあります。そして選手間で起きることも多いといわれています。指導者として今後これらに対し、十分注意することが望まれます。

参考 アメリカ合衆国 全米・スポーツ協会の指針

- \* 選手と二人きりにならないこと。
- \* 技術指導で必要以上に体に触れないこと。
- \* 宿泊をとまなう場合は離れた宿舎にすること。
- \* セクハラについて教育し、選手から話せるようにすること。

引用した文献

- ・「セクハラ防止ガイドライン」 伊勢原市教育委員会
- ・「STOP! ザ・スクール・セクハラ」 平成 12 年 4 月 神奈川県教育庁管理部
- ・「セクシュアル・ハラスメント事例収集結果報告書 - 職場・学校・地域の事例にみる実態 - 」 平成 10 年 2 月 神奈川県立かながわ女性センター  
職場研修の参考となる資料（順不同）
- 【職場におけるセクシュアル・ハラスメント】
- ・「神奈川県教育委員会の職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針」平成 11 年 4 月 1 日施行
- ・「セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために」平成 11 年 3 月 神奈川県教育委員会
- 【学校におけるセクシュアル・ハラスメント】
- ・「セクハラ防止ハンドブック [改訂版] 男性も女性もひとりで悩まないで！」平成 12 年 1 月発行かながわ女性会議