

Chapter 3

女性エリートコーチ 育成プログラム

プログラム概要

背景と目的

女性アスリートの活躍が注目される一方で、オリンピック競技大会における日本代表選手団の監督・コーチ全体に女性が占める割合は、ロンドン大会12%、ソチ大会15%、リオデジャネイロ大会16%に留まり、女性コーチは未だ少ない状況にあります。また、女性アスリートの強化・育成の現場に女性が少ないことから、女性特有の視点や観点が十分に活かされていないという課題があります。

本プログラムでは、アスリートとしての高い競技経験を有し、女性コーチのロールモデル（模範）となり得るポテンシャルを兼ね備えた女性コーチを育成することにより、女性アスリートの恒常的な競技力強化に貢献するとともに、女性コーチのロールモデルを示すことを目的としています。

女性エリートコーチの定義

本プログラムでは、「女性エリートコーチ」を、女性アスリートや女性コーチにとってのロールモデルとなり得る、高い競技水準で指導を行う女性コーチ（以下「対象コーチ」という）と定義しています。

本プログラムで対象としたコーチ像

アスリートとしての実績 高い競技水準での競技経験を有する

ロールモデルとしての可能性 彼女のようにになりたい！

キャリア形成意欲がある 将来、ナショナルコーチを目指したい！

プログラムの策定に向けて

現状把握

プログラムの策定にあたり、女性コーチ育成の現状を把握することを目的に、NFへアンケート調査を実施し、本プログラムにおける基礎資料として活用しました。

この調査は、本事業実施期間中に4回実施し、各NFの女性コーチ育成における関心及び現状等を追跡調査しました。（結果の詳細は68～75ページを参照下さい。）

女性コーチ育成の課題については、①指導する環境・機会、②セミナー・勉強の機会、③資格・学位取得支援、④子育て支援（託児所）、⑤家事との両立、⑥アドバイザーの活用、⑦女性コーチに関する情報、⑧その他の8項目における課題の重要度と具体的な内容について調査しました。

その結果、NFにおいて課題の重要度が一番高かった項目は、**指導する環境・機会**、次いで、**子育て支援及び家事との両立**、**学びの機会**（セミナー・勉強・資格取得等）という結果が得られました。この3つの課題を女性エリートコーチ育成に必要なプログラムの柱としました。

仮説

- ◆ NFにおける女性エリートコーチ育成の現状や課題を踏まえ、女性コーチの課題に寄り添うプログラムを策定することにより、女性コーチの指導環境やライフイベントに左右されることなくコーチキャリアを築くことが期待されます。
- ◆ 男性優位の指導現場において、女性コーチを支援する助言者や理解者の存在は、女性コーチの課題解決や意欲向上の一助となることが期待されます。

プログラムの構造

◆女性コーチの学びのサイクル

本プログラムでは、国際コーチングエクセレンス評議会^{*1}(以下「ICCE」という)が提唱するスポーツ・コーチングにおける国際的な枠組みInternational Sport Coaching Framework^{*2}(以下「ISCF」という)において定められている「コーチングにおけるコンピテンシー領域」を活用して、女性コーチの現状や課題を分析し、学習すべき領域を明らかにすることで、Plan→Do→Check→Actionという学びのPDCAサイクルを推進する女性コーチのための育成プログラムを開発しました。

この学びのサイクルにより、活動の定期的なブラッシュアップを図ることが期待できます。



※ 1 ICCEは、スポーツ・コーチングを世界中で通用する職業として普及・発展させ、スポーツのすべてのレベルにおけるコーチングの質を高めることを目指す非営利の国際組織です。

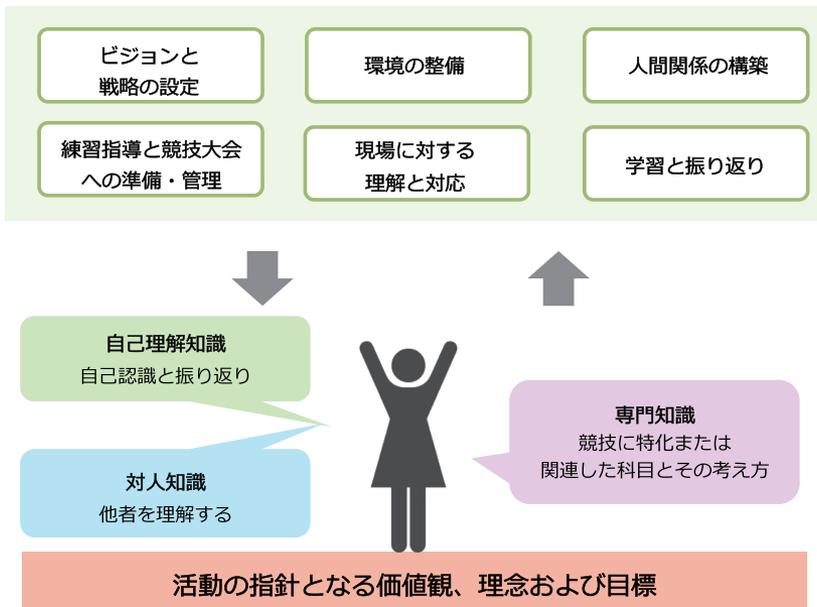
※ 2 ISCFとは、国際的に認知されたコーチ育成に関する指標です。異なる競技や国、組織、団体のニーズに応え、コーチ資格・認定に関する水準点、コーチングに関する共通言語と一連の理論を提供しています。

ISCFにおいて提唱しているコーチングにおける職務関連のコンピテンシーと、その土台となるコーチングの基礎知識を女性エリートコーチ育成の活動計画である「アクションプラン」の基盤として活用しました。

コーチの職務能力（コンピテンシー）とは

以下の図は、ISCFにおいて定められているコーチングにおける職務関連のコンピテンシー^{※3}と、その土台である活動の指針となる価値観・理念・目標を中核に据えたコーチングの基礎知識の関連性を表しています。

ISCFにおいて定められているコーチングにおける職務領域とコンピテンシー^{※3}



出典：『スポーツ・コーチングに関する国際枠組み』国際コーチング・エクセレンス評議会、夏季オリンピック競技国際連盟連合、リーズ・メトロポリタン大学

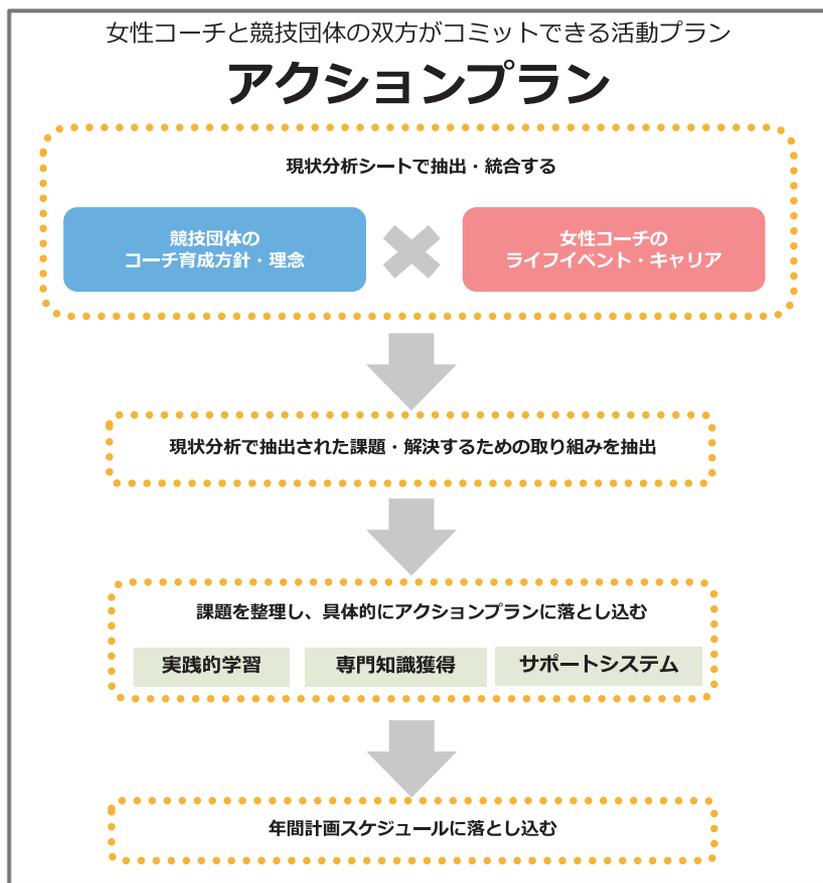
※3 ただの能力だけでなく、「人（組織）が仕事や状況に応じて効果的に行動・振る舞いができる関連能力、コミットメント、知識、スキルを全て兼ね揃えた能力や適正」を示します。（能力水準）

◆メンタリングプログラムの開発

コーチングに関する効果的な支援として、競技現場内外でアドバイザーの活用を通じて学びを深めることができるメンタリングプログラムを開発しました。プログラムの普及を目的に、女性コーチ育成を目指すNFが導入できるガイドブックを作成しました。（「Chapter4 メンタリング導入のためのガイド」を参照）

Plan アクションプランの策定

学びのサイクルを稼働させるために、活動の計画を立案しました。まず、現在の目標を達成するための基準を設定し、NF関係者と一緒に現状の分析、評価を行います。現状分析から抽出された課題を整理し、具体的な活動計画に落とし込んだものが、「アクションプラン」です。



アクションプランの策定に向けたステップは以下のように実施しました。

STEP 1 競技団体における基準の設定

NFの担当者は、ISCF^{※4}が定めるコーチの職務領域や職務の要素を踏まえ、以下の基準を定めます。

※4 詳細については、46～47ページを参照

- 1) NFが求めるエリートコーチ像の基準
- 2) 求めるエリートコーチ像を踏まえた対象者の目標達成に必要な基準

STEP 2 コーチング自己評価の実施

STEP 1の2) で設定された「エリートコーチ像」の基準に対し、対象コーチ自身が自己評価を行い、課題を抽出します。

STEP 3 コーチング他者評価の実施

STEP 1の2) で設定された「エリートコーチ像」の基準に対し、NFの担当者が対象コーチの他者評価を行い、対象コーチの課題を抽出します。

STEP 4 コーチング現状分析シート

STEP 2及び3にて抽出された課題に対し、対象コーチが本プログラムで取り組むべき課題を抽出します。

STEP 5 コーチング課題克服シート

対象コーチが取り組むべき課題について、対象コーチとNFの担当者が意見交換を行い、活動内容を整理し、アクションプランに落とし込みます。

Do アクションプランに基づく活動の実施

アクションプランの現状分析シートによって抽出された課題に対し、以下の取り組みを推奨し、活動を実施しました。

(1) 実践的学習

高い競技水準での指導経験を積むことができるようにナショナルチームへ帯同するなど、現場での指導やOJT(On the Job Training)を実施しました。

(2) 専門知識獲得

コーチングに必要と思われる専門知識を得るために、ライセンスの取得や講習会への参加、語学学習に取り組みました。

(3) サポートシステム

男性が多いコーチング現場において、女性コーチが気軽に相談できる相手や定期的に助言を仰ぐことが出来る環境を整備しました。また、育児をしながら活動するコーチに対して、託児サポートを実施しました。



Check 有識者によるインタビュー

プログラムの進捗や対象コーチらの学習による変容については、有識者によるインタビューで確認します。インタビューでは、対象コーチから活動状況、コーチング哲学についてのプレゼンテーションを行い、そのプレゼンテーションに対する質疑応答やフィードバックを行いました。

※本プログラムでは、スポーツ医・科学における知見やハイパフォーマンススポーツの強化現場におけるコーチ経験を有する有識者を「パネル」と称しています。

インタビュー方法

1 プレゼンテーション

アクションプランに基づく活動の報告及び現在のコーチングにおける自身の役割、強み、課題等についてプレゼンテーションを実施しました。



対象コーチ プレゼンテーションの様子



テレビ電話によるインタビュー

2 ディスカッション

対象コーチのプレゼンテーションを受け、パネルとディスカッションを行なうことで、対象コーチの考えを掘り下げ、気付きを与えることが期待できます。さらに、インタビューに参加した対象コーチ同士がお互いのプレゼンテーションを聞き合うことで、相互の学び合いの場を創出しました。

3 振り返り

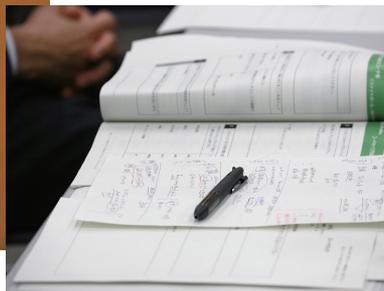
インタビュー終了後は、「はじめること」「続けること」「改めること（改善）」の3つについて内省します。また、パネルからは「対象コーチの長所（強み）」「課題・改善を検討するべき点」「今後の取り組みに向けたメッセージ」の3つについて、フィードバックを頂き、対象コーチと共有しました。

Action アクションプランに基づく活動の改善

対象コーチは、インタビューによって得られた気づきを基に、下記の3つについて整理し、アクションプラン及び活動の改善を図りました。

- ◆ **始めること** 新たに始める活動や取り組みのことを指します。
- ◆ **続けること** 現在実施している活動や取り組みの中で、今後も継続していくことを指します。
- ◆ **改めること** 現在実施している活動や取り組みの中で、方法を改善して実施していくことを指します。

「アクションプランの策定→プランに基づく活動の実施→有識者によるインタビュー→アクションプランの改善」という、一連の流れを踏むことでPDCAサイクルを効果的に回すことができます。このように、活動計画を定期的に更新しながら、日々の活動を進めていくことが可能になります。



プログラムの実施内容

本プログラムの対象コーチ

本プログラムでは、日本サッカー協会、日本フェンシング協会、日本バスケットボール協会、全日本柔道連盟に再委託をして実施しました。高い競技水準での競技実績があり、ロールモデルとしての可能性を有する女性11名を対象としました。

再委託団体	人数	対象コーチ
公益財団法人日本サッカー協会	3名	●大部 由美 ●宮本 ともみ ●大谷 未央
公益社団法人日本フェンシング協会	2名	●菅原 智恵子 ●高橋 花奈恵
公益財団法人日本バスケットボール協会	2名	●藪内 夏美 ●楠田 香穂里
公益財団法人全日本柔道連盟	4名	●塚田 真希 ●上野 順恵 ●谷本 歩実 ●福見 友子（平成29年度～）

アクションプランの策定

アクションプランの策定において、再委託した4団体の共通点を紹介します。

NFが求めるエリートコーチ像

- リーダーシップがとれる
- コミュニケーション力やわかりやすく伝える能力がある
- 目標やビジョンを持ち、行動や計画ができる
- 戦略や戦術への理解
- ロールモデルとしての自覚を持っている
- 積極的な自己研鑽と向上心がある

課題

- 講習会や研修会への積極的な参加
- 国内外の情報収集や、収集した情報を戦術や戦略に活かすこと
- 効果的・効率的なミーティングやプレゼンテーション
- コミュニケーション力
- 状況に応じた適切なアドバイスや助言
- 自己研鑽
- 様々なプレイヤーを指導する経験値の向上

実践的学習	専門知識獲得	サポート
<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外遠征・国際大会の帯同 ・ ナショナルチームにおける各種活動への帯同 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 競技専門用語に特化した語学学習 ・ 上位ライセンスの習得 ・ 国内外における競技大会、試合の視察 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 世界トップコーチによる技術、戦術アドバイス ・ 大会、合宿時における国内外コーチによるアドバイス ・ メンター、アドバイザーの配置 ・ 託児サポート

プランに基づく活動の実施の事例

Pick up

上位ライセンス習得

競技における最高位のライセンス取得を通して、ハイレベルな知識獲得や学習機会を提供しました。男性指導者の中に入り、様々な角度から意見を聞いたり話し合う経験は、意識の変容や新しい視点の獲得が期待できます。

対象コーチのコメント

ライセンス取得のためのコースでは、年齢層が幅広く、指導している対象も様々な指導者が集まっています。その中で半年間を過ごし、積極的な姿勢や態度が身についたと思います。



海外のトップコーチによる技術・戦術アドバイス

世界トップレベルのコーチを海外から招聘し、対象コーチの指導現場や試合を見ていただきました。対象コーチは技術面、戦術面からアドバイスをもらうことで、コーチングの新たな視点を獲得しました。トップコーチから直接指導を仰ぐことが難しい場合には、試合等のビデオを一緒に見ながらアドバイスをもらう、または対象コーチが海外へ行き、トップコーチから直接指導方法を学びました。

対象コーチのコメント

一週間みっちりアドバイスを受け、自分自身も学びました。海外と日本のコーチの考え方にはギャップを感じましたが、良い面、悪い面で取り入れたり、自分の中で噛み砕いて日本人らしさを取り入れようという気持ちになりました。



有識者によるインタビューの実施

実施概要

第1回	日時：2017年2月8日（水）10：00～15：00 場所：味の素ナショナルトレーニングセンター 研修室2 参加者：5名
第2回	日時：2017年9月25日（月）13:30～17:15 場所：国立スポーツ科学センター 研修室C/D 参加者：5名（2名はスカイプにて参加）
第2回 （追加）	日時：2017年11月15日（水）13:00～15:00 場所：国立スポーツ科学センター 研修室B 参加者：3名
第3回	日時：2018年3月13日（火）10:00～15:00 場所：味の素ナショナルトレーニングセンター 研修室5 参加者：未定



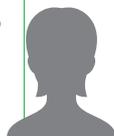
インタビュー後の対象コーチのコメント①

自分では謙遜してしまう部分や自信がない部分が多いですが、それを文字にして言葉で伝えていくことで見えてくる未来像があったように思います。他の方のプレゼンとインタビューにも興味深いものがあり、自分の今後プラスしていきたいです。



インタビュー後の対象コーチのコメント②

同じ競技でも、指導者によって考えや特徴が違い、それを知ることができたのも大きな発見でしたし、他競技の指導者の方と同じ悩みや違った悩みなどの情報交換ができたことは、今後の参考にもなりました。トップを目指す仲間ができとても良かったです。



インタビュー後のコーチのコメント③

緊張して、上手くプレゼンすることが出来ませんでした。伝えることの難しさを感じ、皆さんの前でお話するスキルの向上が急務だと思いました。



インタビュー後のコーチのコメント④

学ぶ経験が少なく、それに対し評価もされてきませんでした。語学研修、海外での研修、国内の違う分野の学び、プレゼン、話し方なども含め、今後はさらに学びたいと思いました。



パネルのコメント

- 前回（第1回）のインタビュー時と比較して、それぞれがレベルアップしていると感じました。
- 様々な意見を聞くことで、自身の活動について考えるよいきっかけとなったのではないのでしょうか。



インタビューから抽出された課題や効果

- 自信がないと感じていました。
- 人前で話すことや伝えることを難しいと感じていたようですが、インタビューでの工夫や改善が見られました。
- 他競技のコーチと交流する機会は、悩みを共有したり、互いの違いを知り、学ぶ機会となることがわかりました。

活動の振り返り

JSCIは、活動状況や現在抱えている課題等を把握するためにモニタリングを実施しました。対象コーチや周囲の関係者から話を伺う中で、本プログラムを通じて様々な変容があったことがわかりました。



① 価値観が変わった

- 色々な人の意見を聞き、自分が大事にしているものが見えました。
- 自分が定めたことを意識するようになりました。
- 女性コーチとの交流を通じて、視野が広がり、価値観が増えました。
- 自分が上から目線だったことに気がつきました。

② 選手や周囲に影響があった

- 選手が自立するようになりました。
- チームが2部へ昇格しました。

③ コーチングや学習に対する意欲

- 同じような状況で頑張っている女性コーチと出会い、気持ちが大きく変わりました。
- 学習意欲が向上しました。

周囲の関係者へのヒアリング

- 高いレベルで指導すること自体が、既に改善になっていると思います(講師)
- 発言がポジティブになり、コミュニケーションが増えました(トレーナー)
- 外国人コーチと選手の橋渡しができるようになったと思います(男性コーチ)
- 自分で考える機会が増えました(アスリート)
- 計画を練るようになり、練習がスムーズになりました(アシスタントコーチ)

プログラムを通じて、対象コーチのトップアスリートだった経験や女性であることの強みや弱みが抽出されました。また、活動における課題がわかりました。

トップアスリートの強みと弱み

強み	弱み
<ul style="list-style-type: none"> ・他国のコーチや監督とコミュニケーションがとれる ・男性の中で活動することには慣れている ・高いレベルで競技をした経験 ・日本代表経験や日の丸を背負って戦うことへの想い ・自分で答えを見つけた経験 	<ul style="list-style-type: none"> ・ナショナルコーチへのハードルが高く、不安も大きい ・自分が思っていた以上に、トップアスリートの成績に拘っていた ・選手に甘くなる ・答えを教えるべきか、考えさせるべきか ・これくらい出来て当たり前という感覚があった ・何故出来ないのか、わからない ・自分自身が受けてきた指導のような指導しかできなかった

女性としての強みと弱み

強み	弱み
<ul style="list-style-type: none"> ・細やかな気配り ・女性アスリートの見抜き方 ・母性があるので、躰という意識 ・女性アスリートの身体について踏み込んで話せる ・接しやすさ ・アスリートに愛情を持って接することが出来る 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の中に飛び込むということは勇気が必要 ・女性が組織のトップにいることが認められていない ・女性は不利であると感じている ・結婚、出産、家庭があるため、地域に根ざして活動している現状

課題

- ・育児とコーチングの両立について考えることが多い
- ・地元（地方）に戻ってしまうと、渡航費や移動時間など障害が多い
- ・子どもは欲しいが、現場を離れることに対して大きな不安がある
- ・育成年代は個々の能力にばらつきがあり、指導が難しい
- ・学習のための時間と機会を確保するのが難しく、地理的な問題もある
- ・「指導力」という点で不足していると感じている
- ・現場を見ていないブランクがあったら不安かもしれない
- ・子どもの預け先の確保
- ・金銭面でのサポート

JSCの活動(1) 女性指導者勉強会

ハイパフォーマンススポーツエリアで活動する女性コーチへの支援強化を目的に、女性コーチ及びNF関係者を対象とした女性コーチ勉強会を開催しました。

本勉強会では、JSCのネットワークを活用し、女性スポーツの先進国であるカナダより2名のゲストを招聘して、講師たちの卓越した経験に基づいたディスカッションやワークショップを実施しました。また、JSCよりハイパフォーマンススポーツにおける先進的な知識及び情報提供や視点・価値観の変化を促進しました。

開催日：2017年2月7日(火)

場所：味の素ナショナルトレーニングセンター大研修室

参加者：90名

ゲスト紹介



Allison McNeil

Canadaバスケットボール女子代表ヘッドコーチ 女性アスリートの指導に30年以上に渡り携わり、2002年からはヘッドコーチとしてカナダ女子代表を率いた経験を持つ。2012年では準決勝に残り、過去35年間で最高の成績を取めた。



Wendy Pattenden

Canadian Sport Institute Pacific CEO

カナダナショナルチームのアスリート開発ディレクターとオリンピックでのコーチを13年間務め、フェデレーションカップにおいては、カナダ史上最高成績の4位に導いた。



女性が積極的に活躍している様子を伺えたり、様々な人とコミュニケーションをとることで、少数派の環境でも頑張っていこうと思えました。

参加者の声

JSCの活動 (2) High Performance Sport Conference 2017

ハイパフォーマンスセンターにおける最新知見及び事例のプラットフォームを構築することを目的とするHigh Performance Sport Conference 2017において、本プログラムの普及を図るためにアクションプラン作成手順と、メンタリングに関するワークショップを実施しました。

開催日：2017年11月21日（火）、22日（水）

場所：ハイパフォーマンスセンター



ポスター掲示の様子



ワークショップの様子

来場者に本プログラムに関する調査を実施しました。

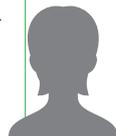
プログラムの興味関心 (21人)	興味ある100%	興味なし0%
プログラムの有効性 (15人)	有効である100%	有効でない0%

参加者の声

理想のコーチになるために、まずは現状分析が大切だと思いました。
また、今後のキャリアをプランニングする機会も大切だと思いました。



「メンタリング」自体が新しい発見でした。
日頃から選手が相談しやすい環境作りや指導者を中心としてチームで包括的に選手を支えるために様々な分野で連携を取り合っていきたいです。
とにかく情報が少なく、ネットワークの構築も難しいと感じました。



コラム

女性エリートコーチ育成プログラムを受講して

公益財団法人 日本サッカー協会 大部 由美

このプログラムを始めるにあたり、自己分析や活動のプランを策定したことで、現役時代から現在にかけてサッカーに携わってきた自分を振り返り、今後、自分が目指すべきところや自分の考えに向き合うことが出来ました。

10年前の現役引退時は、全国的に見ても女性指導者が少なく、私自身も指導者への魅力がどこにあるのかが分からないまま指導者の道を歩み始めました。どんな指導法が正しいのか、私が指導に携わった選手のレベルは向上しているのか、と考えることが多かったですが、このプログラムで他競技の指導者の方と関り、全ての方が自分に自信を持って指導しているというよりは、自分が経験したことを次の世代に伝えたい、世界と戦える日本を示したい、という自分と同じような思いの中で指導している方が居ることを知り、とても励みになりました。その中で、JFA公認S級コーチライセンスへのトライや英会話の導入、アドバイザーの方々から指導に関するジャッジとアドバイスをいただき、自分の長所と短所を見つけることが出来、今まで以上に物事をポジティブに考えることが出来るようになりました。

現在、自分が思っている以上に若い世代が指導者を目指し奮闘している現状を知り、自分のキャリア向上はもちろんですが、後に続く方のためにも、世界にチャレンジしていきたいと思います。



大部由美さん(公益財団法人日本サッカー協会より提供)

女性エリートコーチ育成プログラムの成果

本プログラムにおける成果は以下のとおりです。

(1) 意識の変容

① 学びの機会創出

本プログラムでは、相互に学び合う機会を設け、対象コーチの自発的な学習機会を創出しました。対象コーチは、人前で話すことや自分の言葉で伝えることを難しいと感じていますが、プレゼンテーションなどの機会を創出することによって改善が見られました。また、他競技のコーチの話や聞き取りの機会は、コーチングへの意欲を高めたり、意識を変容させる効果があります。

② ネットワーク構築の機会創出

ハイパフォーマンススポーツの強化現場で指導する女性コーチのネットワーク構築の機会を創出しました。男性が多いコーチング現場では、女性コーチのネットワークを構築する機会や情報が少ないため、多くの女性コーチがそのような機会を求めています。競技を超えて自身の悩みや課題を共有し、励まし合う時間は、女性コーチに勇気と示唆を与えるきっかけとなりました。

(2) 女性コーチ育成に向けたアクションプランを開発

本プログラムで開発したアクションプランは、高い競技水準での競技実績を有する女性アスリートをエリートコーチに育成するツールとして有効であることが分かりました。このアクションプランによって、自己を振り返る機会を設けて課題を抽出し、長期的な視点で活動を計画することが可能となります。

(3)女性エリートコーチを取り巻く課題

女性エリートコーチ育成プログラムを通じて、女性コーチの課題が明らかとなりました。

①自信が持てる仕組み作り

本プログラムを通じて、多くの女性コーチは自信を持っていないことが明らかとなりました。自信を持つことが出来るような仕組みが求められています。

②ライフイベントとの両立

本プログラムでは、3名の対象コーチがライフイベントを経験しており、活動との両立を支援してきました。しかし、対象コーチが指導する競技やアスリートのカテゴリーによって活動状況が異なる中で、個別の支援方法になることはやむを得ず、女性コーチに対して一律に支援をすることは困難でした。環境や課題等を理解した上での支援が必要です。また、女性コーチ達はライフイベントとコーチ業の両立に対する不安を持っていることがわかりました。ライフイベントを経験することに対するハードルを下げて、不安を和らげるための心理的な支援をしていくことが重要であると考えられます。

③地域で活動する指導者の育成方法

地域で活動する女性コーチは、情報を得ることが難しい現状にあります。全国各地で活動する女性コーチの状況に合わせた適切な育成方法は未だ十分とは言えません。女性コーチのネットワーク構築の機会を広げることや組織的にメンタリングを導入することを検討する必要があると考えられます。

情報提供 ーカナダにおける女性コーチ育成の事例ー

Apprenticeship Program(見習いコーチプログラム)

カナダコーチング協会(以下「CAC」という)では、あらゆるレベルで活動する女性コーチの育成に取り組んでいます。その1つに、トップレベルで指導する女性コーチを対象として、全国大会等に帯同させるApprenticeship Program(見習いコーチプログラム)があります。女性コーチが「見習いコーチ」として大会に帯同することで、コーチの経験を積むことができ、スキルを高める機会となることが期待できます。

このプログラムは、ナショナルレベルとインターナショナルレベルでの指導機会を得ることが可能です。2017年には、21名の女性コーチがこのプログラムを利用してCanada Game's(※1)に参加しました。一方で、インターナショナルレベルの大会に帯同できるコーチは、カナダ全土で6名という狭き門です。このプログラムは2000年から始まりましたが、これまでに50名以上の女性が参加しました。

CACの調査(※2)によると、プログラムに参加した64%の女性コーチは、プログラムを受ける前に比べて収入が上がったと報告されています。また、60%の女性コーチが以前より高い役職につき、52%がフルタイムコーチとして働けるようになったことがわかっています。Apprenticeship Programに対しては、95%の女性コーチが経験が有効であったと答えており、指導機会が少ない女性コーチにとって高いレベルで指導できる経験は重要であると考えられます。

※1 カナダにおけるナショナルレベルの大会である。

※2 (2011. Report on the Impact of the Women in Coaching National Team Coaching Apprenticeship Program)

CACのApprenticeship Programには2つの特徴があります。

特徴① 専門スキルの開発ワークショップ

プログラムでは、女性コーチにプロフェッショナルコーチとしてのスキルを習得させるためのワークショップが行われています。既存のコーチ育成プログラムの内容に加えて、栄養学や女性のエンパワメントに関するワークショップが実施されています。

特徴② メンターコーチの存在

プログラムでは、参加した女性コーチに「メンターコーチ」が割り振られます。メンターコーチは、Canada Game'sのコーチングスタッフの一員もしくは、適任者を各種目の中で選定し、任命されます。女性コーチはゲーム期間中、メンターコーチと共に活動します。さらにメンターコーチは女性コーチのための専門スキルを開発するワークショップに参加し、共に学ぶことが推奨されています。

女性エリートコーチ育成に関する実態調査

■ 調査目的

NFにおける女性コーチ育成に関する現状や関心、課題抽出のため、追跡調査を2ヶ年で全4回実施しました。調査結果は、本プログラム企画立案のための基礎資料として活用しました。

■ 調査時期

第1回 平成28年7月 第2回 平成29年2月
第3回 平成29年7月 第4回 平成29年12月

■ 調査回答対象

NFの各競技種目における強化責任者

■ 調査対象の競技種目

本調査で示す競技種目数は、NFの定める種目数とは異なり、JSCが調査回答の対象とした競技種目としています。

オリンピック競技団体 54競技種目 パラリンピック競技団体 32競技種目

■ 全4回における平均回答率

オリンピック競技団体 **74%** パラリンピック競技団体 **52%**

■ 調査回答状況

カテゴリー		競技種目数	回答件数	回答率
オリンピック競技種目	第1回	48	32	66.7%
	第2回	54	42	77.8%
	第3回	54	40	74.1%
	第4回	54	41	75.9%
パラリンピック競技種目	第1回	32	18	56.3%
	第2回	32	21	65.6%
	第3回	32	16	50.0%
	第4回	32	12	37.5%

■ 主な調査内容

- ・ 女性コーチ育成の取り組み状況と関心度
- ・ 女性コーチ育成の課題、女性エリートコーチになり得る人材
- ・ 女性コーチのライフイベントとワークライフバランス
- ・ ナショナルコーチ育成に係るアドバイザーの活用状況と課題

■ 調査結果

本調査は、NFにおける女性コーチの現状や関心の変化を図ることを目的とし、調査結果を以下のように示します。

①調査のため、調査結果を比較している設問は、第1回（平成28年7月）と第4回（平成29年12月）の双方にて回答した団体を抽出しています。

②調査結果を比較していない設問については、回答件数を母数として回答を無作為抽出しました。

1. 将来的に女性エリートコーチとなり得る人材はいるか

NFにおいて、女性エリートコーチとなり得る人材の有無を尋ねたところ、オリンピック競技団体は約8割、パラリンピック競技団体では約半数近くが女性エリートコーチ人材が「いる」と回答しました。NFにおいて、将来的にコーチとなり得る人材が一定数存在していることが分かりました。また、女性エリートコーチ育成プログラムの実施を再委託するにあたり、本設問の結果を基礎資料とし女性エリートコーチ人材を有するNFを特定しました。



図1. 女性エリートコーチとなり得る人材がいるか
人材が「いる」と回答した団体

2. 女性コーチ育成に関する取り組みの現状と関心

NFにおける女性コーチ育成に関する取り組みの現状と関心を把握するため、取り組みの実施の有無について尋ね、取り組みをしていない競技種目に対しては、女性コーチの育成について取り組みたいかを尋ねました。その結果、取り組み状況については、オリンピック、パラリンピック競技種目共に第1回から第4回にかけて増加しました。また、「取り組みを実施していない」と回答した競技種目の約8割は、女性コーチ育成の取り組みを実施したいと回答しました。さらに、オリンピック競技種目では、第1回で「取り組みをしていない」と回答し、かつ取り組みを「取り入れたい」と回答した18競技種目のうち、3競技種目が本調査期間中に実際に取り組みを実施しました。女性コーチ育成の取り組みへの関心の高さがうかがえました。

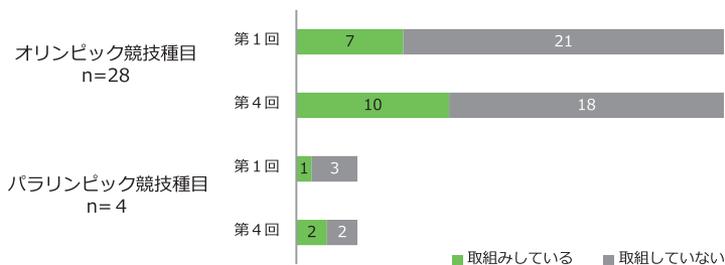


図2. 女性コーチ育成に関する取り組みを実施しているか

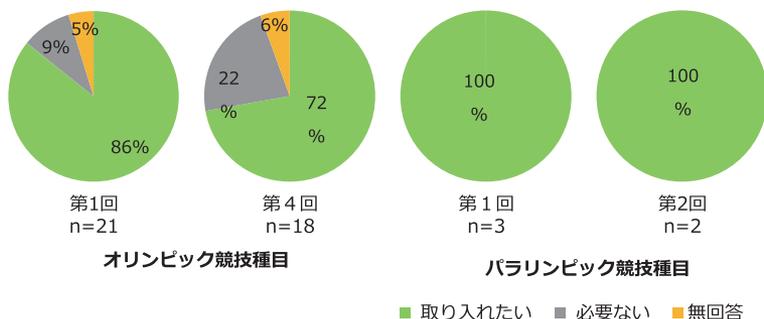


図3. 女性コーチ育成の取り組みを取り入れたいか
図2で「取り組みをしていない」と回答した競技種目のみ

3. 女性コーチ育成における課題の重要度

第1回の本調査では、NFにおける女性コーチ育成の課題について重要度を尋ねました。その結果、オリンピック、パラリンピック競技種目共に「アドバイザーの活用」の課題の重要度が高いことが分かりました。自由記述では、「指導機会が少ないため、指導者としての経験が積めない」また、「指導機会があっても仕事や家庭との両立が困難である」、「家族の理解と協力が不可欠である」という意見がありました。

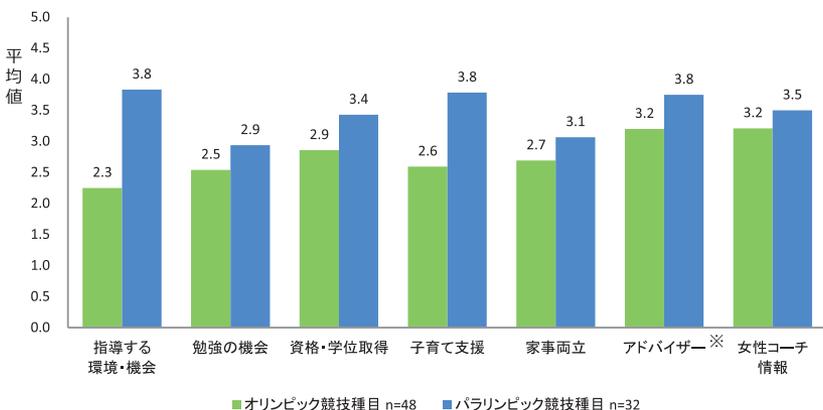


図4. 女性コーチ育成における課題の重要度に係る平均値 5段階評価

※アドバイザー制度:相談役による指導・育成方法

注) 項目は、内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本計画に関する専門調査会(第6回)配布資料「スポーツ団体の女性スポーツへの取り組みに関する調査」を参考に作成

4. メンタリング制度 (アドバイザーの活用)について

メンタリングプログラムの開発に向けて、第2回調査では、NFにおけるメンタリングの関心度、相談を受けるアドバイザーの有無について尋ねました。なお、「メンタリング」という言葉は馴染が薄いことが懸念されたため、「アドバイザーの活用」という言葉を用いました。その結果、アドバイザーの活用について組織的な取り組みをしている競技種目は少なかったものの、19競技種目では、アドバイザーを活用する制度について検討中であることがわかりました。

また、「制度がない」と回答した競技種目では、おおよそ70%が「取り入れたい」と回答しました。しかしながら、図7で示すように「アドバイザーとなり得る人材、適任者の不足」、「雇用に係る費用の不足」、「信頼関係や制度構築」などの課題が挙げられ、アドバイザー活用の関心が高いにも関わらず多くの課題があることがわかりました。



図5. ナショナルコーチを育成する場合、コーチングや選手との関係構築などについて助言ができる相談者の配置や環境の整備など、組織的な取り組みや制度があるか



図6. ナショナルコーチ育成にあたり、コーチングの悩みやコーチ自身の課題解決に対し、相談や助言ができるような仕組みや制度を取り入れたいか
図5で「仕組みや制度がない」と回答した競技種目のみが回答

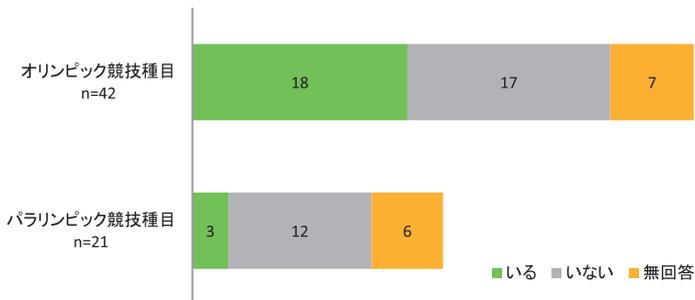


図7.アドバイザーとなり得る人材はいるか

アドバイザー活用の課題について(自由記述)

- ・アドバイザーとして適性のある人材、適任者の不足、また雇用にかかる費用。
- ・人材情報の不足。
- ・アドバイザーの環境整備、組織内における制度構築。
- ・アドバイザーに競技を理解してもらうこと。
- ・コーチ自身が必要性を感じたときに導入すべきか。
- ・どれだけ信頼関係が構築できるかが大切であること。

5. ライフイベントやワークライフバランスの取り組みについて

女性コーチにとってライフイベントやワークライフバランスがコーチ継続の妨げとなっているのか、また、これらの取り組みの現状や課題について尋ねました。その結果、ライフイベントを経てコーチを継続している競技種目は、オリンピック競技種目では6割を超えていましたが、パラリンピック競技種目では半数以下でした。

また、ワークライフバランスの取り組みについては、両競技種目において約9割が取り組みを実施していない現状であることが分かりました。さらに、ワークライフバランス両立における課題への取り組みについては「実施したい」と回答した競技種目数は、半数に満たないことが分かりました。

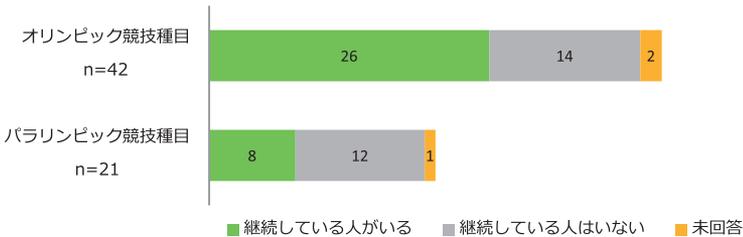
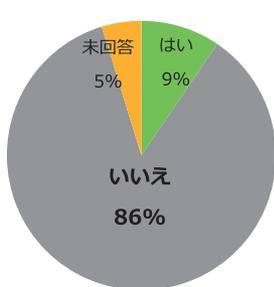


図8. ライフイベントを経てコーチを継続しているか

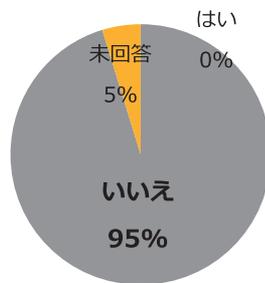
ライフイベントが女性コーチ継続の妨げとなっているか(自由記述)

図8で「継続している人はいない」と回答した競技種目のみ回答

- ・ 競技団体として女性コーチのライフイベントをサポートできる体制が整っていない。
- ・ 出産・育児等で指導の継続性が保たれない場合があるのではないかな。
- ・ 年間を通して家を不在にしてしまう時間が多くなるため。



オリンピック競技種目 n=42



パラリンピック競技種目 n=21

図9. ワークライフバランス両立のための取り組みを実施しているか

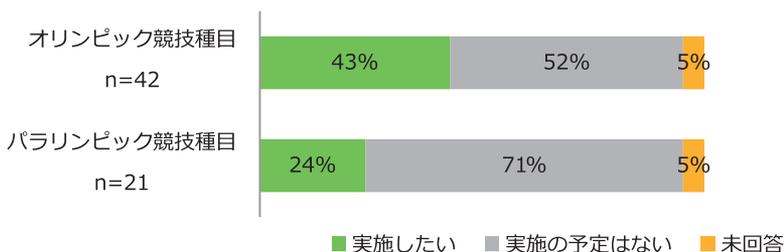


図10. ワークライフバランス両立における課題への取り組みについて

どのような取り組みを実施したいか(自由記述)

図10で「実施したい」と回答した競技種目のみ回答

- コーチ継続の妨げとなるものや、課題が何かというところを明確にすることから始めたい。
- 家庭と仕事の両立、子育て支援、託児等。
- 女性コーチの登用。
- 遠征際の家族帯同。
- ライフイベントを経てもコーチを継続できる環境整備（雇用の継続、確保）。
- 選手引退後に関わりを無くさないようにアプローチする取り組み。
- 指導時間（早朝・深夜）の改善。
- 男性を交えて、女性の活躍しやすい環境を検討。

女性コーチ・リーダーに期待すること

筑波大学 体育系 教授 山口 香

近年のオリンピックなどにおける女性アスリートの国際競技力向上は目覚ましいものがあります。女性アスリートに特化した調査研究や支援は始まったばかりと言っても過言ではなく、そういう意味ではまだまだ伸び代があり、2020年東京オリンピック競技大会に向けてもさらなる飛躍が期待されています。

一方で、監督・コーチといった指導者については増えていないのが現状です。私が柔道を始めた1960年代には「女らしくない」と言われました。当時は、女性が競技すること自体が難しい時代であったことを考えれば、隔世の感があるものの、女性スポーツは次のステージに進む時期にきたと言えるでしょう。トップアスリートとして活躍した者がトップコーチとなることは、男性では当たり前の世界だと思えます。当たり前のことがなぜ女性ではできていないのでしょうか。妊娠・出産・育児といった女性特有のライフイベント、リーダーとして教育されてこなかったことから女性自身が尻込みしてしまうこと、さらに女性をトップコーチに置く前例がなく、競技団体が抜擢できないなどが考えられます。このような課題は、日本の文化や歴史ともリンクしているために一足飛びに解決することは難しいですが、先人たちが切り開いてきた女性スポーツの扉を私たちはさらに押し広げて行かなければならないでしょう。

アスリートが競技において必要とされるのは挑戦であり、自立です。スポーツで学んだことをスポーツの場面のみで終わらせず、次のステージでも生かすことがスポーツの価値にもつながります。そういった意味では、女性アスリートがスポーツで得たものを様々な形で生かすことが期待されますが、指導者として発揮することはもっとも自然な道だと思えます。国の方策としても女性活躍があるように、女性への支援は社会全体に有益であることを忘れてはなりません。女性コーチ・リーダー養成がスポーツ界全体のミッションであるとの共通認識を持ち、彼女たちの背中を押してくれることを期待したいと思います。