

全国指導者中央研修会

指導者のあり方

- ・ハラスメントについて
- ・今後の指導者のありたい姿

2022年 5月 1日

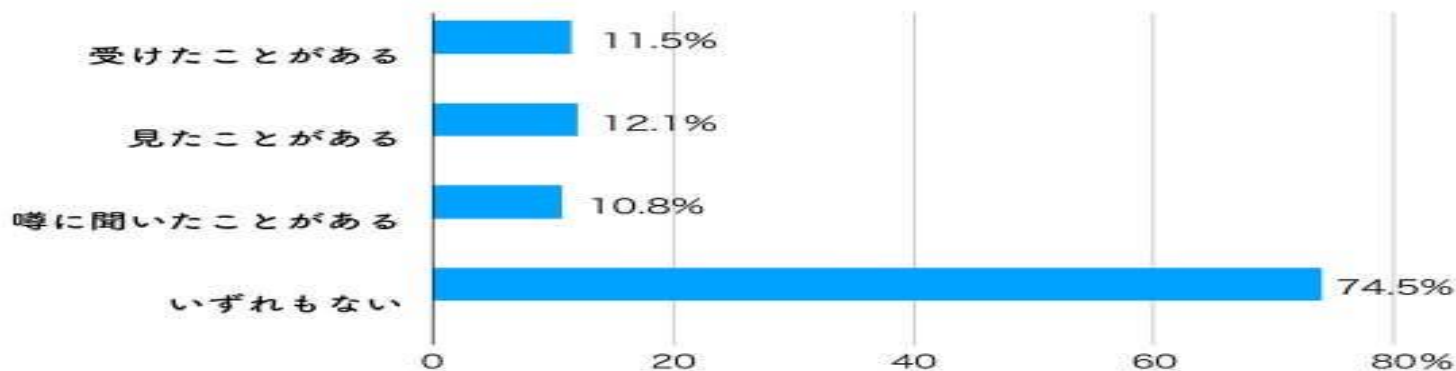
日本ソフトボール協会 指導者委員会

I ハラスメントについて

ハラスメントの現状

選手の3割がハラスメントを認識

競技活動で暴力行為を含むパワハラ、セクハラを、



ハラスメントの定義

ハラスメント (Harassment) とは、**相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅したりするようなこと**であり、いわば「いじめ」「嫌がらせ」と同等の意味をもつ行為です。

たとえ、行為者に相手を「傷つけよう」「いじめよう」という意図がなくても、相手が不快な感情を抱けばハラスメントは成立します。**「そんなつもりはなかった」「相手のためを思っただけの指導だった」「イジっていただけ」という言い訳は通用しません。**

ハラスメントの内容(パワーハラスメント)

パワーハラスメントの定義

パワハラとは、「同じ組織(競技団体・チーム等)で競技活動をする者に対して、職務上の地位や人間関係などの組織内の優位性を背景に、**指導の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又はその競技活動の環境を悪化させる行為**」であると定義しています

パワハラはスポーツの現場では日常茶飯事

スポーツの現場では、ミスをした選手に対して、厳しく指導することが常態化しているといえます。

それが次につながるような指導であれば特段問題はないでしょう。ただし、次につながるような指導については、考え方の多様性から明確な回答がありません。日頃から指導者と選手間で密接なコミュニケーションをとることが重要なファクターとなります。

パワハラは日常茶飯事といえるでしょう。

これまではパワハラとは思っていなかったことでも、実際にはパワハラに加害者・被害者だったということがありうるのです。

パワーハラスメントの種類

①身体的な攻撃

暴力や暴行を加えて相手を肉体的に痛めつけること。

②精神的な攻撃

職場の同僚がいるところで「バカ」「無能」「役立たず」などの相手を侮辱するような暴言を吐くこと。

③人間関係からの切り離し

一人だけ別室に席を離す、職場の全員が呼ばれている忘年会や送別会にわざと呼ばない、話しかけられても無視する。

④過大な要求

ミスをした選手に対して過度な居残り練習やペナルティを課すこと。

⑤過小な要求

合理的な理由がないにもかかわらず、能力や経験とはかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと。

⑥個の侵害

業務遂行に当たって、私的なことに関わる不適切な発言や私的なことに立ち入って管理すること。

パワーハラスメント対応 (今後のありたい姿)

①コンプライアンス意識の徹底 (コンプライアンス教育の徹底)

- ・スポーツ団体に関わるすべての者がコンプライアンスに係る知識を身に付けること。
- ・選手および指導者が陥りがちな違反事案の防止に重点を置いた教育実施。

②スポーツ団体のガバナンスコード導入 (競技団体の役職者教育)

- ・適切な組織運営の在り方やそのために必要な関係法令の理解等に重点を置いたコンプライアンス教育の実施。

③パワーハラスメントを認めない組織作り

- ・指導者と競技者及び競技者間にハラスメントが認められた時に「声」をあげられる組織。

④コミュニケーションスキルをアップする。

- ・聞く及び話す能力のスキルアップ (コミュニケーション力) ⇒ 指導者と競技者間の意思疎通
- ・指導後のフォロー体制の構築。
- ・ケアマネージャーの設置。(ケアマネージャーを代行できる人材の確保)

参 考 資 料

- ・JSPPOは、スポーツ少年団の全国大会の中止視野に見直しを行っている。
行き過ぎた勝利至上主義のために幼少期における心身の発達に悪影響を及ぼす恐れを危惧する対応として検討。(4月22日)柔道は、既に全国大会の中止を決定している。
頻発するハラスメント問題も背景にある。