

日本体操協会 コンプライアンス研修より

ハラスメント判断の目安

セクシュアル・ハラスメント

相手が不快だと感じればセクハラになる可能性が高い（ただし、相手がセクハラだと感じたことに合理性・妥当性がなければ、懲戒処分の対象とはならない）

パワーハラスメント

たとえ相手が不快に感じてても、適正な指導の範囲内の言動であれば、パワハラにならない→「適正な範囲」当事者間の日頃の人間関係の他、行為が行われた状況、行為が継続的であるかどうかによって総合的に判断されるため、個別の状況によって左右される部分がある。

パワハラの6類型

- ①身体的な攻撃 ミスをした選手に対して殴る・蹴る・竹刀やバットで殴るなど。
- ②精神的な攻撃 「能力が無い」「クズな性格は変えろ」「バカ」「おまえの代わりなんていくらでもいる」「へたくそ」「このままだとお前のミスのせいで負ける」「存在が目障りだ」「親の顔が見たい」など人格を否定するようなことを言う。些細なミスを大声で叱責したり、あえて人前でなじったりする。
- ③人間関係からの切り離し 挨拶を返さない。態度が生意気だという理由やミスが原因で試合に負けたという理由で、チーム内で無視する。一人だけ忘年会や送別会に呼ばないなど。
- 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ーを課す。試合に負けたことを理由に炎天下での罰走を命じるなど。
- ⑤過小な要求 合理的な理由が無いのに練習を一人だけレベルの低いものにする。練習に参加させない。練習とは関係のない買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。
- ⑥個の侵害 スポーツに直接関係が無く、聞く必要性もないのに、恋人や家族関係、休日の予定などのプライベートなことを詮索する。個人的な趣味を皆の前で言われ、否定、悪口を言うなど。

指導とパワハラの境界線

指導の要素が高い

- ・指導に関係した具体的な言動
- ・論理的
- ・肯定的で受容的
- ・指導される立場の者にとって、役に立つ情報の提供が客観的に存在している
- ・場に活気が出る

パワハラの要素が高い

- ・指導に無関係な言動
- ・感情的
- ・威圧的で否定的
- ・指導される立場の者にとって、役に立つ情報が含まれていない
- ・場が萎縮したりギスギスした雰囲気になる

指導の適正な範囲を超える（パワハラとなる）可能性の高い行為

- 1 相手の意見や言い分を一切受け入れず、自分の価値観だけで一方的にダメ出しをしたり、相手を否定し続ける。
- 2 指導上の注意にとどまらず、相手の性格やくせなど人格も問題にする。
- 3 感情的に大声を出したり、理不尽な要求や指導をする。
- 4 相手の立場や環境を全く考慮に入れずに叱る。
- 5 必要も無いのに繰り返し何度も何度も同じ叱責を繰り返す。

ハラスメント予防のためのポイント①

「言わないことや、やらないことを決める」

《参考》口癖にならないよう留意したい言葉

人格を無視した呼び方 「お前」「おい」など

過去 「前から（何度も）言っているけど、何で同じミスを繰り返すの？」

責める 「何やってんの？」「何であなたは〇〇なの？」「どうして△△できないの？」

強い表現 「いつもミスするよね」「ここで絶対間違えるよね」

程度言葉 「ちゃんとやってよ」「しっかりしてよ」「もっときっちりしないと」

ハラスメント予防のためのポイント②

「生徒の良い点に関心を持つ」

心理的ストロークとディスカウント

自他の存在価値を認める働きかけ（心理的ストローク）

肯定的ストローク

「感謝する」「勇気づける」「ほめる」「励ます」「あいさつする」「評価する」

「話をよく聴く」「信頼する」

否定的ストローク

「できていないことをフィードバックする」「諭す」「注意する」「反対する」

「叱る」「警告する」

自他の存在や価値を軽視したり無視したりする働きかけ（ディスカウント）

「拒否・否定」「拒絶」「説教・小言」「皮肉・嫌み」「けなす・冷笑」「仲間はずれ」「情報を流さない」「仕事を干す」「無視・無関心」「陰口・噂話」

「ディスカウント」され続けた生徒は・・・

1. 顔を何うようになる
2. 口先だけの「わかりました」が増える
3. 失敗を恐れるようになる
4. 自分で考えなくなる
5. 言い分けをするようになる
6. 納得しないと動かなくなる
7. 聞く耳を持たなくなる

ハラスメント予防のためのポイント③

「叱り」よりも「フィードバック」を活用する

「問いかけ方」を工夫して、答えを引き出す

詰問「黙らせる」「謝罪や言い分けしか出てこない」

例：「何でこんな初歩的なミスをしたの」「どうして時間までにメニューをこなせなかったの？」

質問「引き出す」

例：「ミスが出た原因は何だろう？」「時間内に練習メニューをこなせなかった原因は何だろう？」

フィードバックの3つのゴール

- 1 現状の評価を伝え、客観視してもらう
- 2 気づきを引き出し、能力開発に役立てる
→自身の「課題」に気づいてもらう
→自身の役割を認識し、成長課題を共有する
- 3 モチベーションを向上させる
→よくできている点については認める 褒める
→生徒の話を聴く

フィードバックの順番

- 1 GOOD 認める・ほめる・評価する事項
- 2 BAD 改善事項・今後留意してもらいたい事項
- 3 NEXT ・未来志向のアドバイス
できている点→継続・さらに強化
できていない点→今後の改善を促す
・今後の期待で締める

ハラスメント予防のためのポイント④

「育成・指導の視点を変えてみる」

時代に応じた指導方法への転換の必要性

- 1 科学的裏付け及び生徒への説明と理解に基づく指導の実施
- 2 生徒が主体的に自立して取り組む力の育成
- 3 生徒の心理面を考慮した肯定的な指導
- 4 生徒の状況の細かい把握
- 5 指導者と生徒の信頼関係づくり
- 6 上級生と下級生、生徒の間の人間関係形成、リーダー育成等の集団づくり
- 7 事故防止、安全確保に注意した指導

適切な指導方法、コミュニケーションの充実等により、生徒の意欲や自主的・自発的な活動を促しましょう

ポジティブアプローチ型の指導で成果を上げた事例

過去に率いてきたチームも含めて、いつでも選手と同じ目の高さで、「横から目線」で接するように心がけている。指導者としての情熱は、目の前の選手の力を引き出すことを目的として、誠実に注がれなくてはならない。→成果：2011年 FIFA 女子 W 杯ドイツ大会優勝、2012年 ロンドン五輪銀メダル

指導者として意識しているのが、「目線の位置」です。選手にこちらの言いたいことを理解してもらうための第一段階として、まずは学生のレベルに合わせて目線を下げられるかどうか、その子の能力を引き出せるかどうかの鍵になります。→第 91 回から 94 回、第 96 回箱根駅伝優勝

私の教え方は、夢と希望を持たせる。そして、ほめて育てる。ただしほめるだけでなく、叱る。アドバイスや注意をするといったことも組合せ、相手の個性に合わせて指導することが大事。→成果：1992年バルセロナ五輪女子マラソン銀メダル、1996年アトランタ五輪女子マラソン銅メダル、2000年シドニー五輪マラソン金メダルなど

今、指導者の皆様は大変な状況です

コンプライアンスを守り、さまざまな工夫をしながら多様な生徒を指導し、
保護者対応をし、目標達成に向けてチームのパフォーマンスを高め、
内外から評価を受け、指導者としての成果を上げ続ける。

パワハラが生じる一因

生徒を育てるのは指導者の大切な仕事だと頭では分かっているが、目の前の仕事に忙しく、生徒の成長にまで目を向ける余裕がない指導者が今、増えています。

イライラを生じさせないためのセルフケア

- ・ハラスメント（グレーゾーンも含む）をしてしまう背景には、指導者の方々の「ストレス」が関わっていることがよくあります。
- ・指導や人間関係について一人で抱え込んでしまうと、ハラスメントの芽となるイライラも生じやすくなります。そのため、「相談できる人間関係」を作っておくことは、ハラスメント予防にもつながります。
- ・パワハラ予防のためには、怒りの感情をコントロールすることも鍵となります。怒りは蓄積していくと巨大化し、コントロールが利かなくなっていくます。怒りはためずに「小出し」に吐き出すこと。また、怒りがたまっていると感じたときには、そのエネルギーを発散するためにリフレッシュしたり、身体を動かすことも効果的です。

ハラスメントを無くすために2つの「する」

- ①自身のハラスメント基準がズレていないかを意識する。
- ②伝わらない相手が悪いと考えるのでは無く、どうすれば伝えることができるのかを意識する。

意識を変えることによって、ハラスメントは必ず減らすことができます。

ハラスメントを無くすために3つの「しない」

- ①自分からハラスメント行為をしない。
- ②誰にもハラスメント行為をさせない。
- ③傍観者にならない。

3つの「ない」でハラスメントを根絶しましょう。

指導者としてのやりがいは、競技者の成長です。
競技者が成長するためには、指導者が「いい指導」をすることが必要です。
「いい指導」を続けて行くために必要なのは、自身の成長です。
指導者の皆様が成長し、学び続けることで、競技者も成長し、学び続けます。