令和4年度スポーツ庁委託事業 女性アスリートの育成・支援プロジェクト
「女性エリートコーチ育成プログラム」成果報告書

2023年3月　日本体育大学

目次

女性エリートコーチ育成プログラムとは 2

趣旨と目的 2
女性コーチを取り巻く現状と課題 3
女性エリートコーチの定義 4
女性エリートコーチ育成プログラムの 3 ポリシー 5
ディプロマ・ポリシー 5
カリキュラム・ポリシー 7
アドミッション・ポリシー 12
プログラムが目指す成果 13
プログラム評価方法 14
プログラム受講者 15
プログラム実施体制 17

各プログラム実施内容 19

エリートコーチ育成プログラム・パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通 19
オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）機会の確保と支援 19
OJT 機会の確保と実践：受講者別 OJT 報告 19
コーチングメンターによるメンタリングの実施 59
OJT 関係者会議の開催 61
エリートコーチに必要なコーチングスキル獲得のための学びの機会確保 62
研修会 62
サテライト研修会 73
受講者のニーズに合わせた学習支援 74
エリートコーチとしてのキャリア形成に向けたエンパワーメント 76
キャリアパス研修 76
キャリアメンターによるメンタリング 78
ジェンダー公平性に関するアドボカシー活動 80
日本体育大学女性スポーツフォーラム 2023 80
女性エリートコーチ実践コミュニティの形成と発展 84
受講者のコア実践コミュニティの形成と発展 84
受講者以外の参加者を巻き込む、拡張実践コミュニティの形成と発展 85
パラエリートコーチ育成プログラム 87
パラスポーツの現状分析および特有の課題の抽出 87
パラスポーツエリートコーチ育成プログラムの策定および実施 90

令和 4 年度事業の成果と今後の展望 92

令和 4 年度の成果目標と評価 92
エリートコーチ育成プログラム、パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通 92
パラスポーツエリートコーチ育成プログラム 100
おわりに 101

女性エリートコーチ育成プログラムとは

各中央競技団体や関係する団体において今後、ナショナルチームクラスで活躍が期待される女性コーチ（将来コーチを目指す現役アスリートを含む）を対象に、ハイパフォーマンス領域で強みとなるコーチングスキル向上のプログラムを提供し、戦略的に女性エリートコーチ育成に取り組むことで、将来的な女性トップアスリートの競技力向上に寄与することを目指すものである。具体的なプログラム内容として、オリンピック等スポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「エリートコーチ育成プログラム」、およびパラリンピック等パラスポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」を同時に展開する。

趣旨と目的

スポーツ基本法（平成 23 年法律第 78 号）第 9 条に基づく第 2 期スポーツ基本計画（平成 29 年 3 月 24 日文部科学省）においては、「国は、女性特有の課題に着目した調査研究や医・科学サポート等の支援プログラム、戦略的な強化プログラムやエリートコーチの育成プログラム等を実施し、得られた知見を中央競技団体等に展開することにより、女性トップアスリートの競技力向上を支援する」と女性アスリートに対する支援の充実を図ることが記されている。

本事業の目的は、ここに記された内容のうち、「エリートコーチの育成プログラムの実施」を行うことで、女性トップアスリートの競技力向上を支援することにある。女性エリートコーチの存在は、女性アスリートへのハラスメントの防止や女性特有の問題に対する配慮や相談ができるようになることなど、間接的にではあるが女性アスリートの競技力向上に好影響を及ぼすことが現場の選手、コーチから指摘されている※。日本体育大学は平成 31 年度～令和元年度の女性エリートコーチ育成プログラムのうち、女性コーチ向けのコーチング知識・スキル獲得プログラムの再委託を受け、プログラムに参加した女性コーチらのコーチングスキル向上を目的とした集合研修会を展開した。その経験をもとに令和 2～3 年度は女性エリートコーチ育成プログラム全体を受託し、2 名のパラリンピック種目コーチを含む 12 名のエリートコーチ候補者の能力向上に取り組んできた。この参加した 2 名のパラスポーツコーチにより、パラスポーツアスリートの心身状態や競技ルールの変更など、オリンピック種目とは違った特有の課題があることも新たな知見として判明した。この 4 年間の経験を通して得た女性エリートコーチ育成の実践知を踏まえ、プログラムを更に発展させることができれば、これまで以上に効率的かつ効果的な女性エリートコーチ育成が可能になると考えている。具体的には、令和 2～3 年度のコーチを対象に実施した女性エリートコーチ育成プログラムにおける 2 年間のブレンド型学習による学びの検証を行った研究（清水、2022.未発表資料）では、現場で行われたオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）の重要性が明らかとなった。このことから、本事業では OJT を充実させた発展型プログラムの実施を中心的に行っていくこととする。

令和 3 年度は夏と冬のオリンピック・パラリンピック競技大会が行われた。競技を終えた女性アスリートの中にはコーチへのキャリア移行を考えているものがいると思われるが、本事業の実施成果により、そのような女性アスリートや既にコーチとなってエリートレベルでのコーチを目指している人材の能力向上支援を行うことできれば、今後女性アスリートが安心して競技に打ち込むことができる環境の整備に繋がり、結果として女性アスリートの競技力の向上にも寄与するものと考えられる。

※例：web Sportiva 2022 年 3 月 14 日配信記事 https://sportiva.shueisha.co.jp/clm/othersports/fight/2022/03/14/post_9/

女性コーチを取り巻く現状と課題

我が国では、平成 28 年度より女性アスリートの育成・支援プロジェクトの一環として「女性エリートコーチ育成プログラム」を展開してきた。その背景にはハイパフォーマンス領域で活躍する女性エリートコーチが男性コーチに比べて圧倒的に少ないことがあった。内閣府男女共同参画局が平成 30 年（2018 年）に公開した情報によると、北京オリンピック・パラリンピック競技大会（2008 年）では女性コーチの割合がそれぞれ 11.0%、21.9%であったが、その後もロンドン大会（2012）では 11.6%、17.2%、リオデジャネイロ大会（2016）では 12.3%、20.0%と女性エリートコーチが恒常的に少ない状態であることが明らかとなっている。日本スポーツ協会の公認スポーツ指導者資格に目を向けてみるとエントリーレベルであるコーチ 1 の女性の割合は 22.4%、コーチ 2 が 22.2%、コーチ 3 が 18.4%、最も高いレベルの資格であるコーチ 4 については 8.0%であり、コーチ資格のレベルが高くなるにつれて女性の割合が低くなることが報告されている。

これらのデータの背景には、依然として世の中が男性社会であること（金谷、2014）、伝統的な女性らしさの存在（内閣府、2014）、偏見による女性コーチに対する評価の低さ（荒木ら、2011）、女性が自分の気持ちや考えを表現することを控えてしまう、いわゆるアサーティブさ（率直な意見の表明）の欠如や出産や育児とコーチングの両立の難しさ（Kilty、2006）などがあると考えられる。このように克服すべき要因が多数ある一方で、ロンドンオリンピックに出場した女性アスリート（156 名）の 4 割以上が競技引退後に指導者になりたいと回答していたというポジティブな結果もある（女性スポーツ研究センター、2012）。

現状を打開するための方策として始まったのが「女性エリートコーチ育成プログラム」であり、平成 28～29 年度の第 1 期および平成 30 年度～令和元年度の第 2 期については日本スポーツ振興センターがプログラムを展開した。そこでは日本サッカー協会、日本フェンシング協会、日本柔道連盟、日本バスケットボール協会、日本ラグビー協会、日本バレーボール協会、日本トライアスロン連合、日本スケート連盟、日本サッカー協会、全日本女子野球連盟が推薦する 20 名（第 1 期：11 名、第 2 期：9 名）がプログラムを受講し、その中の数名は既にナショナルレベルのエリートコーチとしての活動を行っている。令和 2～3 年度の第 3 期プログラムは日本体育大学が運営し、10 種目から 12 名が参加してプログラムを受講しており、中には既にナショナルレベルのコーチとして活躍し始めた人材も含まれている。第 2 期プログラムでは初めてパラリンピック種目のコーチが 2 名参加することになったが、この 2 名は東京パラリンピック競技大会でもスタッフとして活躍をしている。しかし、オリンピック種目の競技団体に比べると、パラリンピック種目の競技団体から女性エリートコーチ育成プログラムに参加する人数が少ない現状がある。

令和 3 年に開催された東京オリンピック競技大会およびパラリンピック競技大会について、日本オリンピック委員会および日本パラリンピック委員会が公開しているコーチ・スタッフ名簿から女性の比率を算出すると、オリンピックでは 20.1%、パラリンピックでは 29.9%であった（ただし、この数字にはトレーナーやアナリスト、総務といった役職の者も含まれており、実際のエリートコーチと呼べる人材の人数はより少なくなることに注意が必要である）。これらの数値は、上述した過去のオリンピック・パラリンピック競技大会に比べると高い値になっており、これまで女性のエンパワーメントに取り組んできた成果が徐々に出始めているとみることもできるが、依然として低い数値であることには変わりない。また、東京オリンピックで指揮を執る女性監督として話題となった女子サッカーの高倉麻子氏、女子バレーボールの中田久美氏の退任劇についても気がかりな点がある。東京オリンピック後に両氏とも

に代表監督を退任し、男性監督がその後任として就任した。このことは、この二人に続く次の女性エリートコーチが育ってきていなかったためとみることもできるが、多くの先行研究で報告されている女性に対する偏見が影響している、つまり、成績が振るわなかった理由を女性監督という性別に関連させ、後任の人選を行った可能性も考えられる。

令和 2 年度および令和 3 年度に日本体育大学が受託して展開してきた女性アスリートの育成・支援プロジェクト「女性エリートコーチ育成プログラム」を受講する 12 名の学習を支援する中で、中央競技団体のコミットメントが得られているところと、受講者のモチベーションは高いけれども中央競技団体のコミットメントがそれほど高くないところでは、受講者のその後の活躍の可否に大きな差が生まれる可能性を感じている。このことから、受講者の能力向上を図ることは当然のことながら、中央競技団体の意志決定者らとのコミュニケーション機会を増やし、女性エリートコーチの育成や登用がそれぞれの中央競技団体の発展にどのような効果があるのかをアピールしていく必要がある。このためには中央競技団体だけではなく、日本スポーツ協会や日本オリンピック委員会、日本パラスポーツ協会および日本パラリンピック委員会との協力が欠かせないと考えるが、それぞれが展開するコーチ育成システムと本女性エリートコーチ育成プログラムとの関係性が明確でないとの声も聞こえてきており、日本のコーチ育成システムの全体像の中での立ち位置を関係する機関と協力しながら明確にし、お互いに補完し合えるようなものに発展させていくことも求められる。

以上のように、女性エリートコーチを取り巻く環境が改善される方向へ向かっている兆しは感じられるものの、課題は依然山積しているというのが現状である。アスリート、特に女性アスリートが質の高いコーチングを受けられるような選択肢を増やすため、女性アスリートがエリートコーチというキャリアパスを描けるようになるためにも、女性エリートコーチ育成プログラムを発展させ、実際に女性エリートコーチを輩出していく必要がある。

女性エリートコーチの定義

本事業では、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、高い競技レベルで指導をおこなう女性コーチと定義する。

女性エリートコーチ育成プログラムの 3 ポリシー

女性エリートコーチ育成プログラムは、ハイパフォーマンス領域で活躍するコーチの育成を目指しており、プログラムの水準も高等教育以上のものが求められると考えられる。したがって、本事業では「エリートコーチ育成プログラム」、「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」共通の内容としてディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの 3 ポリシーを次の通り設定している。

ディプロマ・ポリシー

1. 本プログラムが育成を目指すコーチ像

本プログラムでは、オリンピック等スポーツにおけるナショナルチームクラスのコーチングスタッフとして、所属する組織においてリーダーシップを発揮し、当該競技の国際的競技力向上に貢献できるだけでなく、競技横断的に女性アスリートや女性コーチのロールモデルとなり得る人材の育成を目指す。エリートコーチとして必要な資質能力（コンピテンシー）を国際コーチングエクセレンス評議会*が示すコーチが果たすべき 6 つの職務**（ビジョンと戦略の設定、環境の整備、人間関係の構築、練習の実施と試合への準備、現場の理解と対応、学習と内省）に基づき、次の通り設定する。

* International Council for Coaching Excellence:ICCE
** International Sport Coaching Framework:ISCF

(1) ビジョンと戦略の設定

- 自身の指導現場を取り巻く全体像を把握し、個々のニーズを満たした包括的なビジョンを設定するとともに、実現に向けた戦略を中長期的視点から論理的かつ先見性をもって策定できる。
- ビジョンと戦略をチーム、ステークホルダーに浸透させ、共通の信念を醸成することができる。

(2) 環境の整備

- ビジョンと戦略に応じた、人的資源、物的資源、経済的資源、システムを整備するとともに、一貫してアスリートとスタッフの安全を確保している。
- 組織として継続的に成長していくため、アスリートとスタッフが互いに学びを支援しあえる文化や環境を構築することができる。

(3) 人間関係の構築

- アスリート、チーム関係者及びステークホルダーと互いに信頼、尊重できる関係性を構築しており、自身の振る舞いが他者へ与える影響を理解するとともに倫理的配慮や法的基準を遵守する規範として立ち振る舞うことができる。
- ビジョン達成に向け協力を仰ぐべきステークホルダーや専門家を分析し、協力を取り付けるとともに互いに支援し合える関係性を築くことができる。

(4) 練習の実施と試合への準備

- 達成すべきビジョンに基づき、アウトカムベースで中長期計画やセッションを計画・運営・評価し、状況に応じて柔軟に修正することができる。
- 練習やコンディショニングはスポーツ医・科学分野の専門家と連携し、科学的根拠に基づく実践を行っている。
- アスリートの学習を最適化するため個々の文脈に合わせた練習方法や教授方法を選択することができる

(5) 現場の理解と対応

- 一貫してチームを取り巻く関係者の権利や尊厳、人格を尊重した行動ができ、有事に備えた安全管理の体制を整えている。
- アスリート育成強化に関わる専門家と連携することで、多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価を可能にしており、根拠に基づいて競技力向上へアプローチすることができる。
- 意思決定は一貫してビジョンと戦略に基づいており、常に説明責任を果たす準備ができている。

(6) 学習と内省

- 客観的な視点で自身のコーチングを振り返ることができ、根拠に基づいて評価し、解決策を選択できる。
- 実践コミュニティに参加し、コーチングに関する最新の情報を収集するとともに、自らの知識や経験を他のコーチと共有している。
- 常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に実践を変化させることができる。

本プログラムではエリートコーチとして歩み始める土台形成を想定して修得すべきコンピテンシーを設定しており、受講者にはプログラム修了後も継続した研鑽を望む。本プログラムを一通過点と捉え、プログラム期間中や修了後も継続的成長を目指す指標として 6 つの職務それぞれに対して、1.スタンダード、2.アドバンス、3.エリート、4.イノベーターから構成する 4 つの発達段階を設定している。なお、上述した「本プログラムが育成を目指すコーチ像」の内容は 3.エリートに該当している。

2 年間のプログラムを通じて、1 年目終了時点ではスタンダードレベルを全てクリアし、2 年目終了時点には全アドバンスレベルの獲得およびエリートレベルの内容が獲得し始められている状態を目指す。コンピテンシー内容の詳細は、別表 1「女性エリートコーチ育成プログラムが設定するコンピテンシー」を参照。

2. 評価

プログラムを通して、受講者らが目標とする資質能力を獲得できたかどうかについては、オン・ザ・ジョブ・トレーニング観察結果をはじめ、各種プログラムの記録として収集した映像やログ、各種提出物等を根拠資料とし、プログラム実施期間を通じて形成的評価を行っていくとともに、令和 5 年 3 月、令和 6 年 3 月の計 2 回、総括的評価を実施する。

3. 修了要件

本プログラムにおける修了要件は以下の通りである。

- カリキュラム・ポリシーで定めるプログラム内容を 3 分の 2 以上受講し、エリートコーチとして歩み始める土台となる資質能力を身につけている。
- 当該スポーツにおいて、各競技団体が即座に活用できると評価するハイパフォーマンス領域の強化戦略を作成でき、内容についての効果的なプレゼンテーションができる。
- 女性コーチのロールモデルとして、同業者が集い、高め合うコミュニティの形成と発展を牽引することができる。

カリキュラム・ポリシー

本プログラムはディプロマ・ポリシーに掲げるエリートコーチとして必要なコンピテンシーを修得させるため、下記 8 項目からプログラムを編成し実施する。内容詳細は「1.プログラム内容」の通りである。なお、令和 4 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト「女性エリートコーチ育成プログラム」事業では本プログラムに加え「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」を同時展開する。パラスポーツといえども⑴～⑻で取り扱う内容はオリンピック等スポーツにも同様の知識とスキルが必要とされるため、「エリートコーチ育成プログラム」「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」それぞれの受講者を分けず、共に学び合う機会を創出する。また将来のパラスポーツの発展、そしてダイバーシティおよびインクルージョン社会構築のためにも「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」で取り扱うパラスポーツに特化した内容に関しても、希望するオリンピック等スポーツ種目のコーチは受講可能とする。

⑴ オン・ザ・ジョブ・トレーニング
⑵ 研修会
⑶ サテライト研修会
⑷ キャリアパス研修会
⑸ メンタリング
⑹ 日本体育大学女性スポーツフォーラム
⑺ 実践コミュニティの形成と発展

(8) ハイパフォーマンスプロジェクトの実施

1.　プログラム内容

(1)　オン・ザ・ジョブ・トレーニング（On the Job Training：OJT）

受講者がエリートコーチとしてのコーチングスキルを高める上で最も重要な学習の場は、実際にコーチングを行う現場である。受講者は後述する研修会をはじめとした各種プログラムで学んだことを自分自身のコーチング実践の場にて、実践を通して省察を繰り返しながらコーチングスキルを向上させるアクションラーニングを行う。本プログラムが定めるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下：OJT）とはそれぞれの受講者がエリートコーチを目指していく上で適切な学びやコーチングスキル向上が得られる現場、または方法でのコーチング実践を指す。OJT 実践例は以下の通りである。

- 本プログラム採択段階ですでにコーチとして活動している現場以外でのアクションラーニングを取り入れたコーチング実践
- 本事業スタッフや後述するメンタリング制度におけるコーチングメンター、または本プログラムの同僚となる他の受講者の観察、評価、及びプロフェッショナル・ディスカッション（コーチングの専門家としてのクリティカルなディスカッション）が伴うコーチング実践

  なお、コーチング実践にプロフェッショナル・ディスカッションが伴う場合は、指導対象の競技レベルは必ずしもハイパフォーマンス領域に達している必要はなく、本プログラム採択段階ですでにコーチとして活動していた現場での実践も OJT と認めることができる。
- コーチング実践に関するプロフェッショナル・ディスカッションが伴う本プログラムの同僚となる他の受講者の OJT 観察機会
- 推薦母体や中央競技団体が提供する普段の OJT 実施場所と異なる環境下（より高い競技水準を有する他チーム等）でのコーチング実践
- ハイパフォーマンス領域コーチとのコーチングに関するディスカッション機会（競技種目は問わない）

  以上のような活動が伴う試合や合宿等での遠征帯同

(2)　研修会

ディプロマ・ポリシーで定めるエリートコーチとして必要な資質能力修得のため、国際コーチングエクセレンス評議会や国際的なコーチング学研究等で認められている 3 つの知識（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識）を身につけ、6 つの職務（ビジョンと戦略の設定、環境整備、人間関係の構築、練習の実施と試合の準備、現場の理解と対応、学習と内省）を高い水準で遂行できるようにプログラムを編成し、各年度 3 回ずつ、計 6 回の研修会を実施する。実施方法は対面式とオンライン式の 2 種類とし、社会情勢や受講者等の状況に合わせて選択していく。対面式は 2 泊 3 日を基本としてプログラムを構成し、オンライン式については、1 日 3 時間として連続した 5 日間のプログラムを構成する。各回の内容案は別表 2「研修会プログラム案」に示した通りであるが、実際の内容は参加する受講者らの知識やスキルレベル等によって柔軟に修正するものとする。

- プログラムは成人学習理論に基づいたアクティブ・ラーニング形式を採用し、共創的かつ創造的な発想ができる人材を育成する。
- 研修会を通して学んだ知識やスキルを一般的な理解に留まらず、実践力へと繋げていくためには実践的な学びの場が欠かせない。各研修会と研修会の間は OJT 期間とする。それぞれの研修会の最後には、次の研修会までの OJT で実施する受講者自身のスキルアップに関する目標設定とアクションプランを作成し、それに基づいたアクションラーニング（実際にアクションを起こして、新しいスキルを学習する取り組み）を OJT にて展開する。
- OJT の実施やコロナ感染症拡大防止等による事情により、対面式の研修会に参加できない場合はオンラインでの参加も認める。オンライン参加もできなかった場合には、記録した研修会映像を視聴したり、活動ログを閲覧して内容を把握するとともに、事業スタッフによるフォローアップを実施して、学習内容が理解できるように支援する。

(3)　サテライト研修会

コーチの成長課題を一様にまとめることはできず、それぞれのニーズに応じた知識やスキル獲得機会を確保していく必要がある。OJT において、各受講者が直面する課題の対処に必要な知識やスキルのうち、前述の研修会では扱いきれない内容については「サテライト研修会」として、各種専門家を講師として招き、専門的知識獲得の場を創出する。本件は主に以下に記載する 2 つのテーマから実施する。

1　女性アスリートの身体的・心理的・社会的課題の理解に向けた研修

女性アスリートは、男性アスリートに比べて課題が多いことが挙げられる。摂食障害、無月経、骨粗鬆症といった女性特有の健康問題が「女性アスリートの三主徴」として認識されている。また、このような諸問題によって心理的なストレスを感じることにより、パフォーマンスの低迷やトレーニングの中断などを引き起こすことが指摘されている。更に、女性アスリートにはスポーツの継続に対する支援が少ない傾向があることも報告されている。そこで女性アスリートの身体的・心理的・社会的課題を理解し、その解決に向けた内容を取り扱う。頻度としては各年度 2 回ずつ計 4 回、オンライン式にて実施する。

2　スポーツ医・科学分野の知識獲得に向けた研修

(1)で記載した研修会は、エリートコーチに共通して必要なスキルを向上させることを主眼としているため、各受講者が必要なコンピテンシーの獲得をより効率的に行うためには、そのコンピテンシーに関連する知識を学習する機会を個別に設定することが望ましい。そこで、個別にスポーツ医・科学分野の知識を獲得することを目的としたサテライト研修を計画し、その領域の専門家を講師として招聘し研修を実施する。扱う内容として想定されるものとしては、例えば、スポーツ科学の活用法、運動学習理論に基づいた練習メニューの作成、バイオメカニクスの基礎、運動生理学の基礎、体力トレーニングの基礎、スポーツ心理学の基礎、発育発達、危機管理、国際大会でのチームマネジメント、マスメディア対応などが挙げられる。実施回数や方法については受講者の状況に応じて判断していく。

(4)　キャリアパス研修会

女性エリートコーチのロールモデルが少ないことは様々な場で指摘されている。しかし、ビジネスなどの他分野に目を向けると、女性活躍に関する取り組みが進んでいるところも存在する。ここでは、特にスポーツ以外の分野から、男性社会の中で女性の活躍を推進し、成功している事例を学ぶ機会を用意する。頻度としては各年度 2 回ずつ計 4 回、オンラインにて実施する。

(5)　メンタリング

「メンタリング」とは人材育成手法の 1 つで、豊富な経験・知識・スキル・見識を持つ者（メンター）が、他者（メンティ）の成長のためにアドバイス・情報・ガイダンス・サポート・チャンスを提供し、メンティの課題解決や個人の成長を支えるという関係性をさす（日本スポーツ振興センター、2019）。本プログラムでは「コーチングメンター」と「キャリアメンター」2 種類のメンターを各受講者に配置する。コーチングメンターは、受講者の OJT に関する相談やコーチングスキルに関する助言・アドバイスをし、OJT が円滑に進むように支援する。また、より効果的なメンタリング実施のために、コーチングメンターが実際の指導現場を訪問・観察し、その場でプロフェッショナル・ディスカッション等を行うといった方法も想定している。一方、キャリアメンターは、受講者がエリートコーチへとキャリアを歩むにあたり障壁となる課題（例えば、結婚や出産・育児、介護等のライフイベントとの両立等）を整理し、解決策を共に模索・準備しながらエリートコーチとしてのキャリア形成ができるよう支援する。

- メンターの設定は、本プログラムが別に定めるメンター認定基準に基づき、受講者に合わせてマッチングを行う。
- メンタリング実施方法は、コーチングメンター、キャリアメンターともにオンライン式とする。
- メンタリングの頻度は、コーチングメンター、キャリアメンター共に各年度 4 回、計 8 回を必須とするが、受講者個人に割り当てられる活動費の許す範囲でメンタリング回数を増やすことも可能とする。

(6)　日本体育大学女性スポーツフォーラム

日本体育大学では令和２年度から毎年２月に女性スポーツフォーラムを開催している。日本体育大学アスレティックデパートメントで実施している女性アスリート支援や日本体育大学で受託するスポーツ庁委託事業等の広報を兼ねた一般公開のフォーラムである。令和４年度・令和５年度に１回ずつ実施されるフォーラムへ受講者たちが登壇し、女性エリートコーチ育成プログラムの広報を行う場を設定することで女性エリートコーチの活躍を妨げている各種障壁をなくしていくためのムーブメント推進、社会の意識改革、および女性エリートコーチのロールモデルとしての役割を果たせるよう展開する。

(7)　実践コミュニティの形成と発展

実践コミュニティ（Community of Practice：CoP）とはさまざまなスキルレベルの同業者が集まり、互いの実践力を相互作用を通して高め合っていくコミュニティのことを指す。コーチとしての学びを深めていくには他者からの受動的な学びのみでなく、自分自身が学びを主導する学習を取り入れることが重要であり、CoP はコーチの成長に対して近年、特に効果が期待される方法である。本プログラムでは CoP に基づく学習機会を積極的に創出し、プログラムを経て受講者自らが CoP のノウハウを身につけることで、女性コーチから女性エリートコーチへとキャリアパスをつなげていく CoP の形成と発展をリードできる人材を育成する。本件は主に以下の２点から展開する。

1　受講者のコア実践コミュニティの形成と発展

本件では月に１回の頻度で受講者たちによる実践コミュニティミーティングを開催し、受講者が持ち込むリアルな課題を題材に、グループで解決策を考えていく活動（ケースクリニック）を行い、チームとして実践知および形式知の開発を行っていく。更にここで得た知識をそれぞれが OJT を通して実践することで個々のコーチングスキルの向上、及びコーチング現場そのものの変革へと繋げていく。

2　受講者以外の参加者を巻き込む拡張実践コミュニティの形成と発展

スポーツ界における女性コーチの活躍、特に女性エリートコーチの活躍を実現させるためには、本プログラムを受講する個人の成長だけでなく、さらに大きな水準で社会的変化を引き起こしていく必要がある。本プログラムで形成する女性コーチの CoP 拡張を目的として、各年度 3 回計６回の「拡張実践コミュニティミーティング」を開催する。ここには、女性エリートコーチ予備軍と呼ぶべき、今後エリートコーチを目指す女性コーチやアスリートを誘う。また、過去に女性エリートコーチ育成プログラムを修了したコーチらが参加することも歓迎する。

(8)　ハイパフォーマンスプロジェクトの実施

エリートコーチは明確なビジョンに基づき、長期的視点から戦略的思考を行い、目標達成にむけたマイルストーンの設定を的確に行う必要がある。その際、当該スポーツの国際情勢分析や、ナショナルチームに関係する人的リソースの分析などを行い、得られたエビデンスに基づいた強化戦略を立案し、説得力あるプレゼンテーション力をもって関係者を導いていく力も求められる。この一連の取組を「ハイパフォーマンスプロジェクト」と位置づけ、2 年間のプログラム修了時点で、各競技団体が即座に活用できる強化戦略を受講者が提案できることを目指し、2 年間のプログラムを通じて立案を進める。

令和 4 年度については、ハイパフォーマンスプロジェクトの導入から開始し、第 3 回研修会において、内容の詳細は求めないものの、強化戦略プランの骨子が提示できるところまでを目標に取り組む。令和 5 年度については第 6 回研修会までに強化戦略プランを書面で提出するとともに、第 6 回研修会の場において、プレゼンテーションを行う。ハイパフォーマンスプロジェクトを進めるにあたって新たに獲得しなくてはならない知識が明らかとなれば、その知識を獲得するためのサテライト研修会を計画し、その領域の専門家を講師として招聘して研修を実施する。

2. プログラム評価

各プログラムが修得を目指す資質能力に見合った内容であるかについては、令和 4 年度・令和 5 年度 3 月に外部有識者へ評価を依頼し、判断、修正を行う。

アドミッション・ポリシー

プログラム対象者

本プログラムは、（公財）日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、（公財）日本スポーツ協会、（公財）日本パラスポーツ協会のいずれかに加盟する競技団体、およびその競技種目のプロ／実業団チーム、大学チーム、クラブチームに所属し、将来オリンピック等スポーツのエリートコーチとして活躍が期待される女性コーチ（将来コーチを目指すアスリートを含む）を対象とする。

対象者は、以下の条件に見合うものを募る。

- 満 20 歳以上の女性
- スポーツ医・科学をはじめとする科学的根拠に基づく指導実践を行なって（行おうとして）いる（専門的知識）。
- 対人関係において、常に他者への理解を深める努力をし、良好な人間関係を築く姿勢を有している（対他者の知識）。
- コーチとして、自身の課題を客観的に分析、発見するとともに、創意工夫しながら、自己改善に取り組むことができる（対自己の知識）。
- 原則として国際大会レベルでの競技経験や指導実績を有すること。
- 申請者本人が女性エリートコーチとなる強い意志を有し、本プログラムへの参加を強く望んでいること。
- コーチング実践の場が確保でき、推薦母体からオン・ジョブ・トレーニングに関する協力が得られること。なお、推薦母体は当該競技の中央競技団体であることが望ましい。
- 原則として関連するプログラム内容に 3 分の 2 以上参加できること。

プログラムが目指す成果

＜令和 4 年度＞

エリートコーチ育成プログラム

令和 4 年度の事業が終了するとき、受講者は次のことができるようになっていることが期待される。

1. ナショナルチームのコーチングスタッフとして活動できる基礎的なハイパフォーマンスのコーチングスキルを身につけている（コンピテンシーリスト※のスタンダードレベルを全てクリア）。
2. ハイパフォーマンスプロジェクトの計画書の形を整えることと、それをもとにしたプレゼンテーションが堂々とできる。
3. コア実践コミュニティの一員として、社会学習に積極的に取り組んでいる。

※コンピテンシーリストは別紙参照

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム

令和 4 年度の事業が終了するとき、受講者は上記のエリートコーチ育成プログラムの期待される成果を達成していることに加え、次のことができるようになっていることが期待される。

1. エリートのパラスポーツコーチとして、自らの強みと今後改善を要する点が明らかとなり、令和 5 年度に取り組むパラスポーツコーチとしての専門的知識獲得のためのアクションプランを手に入れている。

＜令和 5 年度＞

エリートコーチ育成プログラム

令和 5 年度の事業が終了するとき、エリートコーチ育成プログラムおよびパラスポーツエリートコーチ育成プログラムの受講者は次のことができるようになっていることが期待できる。

1. ナショナルチームのコーチングスタッフとして活動できるハイパフォーマンスコーチングのスキルを身につけている（コンピテンシーリストのアドバンスレベルを全てクリア）。
2. 現役のナショナル強化スタッフが使えると評価するハイパフォーマンスプロジェクトの計画書が自分で書け、内容についての効果的なプレゼンテーションができる。
3. 女性エリートコーチのロールモデルとして、拡張実践コミュニティの発展を牽引している。

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム

令和 5 年度の事業が終了するとき、受講者は上記のエリートコーチ育成プログラムが目指す成果達成に加え、次のことができるようになっていることが期待される。

1. エリートのパラスポーツコーチとして、自らの強みと獲得すべき専門的知識をはじめとした今後改善を要する点が明らかとなり、プログラム修了後に取り組むパラスポーツコーチとしてのアクションプランを手に入れている。

これらのスキルを身につけた受講者のうち複数名がいずれかのナショナルチームのコーチングスタッフとしての立場になっていることが期待できる。それにより、指導を受ける女性アスリートが女性特有の心身の悩みなどを気軽に相談でき、競技力向上に取り組み易い環境が整うことが期待される。また、この 2 年間の事業を通し、エリートレベルで活動する女性アスリートが、ロールモデルとして本事業に

参加するコーチを目にすることで、自らのキャリアの選択肢として指導者を視野に入れることができ、これまで以上に自らの競技力向上に専念できるようになっていることが期待される。

プログラム評価方法

本事業の直接的な目標は質の高い女性エリートコーチの育成にあり、評価方法については、ディプロマポリシーで設定するコンピテンシー獲得度合いの評価を指標とし、形成的評価、及び総括的評価の 2 点から判断する。なお、2 ヵ年のプログラムでは女性エリートコーチとして歩み始める土台形成を意識し、4 つの発達段階のうち（1. スタンダード、2. アドバンス、3. エリート、4. イノベーター）、アドバンスレベル到達を具体的な目標とする。

評価は、各プログラムの記録として収集した映像やログ、各種提出物、OJT 観察結果を根拠資料としプログラム実施期間を通じて継続的に情報を収集し、コンピテンシーを基に作成したコンピテンシーチェックシートを用いて 2 ヵ年のプログラム中に計 2 回のタイミングで取りまとめる（1 回目：令和 5 年 3 月、2 回目：令和 6 年 3 月）。なお、実際の評価は、様々な角度から確認するため、受講者の自己評価、コーチング学を専門とする事業スタッフ、及び各対象コーチ推薦者の客観的評価、3 つの側面からコンピテンシーの獲得度合いに関する情報を取得し、事業スタッフが精査した結果、最終的な評価を行うものとする。

プログラム受講者

本プログラムでは、日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本障がい者スポーツ協会のいずれかに加盟する中央競技団体、およびその競技種目の実業団チーム、大学チーム、クラブチーム等に所属し、将来的に女性エリートコーチとして、女性アスリートや女性コーチのロールモデルとして活躍が期待される者（将来コーチを目指す現役アスリートを含む）を対象とし、令和 4 年度 5 月中旬～7 月下旬にかけて「エリートコーチ育成プログラム」「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」それぞれの受講者の公募を行い、アドミッションポリシーに見合う以下 16 名の女性を本プログラム受講者とした。

エリートコーチ育成プログラム

伊調 馨
KAORI ICHO
レスリング

伊藤 みき
MIKI ITO
スキー/フリースタイル

上野 翔子
SHOKO UENO
ボート

櫛橋 茉由
MAYU KUSHIHASHI
フェンシング

小出 深冬
MIFUYU KOIDE
ラグビー

清水 咲子
SAKIKO SHIMIZU
競泳

原田 千耶子
CHIYAKO HARADA
スキー/スキークロス

八木 愛莉
AIRI YAGI
カヌー

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム

日下部 結以
YUI KUSAKABE
車いすフェンシング

蔵本 葵
AOI KURAMOTO
パラトライアスロン

枋木 桂
KATSURA KOBONOKI
パラスキー/ノルディック

添田 智恵
TOMOE SOEDA
車いすバスケットボール

辻 沙絵
SAE TSUJI
パラ陸上

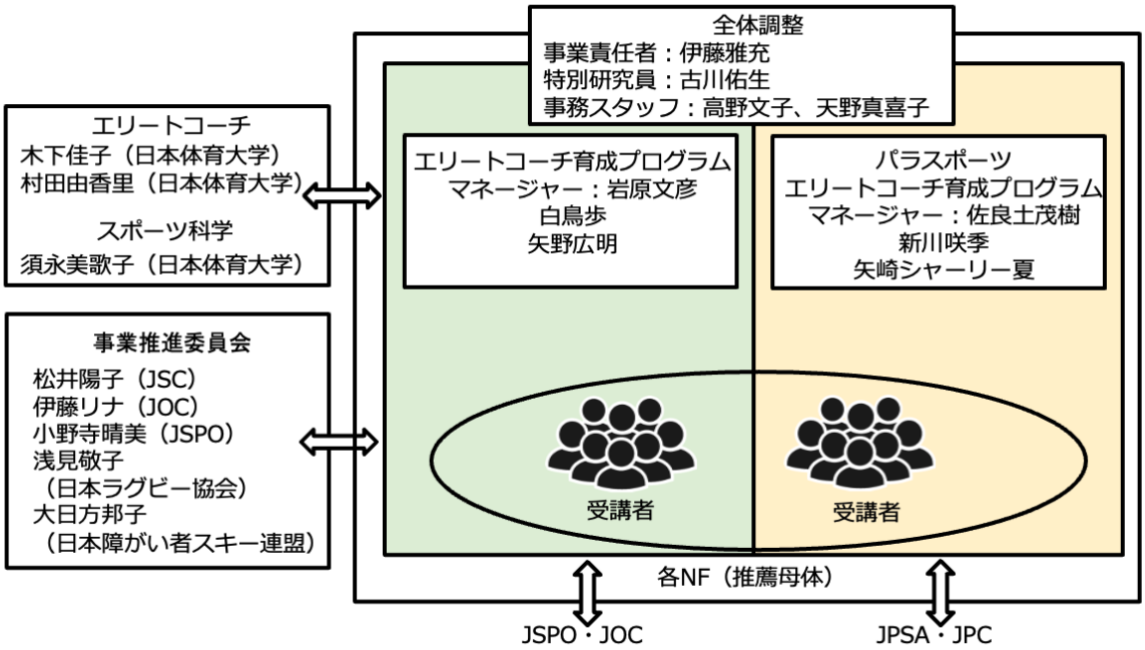
沼部 早紀子
SAKIKO NUMABE
パラサイクリング

三上 友佳子
YUKAKO MIKAMI
ゴールボール

森 美紗樹
MISAKI MORI
パラ卓球/知的障がい

プログラム実施体制

本事業を円滑に運営する為に、以下の実施体制を整備した。



【事業スタッフの所属及び役職】

<u>コーチ育成プログラム運営</u>

伊藤　雅充（日本体育大学体育学部、教授、コーチングエクセレンスセンター長、実施責任者）

岩原　文彦（日本体育大学体育学部、准教授、副実施責任者）

佐良土　茂樹（日本体育大学体育学部、准教授）

白鳥　歩（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、特別研究員）

新川　咲季（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、特別研究員）

古川　佑生（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、特別研究員）

矢野　広明（日本体育大学ｺｰﾁﾝｸﾞ ｴｸｾﾚﾝｽｾﾝﾀｰ、助教）

矢崎シャーリー夏（日本体育大学ｺｰﾁﾝｸﾞ ｴｸｾﾚﾝｽｾﾝﾀｰ、助教）

<u>事務担当</u>

高野　文子（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、アルバイト）

天野　真喜子（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、アルバイト）

<u>女性エリートコーチ</u>

木下　佳子（日本体育大学体育学部、助教、バスケットボール研究室）

村田　由香里（日本体育大学体育学部、准教授、表現運動研究室）

<u>スポーツ科学支援</u>

須永　美歌子（日本体育大学児童スポーツ教育学部、教授）

<u>事業推進委員会</u>

浅見敬子（日本ラグビー協会副会長）

伊藤リナ（日本オリンピック委員会ナショナルコーチアカデミーアシスタントコーチ）

小野寺晴美（日本スポーツ協会スポーツスポーツ推進部国際課課長）

大日方邦子（日本障がい者スキー連盟・強化本部長）
平井伯昌（東洋大学教授）
松井陽子（日本スポーツ振興センターハイパフォーマンス戦略部 主任専門職）

各プログラム実施内容

エリートコーチ育成プログラム・パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通

コーチングは、対象者の文脈によって主に活用する専門的知識が変わる。一方、対他者の知識や対自己の知識などの基礎的な知識やコーチングスキルは文脈に関係なく、共通のものである。よって、「エリートコーチ育成プログラム」、「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」共通の内容として下記 5 つのテーマでプログラムを展開した。

① オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）機会の確保と支援
② エリートコーチに必要なコーチングスキル獲得のための学びの機会確保
③ エリートコーチとしてのキャリア形成に向けたエンパワーメント
④ ジェンダー公平性に関するアドボカシー活動
⑤ 女性エリートコーチ実践コミュニティの形成と発展

オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）機会の確保と支援

エリートコーチとしてのキャリアを歩むためには、エリートレベルでの実践的な学びの場の確保が欠かせない。それぞれのコーチングスキルを効果的に向上させられる競技レベルでの OJT 機会を確保し、コーチとして継続的に専門的能力を向上させられるように、個々のニーズに合わせた支援として次の 3 点から実施した。

1. OJT 機会の確保と実践
2. コーチングメンターによるメンタリングの実施
3. OJT 関係者会議の開催

OJT 機会の確保と実践：受講者別 OJT 報告

令和 4 年度内に各受講者が実施した OJT 内容を次の 5 点から報告する。

1. 目標設定
   - 2 年間の達成目標：プログラム修了時に達成したい成果、自身の状態など
   - パフォーマンス目標：達成目標の実現に向けて必要なパフォーマンス
2. 令和 4 年度内 OJT 記録
3. コンピテンシーセルフチェック結果
4. 本人の振り返りコメント
5. 推薦母体からのコメント

【コンピテンシーセルフチェック結果について】

- 課題抽出を目的に令和 4 年 10 月（プログラム開始時）、令和 5 年 3 月（プログラム 1 年目終了時）計 2 回コンピテンシー獲得度合いに関するセルフチェックを実施
- 評価方法：各項目を「できている/まだできていない/判断できる機会がない」から選択
- グラフの読み方
  - 軸の数値は関連項目を「できている」と評価した割合を示している

- 関連項目全てを「まだできていない/判断できる機会がない」と回答した場合、軸が 0%になっている
- 棒グラフ上軸は 2022 年 10 月時点、グラフ下軸は 2023 年 3 月時点の自己評価

「エリートコーチ育成プログラム」受講者

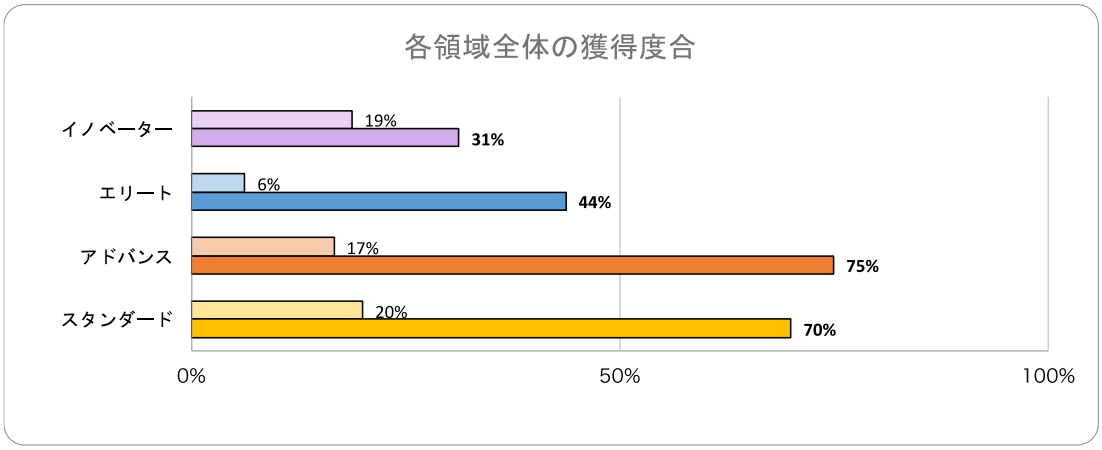
氏名	伊調　馨	競技	レスリング
推薦母体	日本体育大学	推薦者	松本慎吾

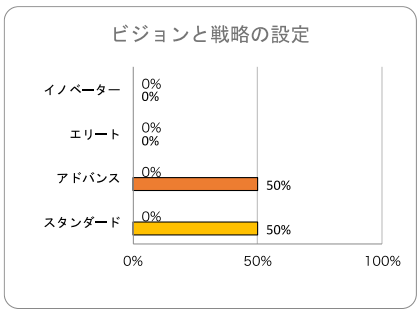
2 年間の達成目標
今後のビジョンを明確にして取り組むための一歩が決まっている
コーチとしてのパフォーマンス目標
各カテゴリーの課題を理解して状況に合わせたアドバイスができる

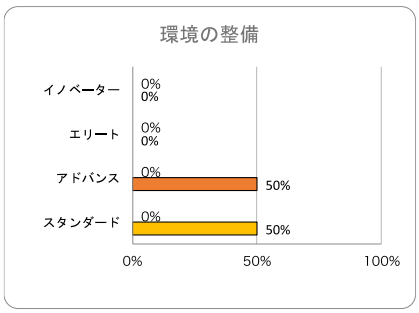
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

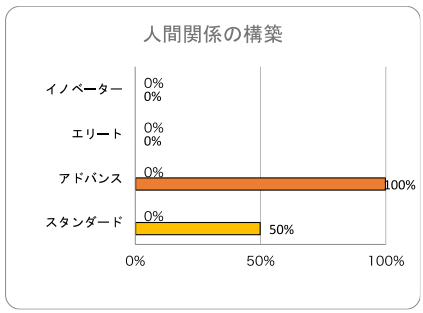
実施日	場所	内容
12 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
12 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
2 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

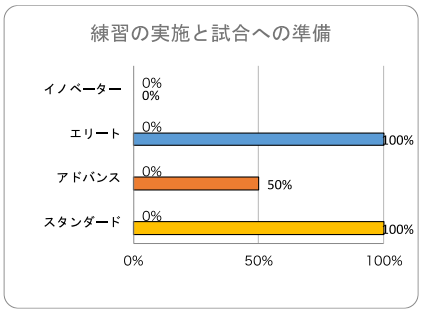
【コンピテンシーセルフチェック比較】

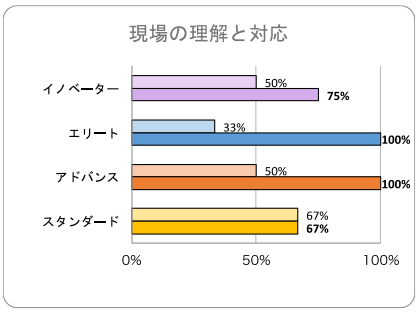


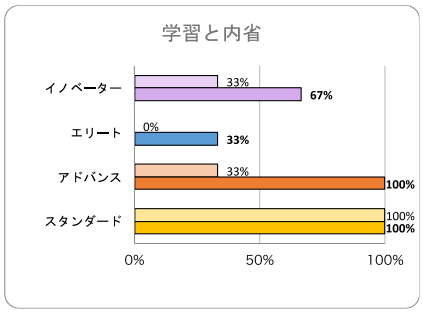












【受講者本人のコメント】

スキルやモチベーションにばらつきのある選手たちに対して勉強したことや助言を元に試行錯誤しながら向き合っている。
自身のありたい姿というものが少しクリアになってきた。

【推薦母体からのコメント】

今年度、海外遠征に選手と共に同行して、これまでは、選手として数多く海外での試合を経験していたが、指導者という立ち位置で今までは見えなかった点など多くの事を吸収できたように感じている。 日体大での指導は、学生のレベル差がある中で柔軟な対応も出来ているように思う。

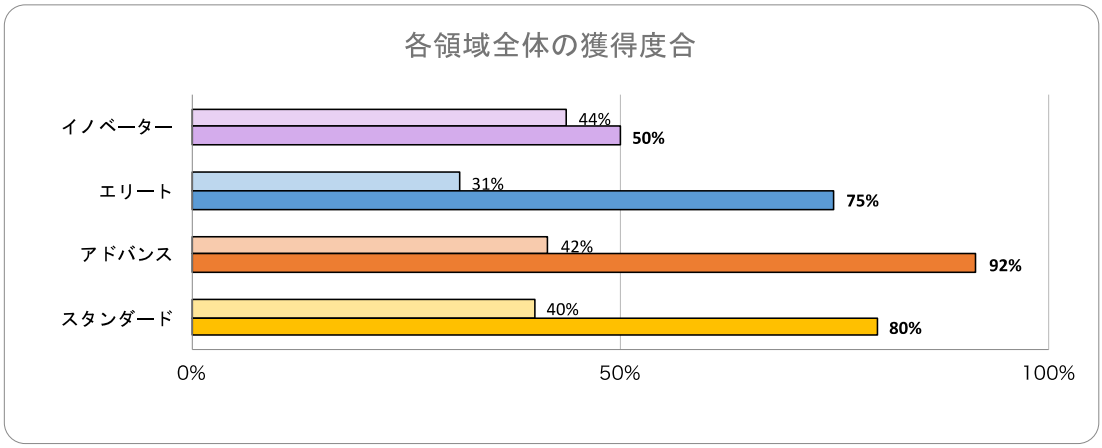
氏名	伊藤　みき	競技	スキー・フリースタイル
推薦母体	一般財団法人札幌市スポーツ協会	推薦者	石川 義浩

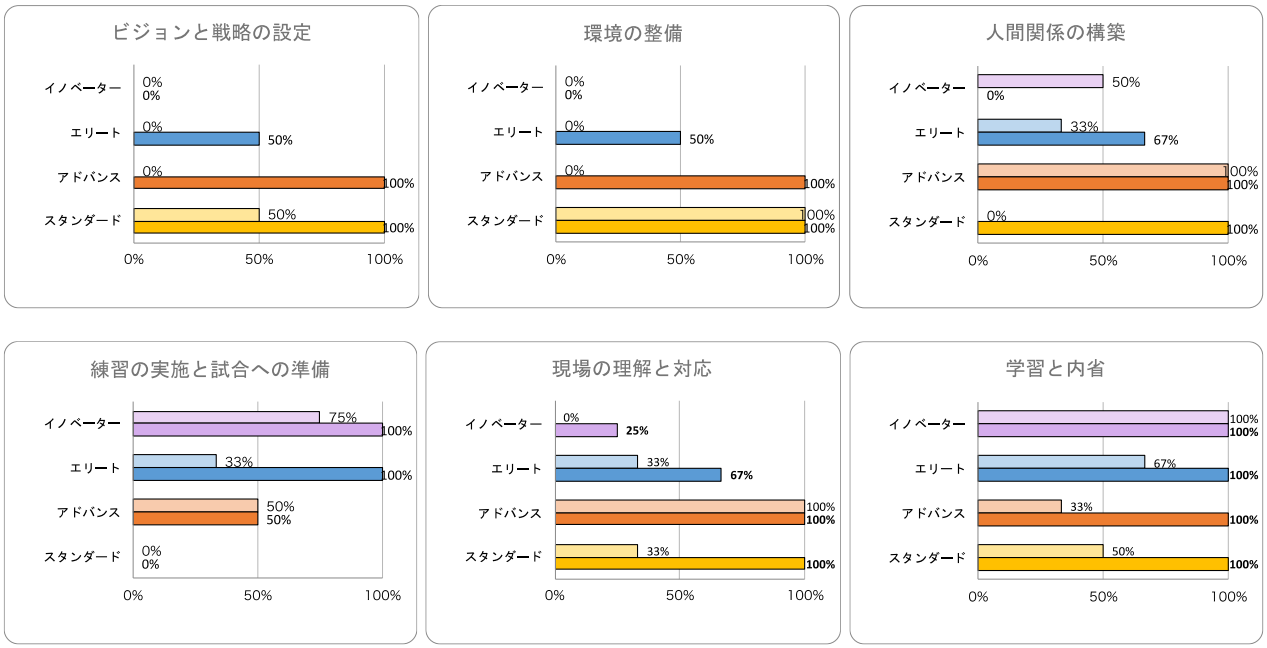
2 年間の達成目標
コーチした選手が W 杯入賞レベルになる。 女子選手、スタッフ（妊娠出産育児）のサポート体制を整える。国際会議に出れるレベルの語学を身につける
コーチとしてのパフォーマンス目標
コーチングスタッフが同じビジョンを持って取り組む。 →役割分担を明確にする 妊娠出産育児しながら、コーチ出来る環境を今よりも充実させる。 多角的にコーチ出来る様にするため、フリースタイルジャッジの資格を取る。

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
1 月	長野県	「ナショナルチーム主催全国小学生大会でのコーチング実践／ナショナルチームコーチとのディスカッション」 ナショナルチームコーチとのプロフェッショナルディスカッション、コーチング実践
2 月	北海道	「エアリアルナショナルチーム合宿でのコーチング観察」 他種目ナショナルチームのコーチング観察とコーチとのプロフェッショナルディスカッション
2 月	秋田	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
2 月	秋田県	「全日本スキー連盟 A/B 級公認　田沢湖モーグル競技会でのコーチング実践」 ナショナルチームコーチとのプロフェッショナルディスカッション、コーチング実践

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

この一年は、「コーチとしてのコーチング哲学を確立させる」「育児をしながらコーチング現場に行き、問題点を洗い出す」という二つに取り組むことが出来ました。コーチング哲学に関しては、今後も取り組み続けなければいけない事でありつつも、研修や日々のコーチング現場での反省を生かし、自分の中で８割型見えて来た部分があり、この一年でコーチとして最も自信に繋がりました。また、育児をしながらコーチング現場に行くことは、本当に大変で、自信が無くなったどころか、心が折れ、サポートなしで親子２人きりで行くことは困難だと分かりました。ただ、問題点は明確になったので、その準備と出来ない時に「出来ない」と言える強さを持つことが必要だとわかったことが本当に学びになりました。このようなプログラムがなければ実践してみようとすら思わなかったので、本当に感謝しています。コーチとしてのパフォーマンス目標は、日々の努力によって少しずつ獲得出来ることだと気付いたので、大きな変革よりも、日々の声がけや、やるべきことの整理など、常にアップデートしていけるよう、頑張ります。何よりもこの一年で大きかったのは、研修を通じての仲間が出来たことが成長に繋がったと感じています。

【推薦母体からのコメント】

育児とのコーチングの両立を叶えるべく、当プログラムに参加させていただき、本人にとって可能性が導き出された１年だったと思います。本人の経験したことを次世代のトップアスリートに伝えるために現時点で何をするべきか課題が見つかり、そして仲間が同じ境遇にある仲間を見つけることができたことで、大きな財産になったのではないかと感じます。次年度は課題に取り組み女性エリートコーチとして日本スポーツ界を牽引するコーチに近づけるような１年にして欲しいと願います。

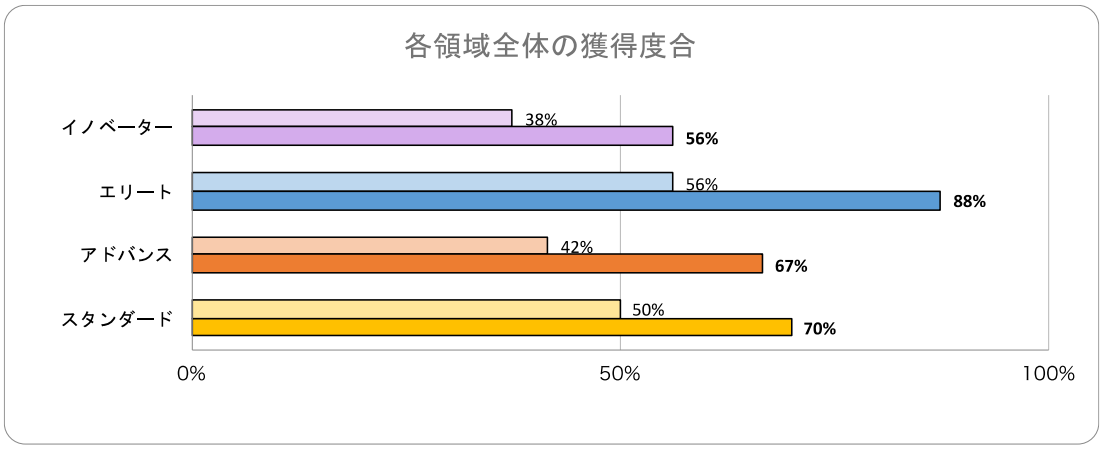
氏名	上野　翔子	競技	ローイング
推薦母体	公益社団法人 日本ローイング協会	推薦者	清水一巳

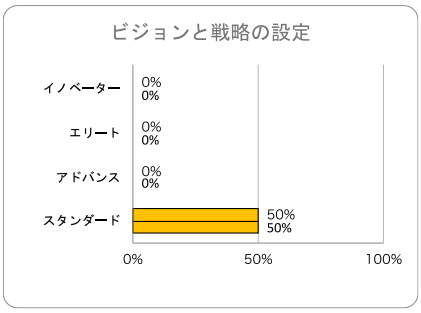
2 年間の達成目標
2025 年の 5 月の全日本選手権で銀メダル獲得 2024 年 8 月の U19 世界選手権で自チームの選手が 12 位以内に入る 選手に最適なタイミングで指導できる 経験則だけでなく、専門的な知識を持った指導ができる（月経、栄養等）
コーチとしてのパフォーマンス目標
栄養面や、バイオメカニクスなど効率的、効果的なトレーニング方法を理解し、科学的根拠に基づいた指導ができる。 自分自身について深く知り、強みを活かしたコーチングができる。 NT コーチや専門家の意見や支援を用いながら選手個々に合わせたトレーニングプログラムを作成できる。

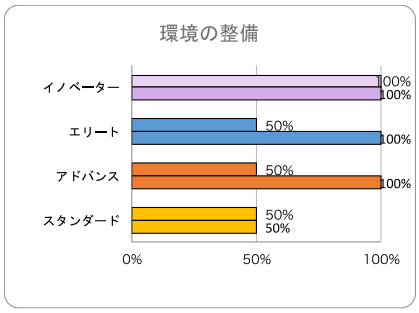
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

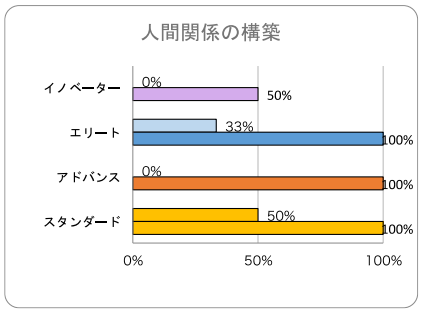
実施日	場所	内容
2 月	埼玉県	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

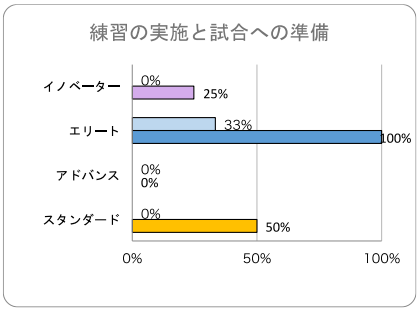
【コンピテンシーセルフチェック比較】

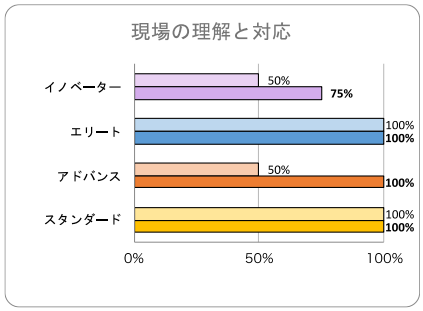


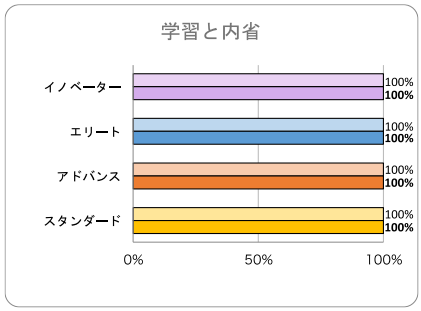




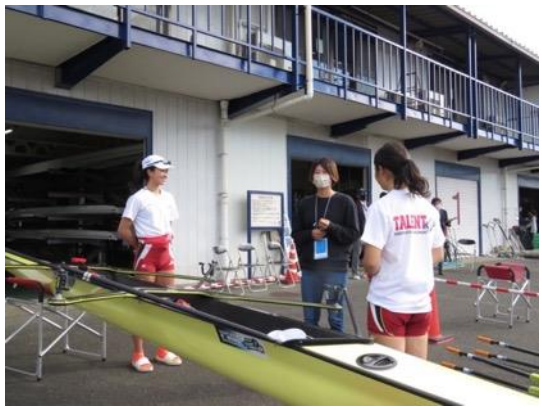








【受講者本人のコメント】



毎月目標をたてたことにより、何気なく行っていたことも考えながら取り組むことができた。具体的な変化は自分を客観視することができるようになった。実際に自分の発言を動画に撮ったことにより、ミーティングの時間配分、話の流れ、声のトーン、最適な言葉遣いであったか等現実を見ることができた。各世代のベッドコーチと同じ時間を共有し、個々に合わせたテクニカルドリルを教わり間近で変化を見ることができた。最適なタイミングと課題に合わせたドリルを知ることができ、知識の幅とドリルの引出しが増えた。
コンピテンシーでは自分の現場に置き換えたときにどの場面に当たるのか難しいところがあったが、研修を通して理解することができた。できていると感じている分野とできていない分野の差が大きいため今後は苦手なところや未着手の部分から取り組んでいきたい。

【推薦母体からのコメント】

受講者が素直で前向きという性格が功を奏し、研修会プログラムでの学びや気付きを積極的にインプットしている様子が見てとれます。この学びや気付きに関するアウトプットでは特に選手との対人関係において相手がどのように受け止めるであろうかを考えて自らをスマホで動画撮影し、その動画を繰り返し客観的に観ることでコミュニケーション能力が高まるような改善を図っています。今後は各コンピテンシーの得手不得手を把握させ、かつ優先順位をつけて、取組むように促したいと存じます。

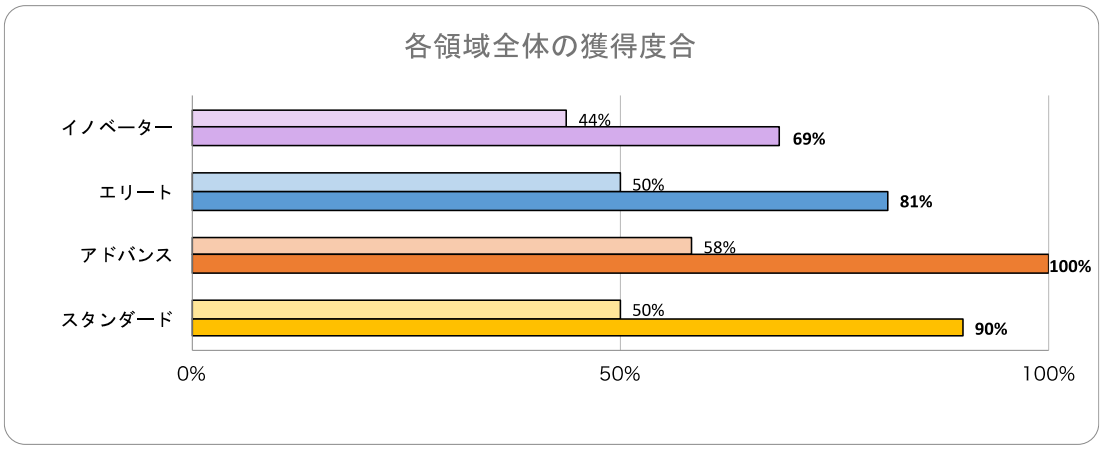
氏名	櫛橋　茉由	競技	フェンシング
推薦母体	公益社団法人 日本フェンシング協会	推薦者	青木 雄介

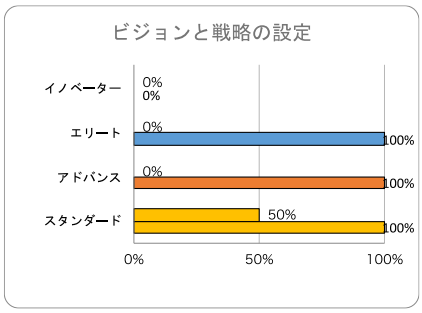
2 年間の達成目標
日本代表シニアアシスタントコーチに就任する。日本代表の強化計画、トレーニングプランを立てることができるようになる。日本代表の選手を 1 名輩出し、W 杯で自身の指導する選手がメダルを獲得する。
コーチとしてのパフォーマンス目標
選手のレベルに応じた、身体的や心理的特性に応じた試合で勝つことができるスキルや戦術のコーチング方法を使い分けることができる。チーム内のスタッフと密なコミュニケーションを図り、目標に向かって共に信頼し合うことができる。変わりゆく世界のトレンドを常に把握しながら、ピリオダイゼーションに基づいたスケジュール管理、強化計画、練習メニューの作成や戦術の使い分けを行うことができる。

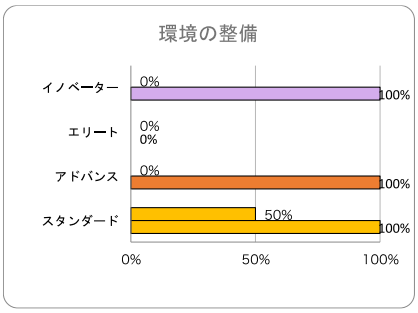
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

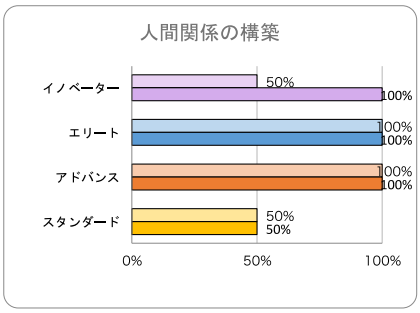
実施日	場所	内容
9 月	東京都	「ナショナルチームコーチング観察とコーチング実践」 ナショナルチームコーチとのプロフェッショナルディスカッション、コーチング実践
10 月	東京都	「ナショナルチームでのコーチング実践」 コーチング実践
1 月	東京都	「ナショナルチームでのコーチング実践」 コーチング実践
1 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
1 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
2 月	東京都	「ナショナルチームコーチング観察とコーチング実践」 ナショナルチームコーチとのプロフェッショナルディスカッション、コーチング実践

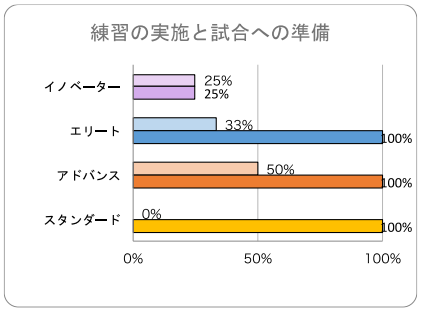
【コンピテンシーセルフチェック比較】

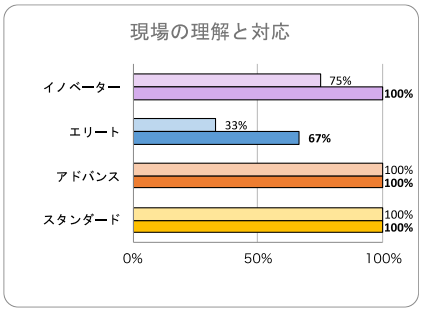


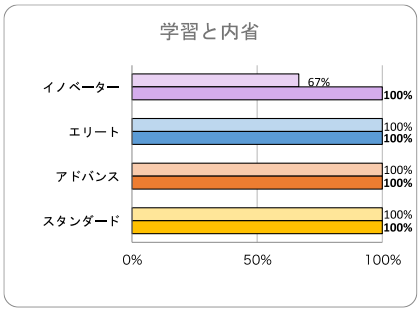












【受講者本人のコメント】

半年間 OJT を実施させていただき、コーチの立場から見た日本代表の強化プランや練習方法を学ぶことができました。組織の役割分担やリーダーシップの取り方、国際レベルのスキルを日本代表コーチを直接見て学ぶことで、自分自身をレベルアップすることができ、自身の選手の結果にも繋がりました。また、コンピテンシーに関してはまだ実際に評価する場がなく、評価できていない部分もありますが、ほとんどの項目で自らが成長したと感じ、特に強化計画については具体的にイメージすることができるようになりました。OJT という貴重な機会を頂き、ありがとうございました。引き続きよろしくお願い致します。

【推薦母体からのコメント】

OJT の実施について、この半年間はナショナルトレーニンセンターで活動するサーブル日本代表に密着して見て学び、話して学び、聞いて学び、雰囲気を感じ取り、触れて学ぶ、といったような機会を数回設けて繰り返し同じ環境で進化するチームに交わり沢山学んでくれたと実感しています。回を重ねるごとにより緊張感をもってその言葉のひとつひとつもしっかりとしてきたのをヒアリングでも感じました。今後も育成プログラムで学んだことを実践できるような機会を作って最大限のバックアップをしていきたいと思います。

チャレンジカップ
JAPAN

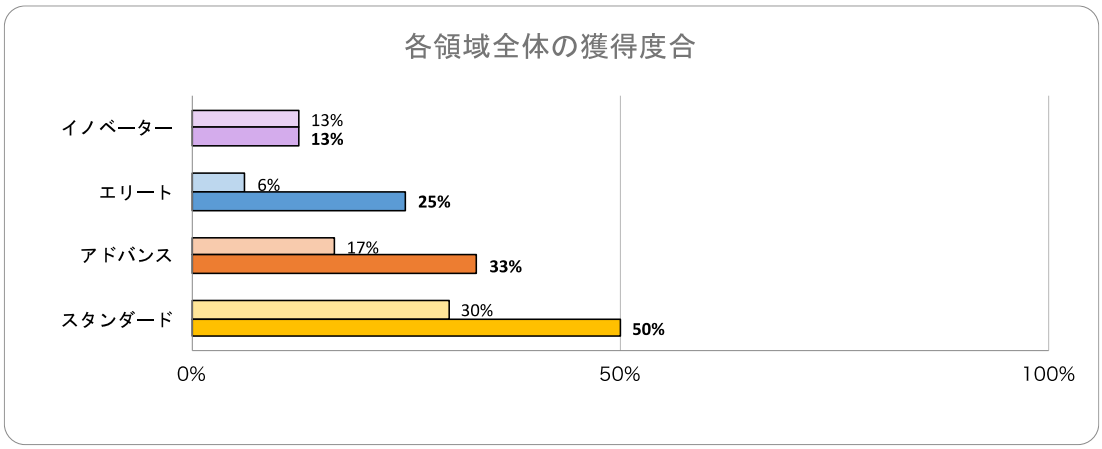
氏名	小出　深冬	競技	ラグビー
推薦母体	公益財団法人 日本ラグビーフットボール協会	推薦者	徳永 剛

2 年間の達成目標
チームに選手兼コーチ or アシスタントコーチとして所属し、中長期的にチームに関わる セブンズユースアカデミー（中高生）のアシスタントコーチになり、大会に帯同する
コーチとしてのパフォーマンス目標
自分がコーチとしてどのようなコーチングをしたいのかを確立し、一貫性のあるコーチングを実践できるようになる。 →何を目的としているのかがはっきりした練習を組み立てる。 選手のレベル、練習環境を瞬時に判断し、臨機応変にルール設定や練習の組み立てができるようになる。 選手に考えさせるための適切な仕掛け、方法、ヒントなどを与えられるようになる。 チャレンジを恐れず、コーチングの課題を適切に設定し、課題解決に取り組むことができる。 これまでは単発での指導にかかわっていたが、中長期的にチームにかかわり、強化のプロセスを選手・チームとともに歩めるようになる。

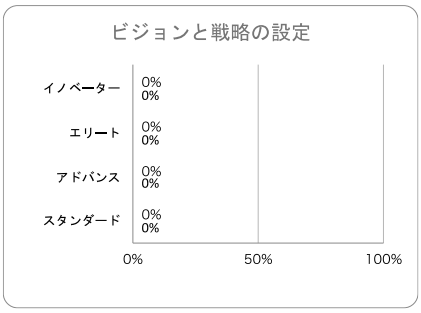
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

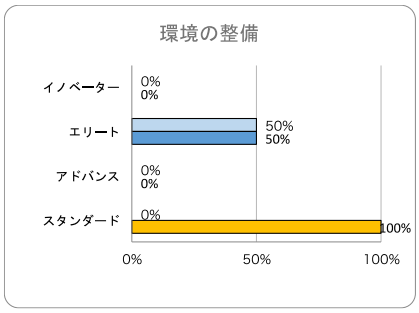
実施日	場所	内容
11 月	埼玉県	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
12 月	ニュージーランド	「セブンズユースアカデミーNZ 遠征でのコーチング実践」 コーチング実践

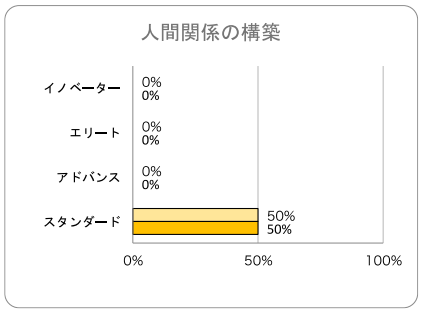
【コンピテンシーセルフチェック比較】

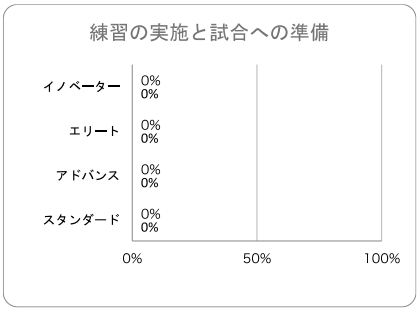


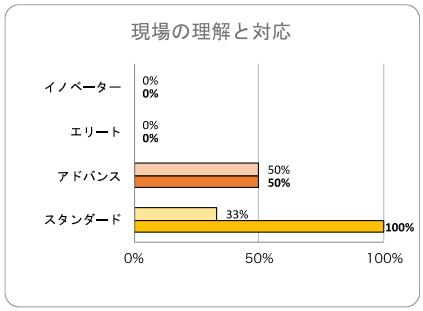
現役とコーチの学びを両立する小出さん

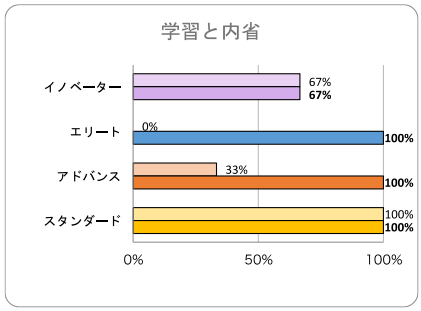












【受講者本人のコメント】

コーチングの経験がまったくないところからのスタートでしたが、協会関係者やプログラムスタッフの皆さん、受講者の皆さん、メンターの方々からさまざまな意見やアドバイスをいただき、多くのことを学ばせていただいた一年でした。
選手をやりながらのコーチングなので、環境整備やスタッフとの連携など、評価できない点も多くありましたが、プログラム始めに比べてできることは増えたと感じています。
OJT の回数は少なかったですが、実際に練習メニューを作成し実施することや国際大会の帯同など、選手とは違う視点でチームに関わることができ貴重な経験を積むことができました。課題は多く見つかりましたが、コーチとして良いスタートができたと思っています。
今年度は「自分のコーチングの核を確立する」という目標を立てていましたが、勉強不足・OJT の回数も十分ではなかったことから、まだまだ確立できていない状況です。コーチング哲学や自分がどんなラグビーを教えたいのか、どんな選手を育てたいのかが明確でなかったのでそれについて深く考える必要性を感じました。
次年度は、単発でのコーチング経験を積むことだけでなく、中長期的にチーム・選手に関わり、新しい知見・学びを得られる環境を自分で探し、コーチとしての自分の強み・コーチとして自分は何ができるのかを模索していく一年にしたいと思っています。立場や環境によって求められることは異なりますが、どんな状況でも対応できるようになるための引き出しを増やしていきます。

【推薦母体からのコメント】

今年度の活動おつかれさまでした。選手を続けながら並行してコーチング活動や研修を行うことは大変であったと思いますが、学びの多い半年間になったと思います。OJT においては、NZ への海外遠征を通じて、トレーニングの準備、選手のメンタル面のケア、大会スケジュールへの対応などマネジメントの能力が必要であることが理解できたと思います。また、アカデミーのコーチングやタレント発掘の選手に対して、その選手の能力に応じたコーチング力も必要だと感じたと思います。小出さんはこれまで選手として多くの経験をしていますが、それは強みの１つです。コミュニケーションの力もありますので、選手１人１人を観察して、自分の強みを活かしてください。コーチング経験の浅さが弱みかもしれませんが、それはこれからも多くの学びによって改善されます。グッドコーチとしてこれからも学びを続けていきましょう。

氏名	清水　咲子	競技	競泳

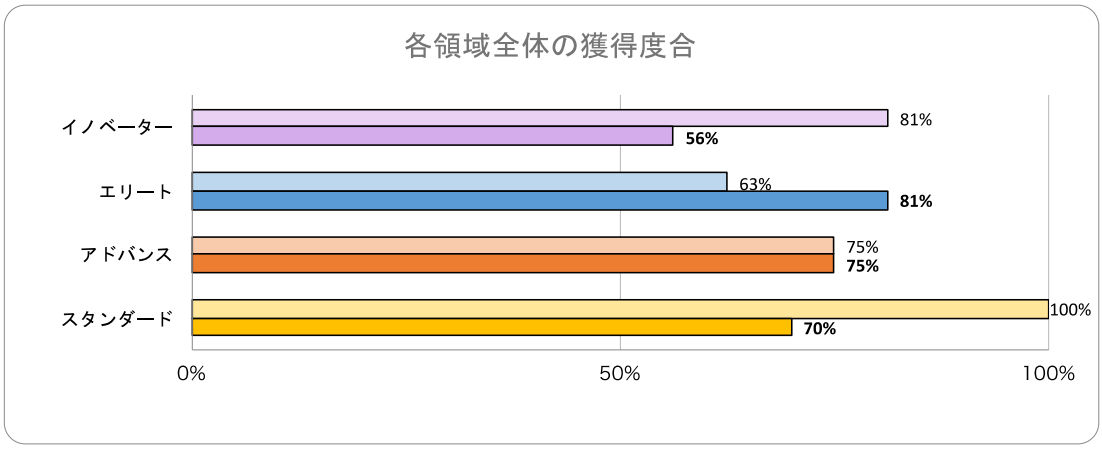
推薦母体	日本体育大学	推薦者	大本　洋嗣

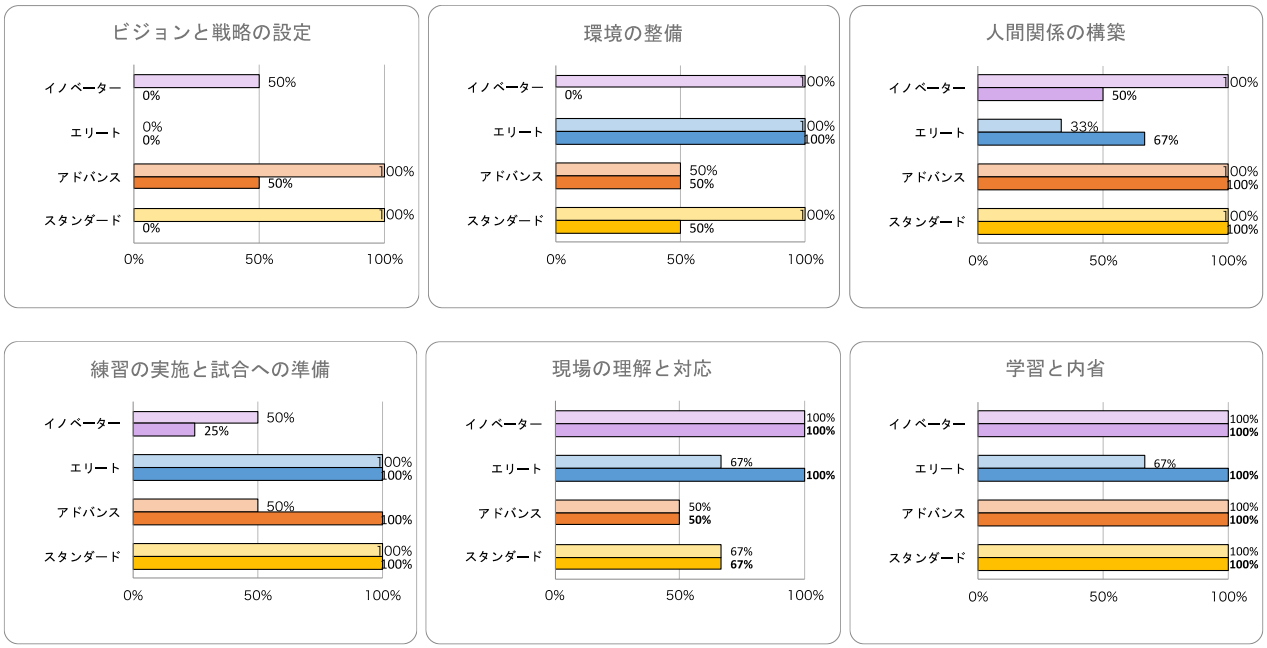
2 年間の達成目標
ユニバーシアード日本代表選手輩出（2025 年 4 月） 日本選手権突破者１５名輩出（2025 年 2 月）
コーチとしてのパフォーマンス目標
戦術・戦略を的確に判断し選手とコーチが納得し実行している 科学的なトレーニングメニューが行われている 自身の経験をもとに、選手の文脈を読み取る視点を持ったアドバイスをしている

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
11 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
11 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

今年度は所属先以外での OJT は実施できませんでしたが、研修を受講していく中で、人間関係の構築、自分をコントロールする力が身につきました。例えば、選手と歳が近い私ですが、初めはプレイヤーの自分からなかなか抜け出せなく、選手よりも自分の損得、効率を考えていたと思います。しかし、研修やスタッフの皆さんのおかげで、選手に私の弱さを見せたり、選手の失敗を共に話して解決したりと、選手がより自身のことを話してくれるようになりました。そのおかげで強化も進み、成績も順調に伸びています。
コンピテンシー評価について、はじめにセルフチェックをした時よりも今の方が自分を厳しく評価しているなと感じます。あの時はできていると思っていたことが実践の場ではうまくいかないことも加味しての評価だなと思いますし、学びほぐしの中で、まだやれると思うことは評価が少し下がっていると思います。自身のなかでは、ビジョンと戦略の設定に自信がなく、日々を過ごすことに精一杯になっています。次年度以降、明確に実現可能な戦略等を立てられるようにしていきたいです。
この評価は改善の繰り返しだと思います。着実に前進できるようプログラムをやり抜きたいです。

【推薦母体からのコメント】

大学水泳というほとんどの学生が競技人生の集大成となる現場を日々試行錯誤しながらまとめていると感じます。特に、本人も実感しているように、女性エリートコーチ育成プログラムで学んだ人間関係の構築と現場の理解と対応の力が指導し始めた時よりもついているかと思います。
今後は積極的に OJT へも参加し、自分のキャパシティーをどんどん広げてもらいたいと思います。

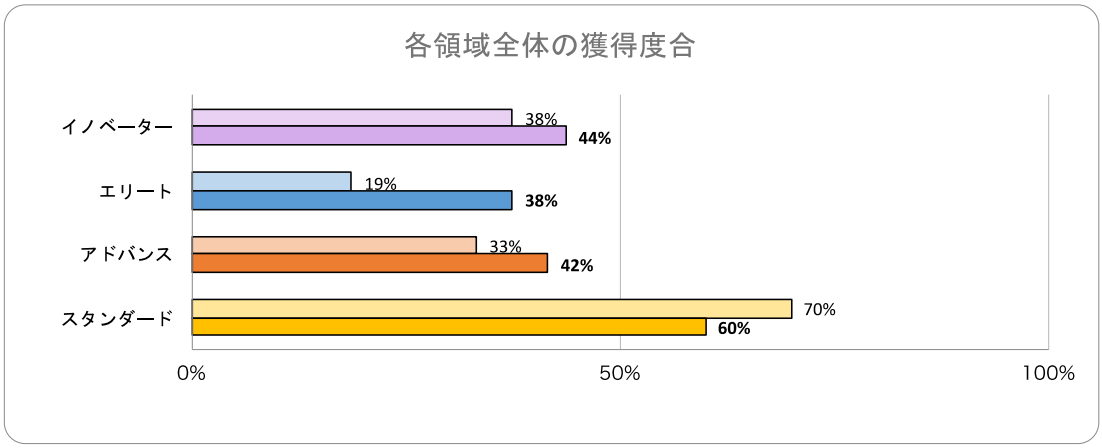
氏名	原田　千弥子	競技	スキー／スキークロス
推薦母体	公益財団法人全日本スキー連盟	推薦者	村野　友紀

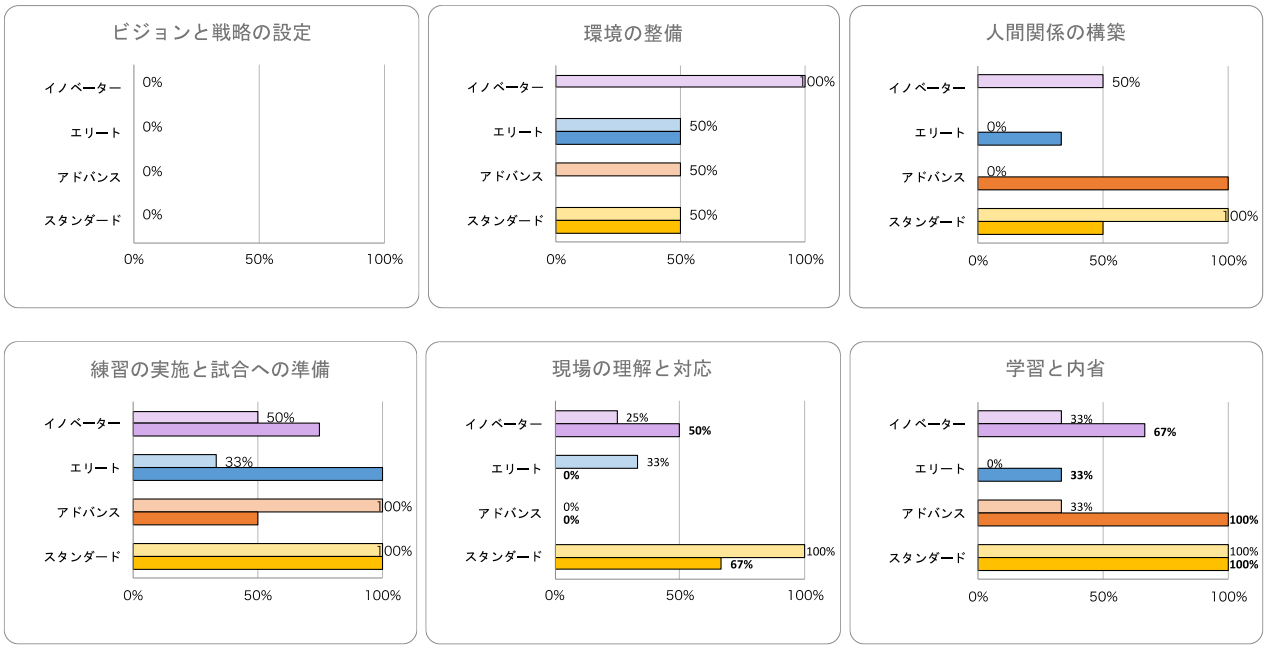
2 年間の達成目標
WC 総合 Top5 に 1 名、Top15 に 1 名、WC5 名がコンスタントに予選通過し、男女合計 8 名が WC を戦うチームを作る
コーチとしてのパフォーマンス目標
選手レベルに応じて最善の環境と練習方法の選択ができ、実行させられるようになる。 選手との話し合いで、常に TOP8 に入れる戦略を生み出すことができる質問や提案が出来るようになる。 選手自ら学習、戦略作成ができる状況にするため、状況に応じたアプローチができる知識と手段を持つ。

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
11 月	東京都	「日体大 OJT 企画：日本体育大学の部活動におけるコーチング観察」 世界で好成績をおさめるコーチのコーチング観察とコーチとのプロフェッショナルディスカッショ

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

①OJT を実施してみての変化と気づき
世界で好成績を納めているコーチの練習現場に参加し、ディスカッションの時間をいただいたことで、個人スポーツでも団体スポーツであってもチームビジョンが大きく成果に影響することに気がついた。また、そのビジョンに沿ったコーチの指導方針が、選手やその他スタッフにも浸透し、「同じベクトルで目標に向けて進むこと」が世界で活躍する選手の強化を促しているのではないかと思った。これらの気づきにより、まずは私自身のコーチビジョンとチームビジョンの策定を行い、スタッフに共有。しかし、チームに帯同する中で、そのビジョンが適切ではないと感じ、今季新たに成長をしたチームに適切なビジョンを、長期目線で策定しようと思う。
また、OJT では色の全く異なるコーチの現場を観察させていただいた為、自分自身とは色の異なるものでも何をどう自分のコーチングスタイルに落とし込めば良いかを WEC のスタッフと一緒に考える機会とアイデアを共有できた。その経験から、自分自身の現場でも他のナショナルチームのヘッドコーチやスタッフを観察し、学び取ることができたと思う。
②コンピテンシーの変化の感想と気づき
開始時はコンピテンシーの基本の理解さえも追いついていなかったが、コーチングに必要な要素をコンピテンシーに落とし込んだ上で現場で使用して行ったことで、まずは理解が半年前よりも深まった。しかし、OJT を通して大切だと感じたビジョンをはじめ、まだまだ形として作れていない。今後はよりコンピテンシーを活用しながらよりエリート、イノベーターに近づけるよう意識しながらコーチングをしていきたい。

【推薦母体からのコメント】

今シーズンよりヘッドコーチとなり、当初は焦りと気負いからか、1 人で全てを背負い具体的な仕事を行いきれなかったり、本人の意志がうまく伝わらなかったりという状態であった。しかし徐々にではあるが、人に任せる事（仕事の役割分担）が出来るようになってきている。また、選手とのコミュニケーションはうまくとれてきている。一方的に意見を押し付けることなく選手の考え、特性、能力を理解し、受け入れつつ強化現場では行えていると思う。しかしまだ一方で、出来ないスタッフ、レベルの異なるスタッフに対して自分の思いが伝わらずストレスを感じているところもある（本人は気づいていて、反省をくりかえしているが）それを育てていく事が大切ではなるが、忙しい現場でそれを行う事が困難であるため、今後はチームとしてスタッフの育成をどのようにしていくか？を考えなければならないと考える。

また選手、スタッフではなく、それ以外のステークホルダーに対してどのように協力してもらっていくか？をまだ考えられていないと感じる。私自身もそう感じる事も多々あったため、原田コーチの態度、気持ちを理解する事は出来るが、これ以上の指導者になる為には、もうすこし時間と経験、そして学びが必要であると考える。

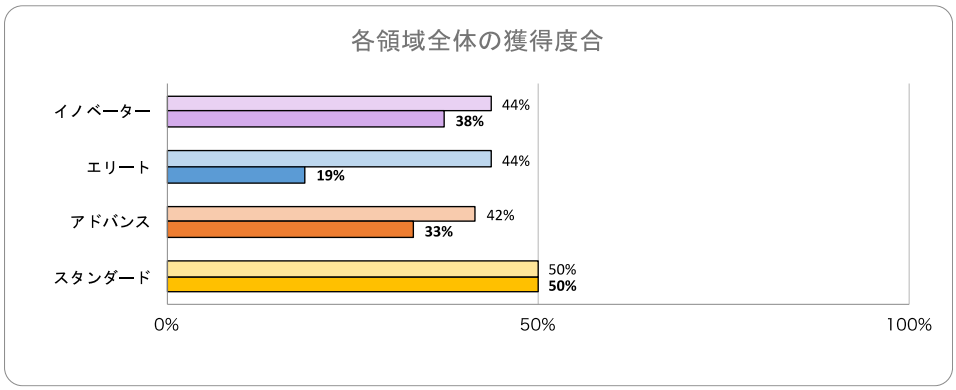
氏名	八木　愛莉	競技	カヌー
推薦母体	公益社団法人 日本カヌー連盟	推薦者	古谷 利彦

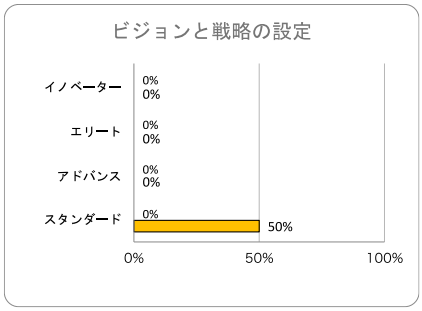
2 年間の達成目標
担当選手がどんな場面でも信頼できるコーチとなる（気兼ねなく意見を交換できる関係性を目指す）
コーチとしてのパフォーマンス目標
選手に必要な情報・環境・サポートを提供できるシステムを作る。 必要な情報を選手と同じ言語で話せるようになる。 常日頃から SMART に基づいたプレゼンを意識して、限られた時間内で選手やチーム関係者と意思疎通ができるようになる。

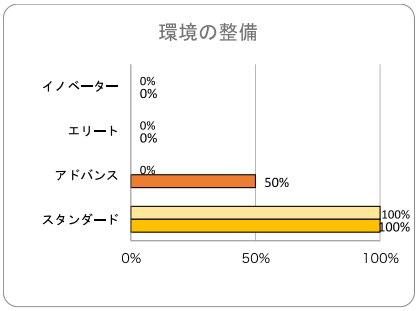
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

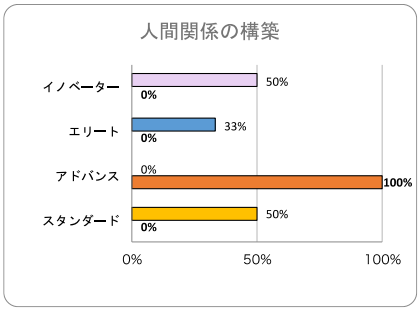
実施日	場所	内容
11 月	石川県	「カヌースプリントナショナルチーム合宿でのコーチング観察」 代表チームのコーチング観察と、コーチとのプロフェッショナルディスカッション

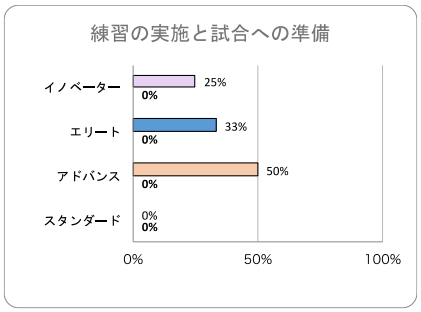
【コンピテンシーセルフチェック比較】

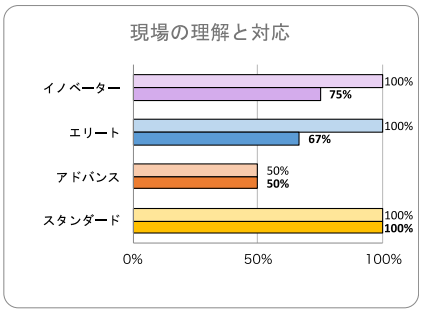


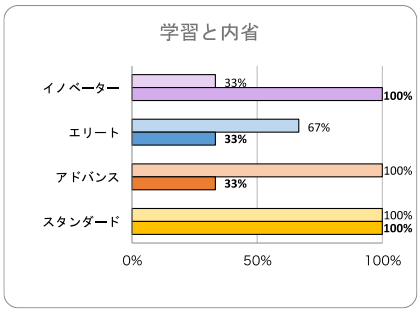












【受講者本人のコメント】

カヌースラロームの代表コーチとして働く機会をいただき、最初は右も左もわからない状態でスタートをしましたが、このプログラムや周りの方々のサポートにより、多くのことを学ぶことができました。難しいことや悩むことも多い１年でしたが、それ以上に学ぶことが多い１年となりました。
コーチとしてもスタッフとしても至らない点が多く、色々なことをやり切る前に終わってしまったというような少し悔しい気持ちが残る１年となってしまいましたが、これまでの選手としてのスポーツとの向き合い方から、支える側の目線でスポーツに向き合うことができたことはかけがえのない時間になりました。
ここまで支えてくださった女性エリートコーチ育成プログラム関係者の皆様、推薦母体のサポートには感謝の気持ちでいっぱいです。本当に有難うございました。

【推薦母体からのコメント】

選手からコーチへのトランジッションは一見容易に見えますが、コミュニケーションの取り方や指導方針など様々な面で学ぶことの多い１年だったかと思います。
プログラムを通して学んだことを指導現場だけでなく、自身のキャリアに活かして頂きたく考えています。

「パラエリートコーチ育成プログラム」受講者

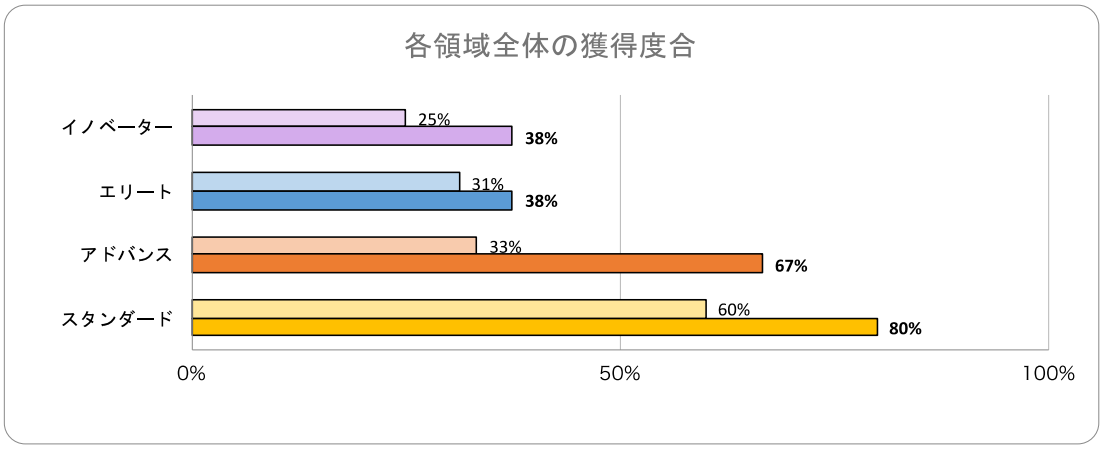
氏名	日下部　結以	競技	車いすフェンシング
推薦母体	一般社団法人日本パラフェンシング協会	推薦者	牛込　公一

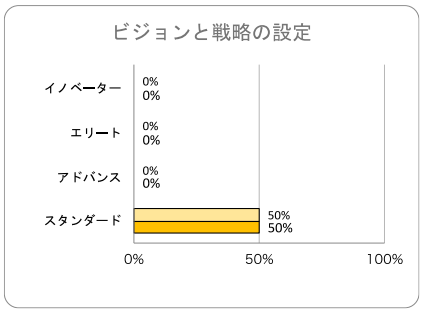
2 年間の達成目標
● アスリートパスウェイを作成し、地方で発掘した選手をどのように指導し中央に引き上げていく過程についてプランを作る。 ● 作成したアスリートパスウェイがしっかりと中央団体から地域支部に浸透できる仕組みづくりを行う。 ● 地方への車いすフェンシング普及を進める。具体的には選手の発掘を行ったり地方支部の環境整備を行う。２ヶ所(石川県・岐阜県)の環境整備を目標とする。 ● スポーツ医科学の視点からアスリートのパフォーマンスを判断できるようになる。
コーチとしてのパフォーマンス目標
● 車いすフェンシングにおけるカテゴリ B(主に頸椎・脊椎損傷)に対しての使える体の部位や筋肉について理解を深め、スポーツ医科学の知識を適切に活用しアスリートに対して一つ一つの動きのパフォーマンスについて(ファンデブやスウェーなど)どこが改善できるか判断できるるようになる。 ● アスリートに対する理解をする努力を怠らず、常に自身の言動を反省し、次の指導に活かすことができる。これによりどの選手に対してもブレない一貫した指導と判断ができるコーチになる。

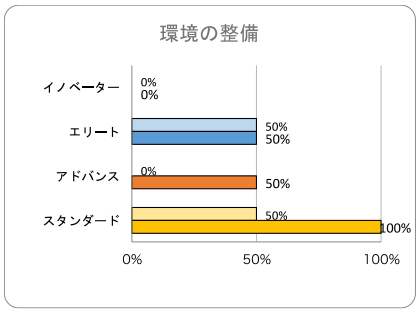
【令和 4 年度公式 OJT 記録一覧】

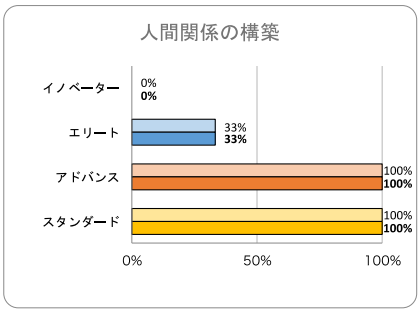
実施日	場所	内容
1 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
3 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

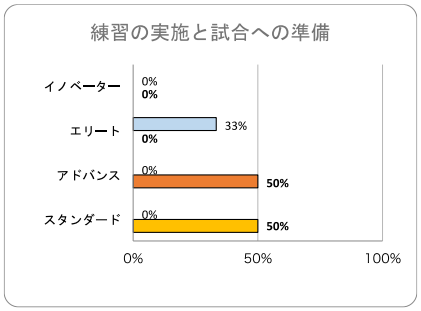
【コンピテンシーセルフチェック比較】

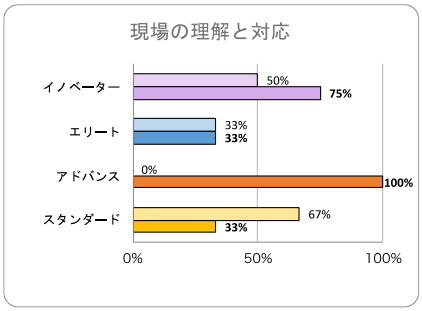


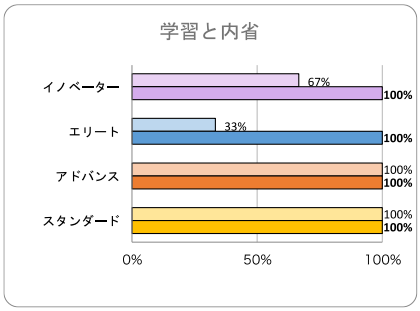












【受講者本人のコメント】

今年度はナショナルトレーニングセンターで強化選手の指導をしたり、国外の３つの W 杯に帯同したりして強化選手と関わってきた。その中でも選手との信頼関係をどのように作っていくかについては一番悩み考えた。プログラムを通して選手の障害について理解を深めたり、選手との会話における質問力を高めることで選手の本音を聞き出し、改善点を一緒に考えられるようになったと考える。
一方でそれぞれのニーズを反映したビジョンを設定し達成に向けた戦略を立てたりするところまでは至らなかったが、掲げる目標に対し強化部のスタッフが同じ目標に向かって指導をするためにスタッフ一人一人と密にコミュニケーションを取ることができた。

【推薦母体からのコメント】

日下部さんはこのプログラムのおかげで選手から何かを学び取る姿勢を強く感じる１年だった。積極的に選手の考えや感情を聴き取る姿は彼女の大きな変化であった。何度か自分のコーチングでやっていることで相談があり、反省しながらも前向きに変化を続けていたのは印象的であった。女性エリートコーチ育成プログラムに日下部さんが参加した事によって、競技団体として気が付いた点があった。まず、男性コーチがいれば女性に教える事が出来るから問題ないであろうという当たり前の意識が存在していたこと。女性には女性特有があるように、男性には男性特有があるということ。人がいない、お金がないという前提で女性コーチの発掘・育成しようという考えがなかった。競技団体として気付かないといけないことがわかったので、強化部と共有して選手のために必要なことは何か？を考える事から始めたいと思いました。

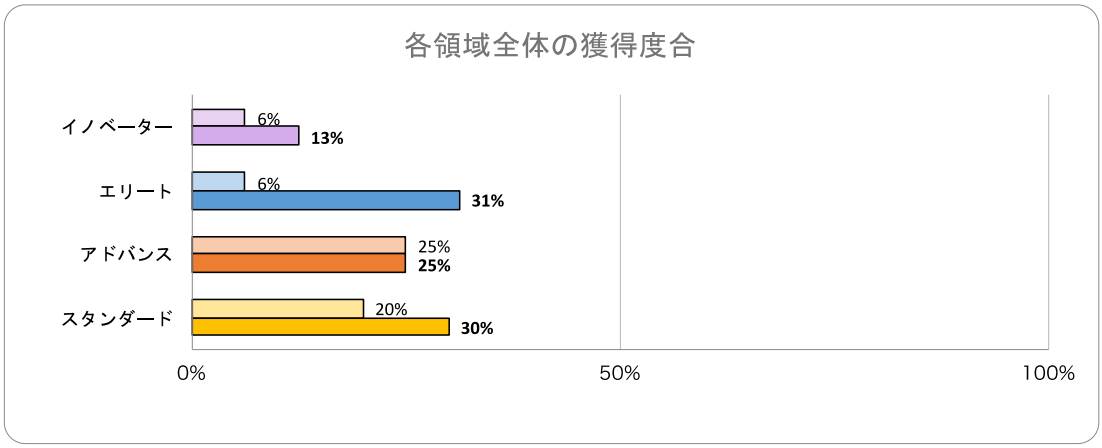
氏名	蔵本　葵	競技	パラトライアスロン
推薦母体	公益社団法人日本トライアスロン連合	推薦者	富川　理充 / 児玉　健太

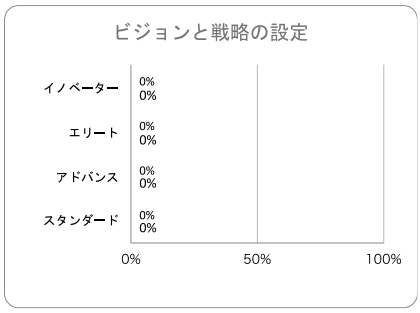
2 年間の達成目標
アシスタントコーチとして選手のパフォーマンスを最大限に引き出す環境を創出する。
コーチとしてのパフォーマンス目標
● 合宿・遠征時で安全・時間の管理を徹底する。 ● 選手に対してモチベーションを上げられるように練習メニューの理解を促すプレゼンができるようになっている。 ● 合宿、遠征中のミーティングで全員が 2 回は発言できるファシリテーションを行うことで問題解決のゴールに導く。(東京ヴェルディ内の活動において)

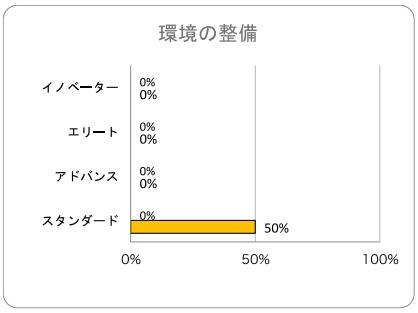
【令和 4 年度公式 OJT 記録一覧】

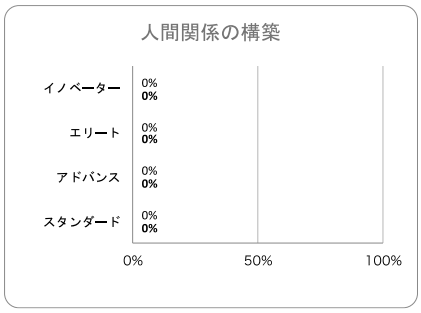
実施日	場所	内容
12 月	東京都	「日体大陸上部長距離ブロック　コーチング観察」 ナショナルレベルの選手を輩出するコーチ、プログラムスタッフとのコーチングに関するプロフェッショナルディスカッション
1 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
1 月	沖縄県	「受講者合同 OJT 企画：パラサイクリング日本代表合宿コーチング観察」 受講者の沼部さんが所属するパラサイクリング日本代表合宿のコーチング観察とプロフェッショナルディスカッション
1 月	東京都	「パラ水泳　強化選手コーチング観察」 パラ水泳強化選手を指導するコーチのコーチング観察とプロフェッショナルディスカッション
2 月	沖縄県	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

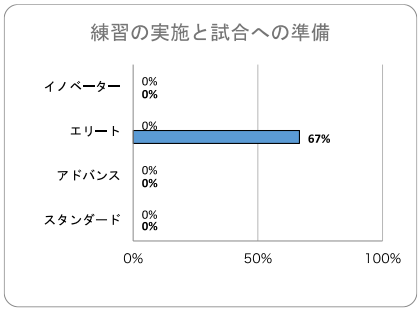
【コンピテンシーセルフチェック比較】

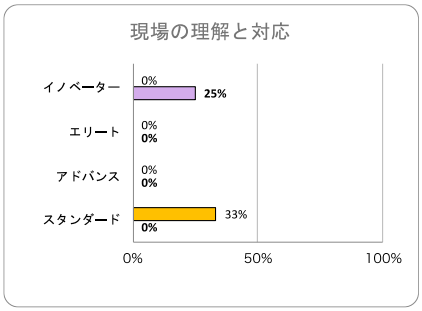


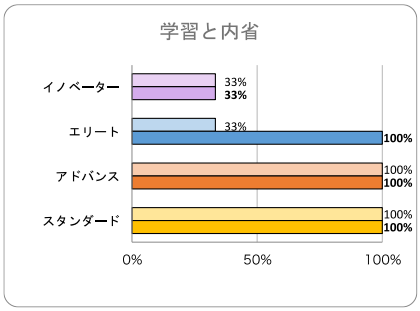












【受講者本人のコメント】

■OJT を通じて学んだこと
同じことを伝えるにしてもどのように伝えるのかが重要であり、また聴く方も相手が何を伝えようとしているのか読み取る、寄り添うことができたらチームとして良い方向に行くのではないかと感じた。HPD や HC が求めることを考えて行動するためには、まずはそれぞれのコーチの仕事を観察する。またパラ水泳、パラサイクリングの視察では水泳、自転車競技のトレーニングはトライアスロンのトレーニングの基本でもあり、トレーニングメニュー、実施場所(コース選定)、実施方法についての知見が広がった。両者共にメダルを輩出しているので、ハイパフォーマンス領域でのコーチングについても非常に参考になった。また、パラ選手指導の際の配慮や工夫について、意見を交換した。
■コンピテンシーチェック
【ビジョンと戦略の設定】ができていない。組織のビジョンの背景を調べ、自身が取り組むべき行動を考える必要がある。
【環境の整備】においてはアスリートの心理的、身体的、社会的安全を確保する意識ができるようになってきたと感じる。対象者を広くしてチームスタッフ、組織の安全を確保できるようにしていきたい。
【人間関係の構築】においてはチーム内での理解を確認する術がなかったが月一回実施するようになったパラトライアスロンチームとの報告会で、他者から見た自分を確認することができるようになった。
【練習への実施と試合への準備】においては現在、練習内容の意図を理解するところから始めている。そのベースを元に自身で具体的な目標を立案できるようにする。
【現場の理解と対応】は最終的には柔軟な思考法により複眼的な視点から事象を見ることができるように、現場で様々な人を観察して自身の行動を常に分析・評価していきたい。
【学習と内省】10 月から変化した点としては（常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に実施を変化させる）の項目が(できる)に変わった。以前はどのように実施したら良いのかが分からなかったが、周りの人のアドバイスにより、自身で立案・行動できるようになった。

本プログラム受講当初は自身の課題が何かを明確にすることができなかったが、この一年で課題に気付き行動計画を立案することができるようになった。行動計画をもとに実行、内省の繰り返しを行っていきたい。

【推薦母体からのコメント】

富川理充（ハイパフォーマンスディレクター）
本プログラムを通じて当該受講者の活動を支援いただき感謝致します。当該受講者にとって、ナショナルチームの活動、所属チームの活動、本プログラムの活動を並行して行うことは大変な労力を要したものと推察されますが、これらの活動では各々異なる立場・視点からコーチングを学ぶ絶好の機会になったものと考えます。
本年度は、エリート選手を引退してから直ぐにサポートスタッフへと立場が変わり、とにかく学んだことを実践しようと積極的に活動されていました。一方、学び得た情報や知見を整理しきれていない状況に陥ってしまっていたとも感じています。そのため、コーチングで最も初歩的であるが重要な観察・状況把握が的確に遂行できていなかったことも事実です。次年度は、とにかく観察すること、特に本プログラムで学んだことを、他のパラトライアスロンのナショナルチームスタッフが実践できているのか観察・確認する期間となることを期待致します。また、パラサイクリング、パラ水泳と同様に、何とかパラトライアスロンもメダリストを輩出できました。アシスタントコートとして、ナショナルルチームの活動も常に OJT となり得ます。他の OJT と同様に些細な点にも気を配り、スタッフへ積極的なコミュニケーションを取りながら、他 NF との共通点、相違点などレポートしていただけるようになればと思います。その作業が学び・気づきに繋がり、本プログラムがさらに充実した機会となることを願います。

児玉健太（事務局次長）
競技団体として、オリンピック/エリート選手を指導者へ引き上げるパスウェイの構築は重要な使命です。さらに、オリパラ統一団体として、オリパラ横断的に指導者の育成を行うことで双方の質と量の向上を目指しています。そのような背景の中で、蔵本コーチが引退直後にパラのナショナルチームの一員として活動を行い、本研修プログラムを同時並行で実施していく体制は、競技団体として非常に貴重で有益な機会と捉えております。
ワールドクラスコーチを目指すためには、コーチング技術のみならず、戦略や哲学、関係各所と連携を深めるコミュニケーションの力が必要です。蔵本コーチは人と接するコミュニケーションや、コミュニティをポジティブな空気に変える力、相手の立場にたって物事を考えようとする姿勢など、人望も熱く、組織をリードしていく人材であると感じています。
一方で、指導現場や、組織の一員として動く実践的な経験は不足している部分もあると考えております。そのなかで、本年度は組織内でのコミュニケーション方法について、考え抜いた一年であったと思います。現状の自身の立ち位置と求められる課題を整理して、組織/チーム内を動かすために何が必要か、引き続き考え抜き実践していくことを期待しています。
また、コーチングの定義を狭めることなく、多くの外部人材の哲学や考え方を学び、体感できる機会も創出し、最終年度、さらに成長できる機会としていただければと思います。
引き続き、よろしくお願いいたします。

氏名	枋木　桂	競技	パラノルディック

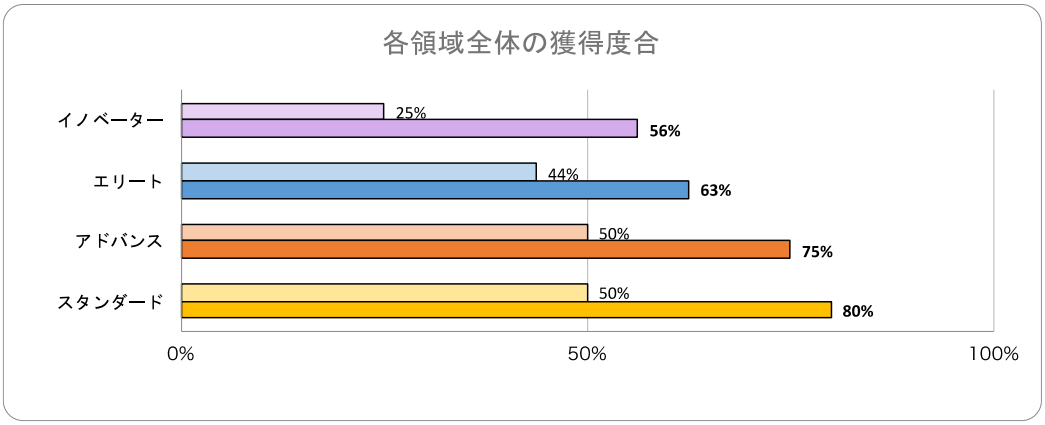
推薦母体	特定非営利活動法人日本障害者スキー連盟	推薦者	小館　操

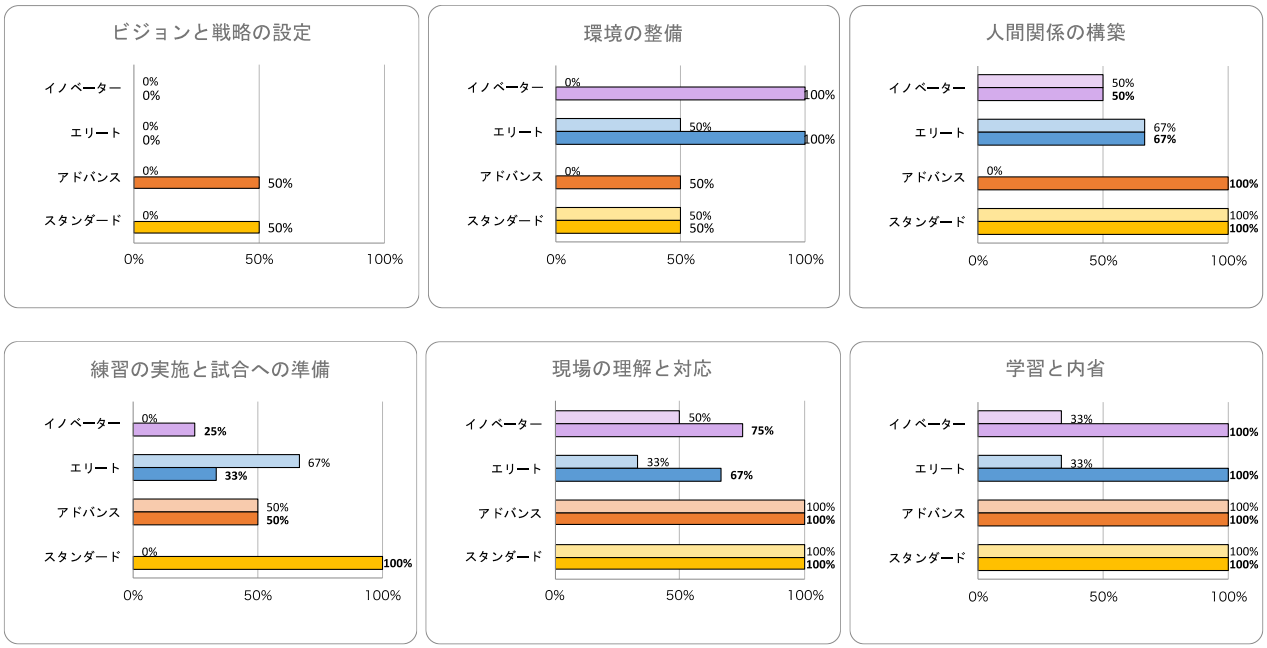
2 年間の達成目標
2026（ITA）パラ大会に向け、その前のシーズンの 2024 - 25 シーズンまでに、W-cup でバイアスロン競技からメダリストを 1 人輩出させる。 射撃タイムを落とさずに、レースでの命中率を全選手 80%台に持っていく。 全選手メダルポイントのシーズン平均を 70%台に持っていく。
コーチとしてのパフォーマンス目標
選手が求めていることができるようにたくさんのトレーニング選択肢を提供できるようになる。 射撃でも崩れないメンタルを作るため、プレッシャー射撃のトレーニングを増やし、選手個々の特性に対応できるだけのトレーニングメニューのバラエティを身に着けている。

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
9 月	岩手県	「バイアスロン立位チームシニア代表チーム陸上強化合宿でのコーチング実践」 コーチング実践
10 月	岩手県	「バイアスロン立位チームシニア代表チーム陸上強化合宿でのコーチング実践」 コーチング実践
12 月	東京都	「ライフル射撃日本代表合宿でのコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察とコーチとのプロフェッショナルディスカッション
1 月	北海道	「第２５回全日本障害者クロスカントリー競技大会事前合宿及び大会合宿でのコーチング実践」 コーチング実践

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

①バイアスロンチームとの OJT では、自作のトレーニングシートを用いることでスタッフと選手、それぞれの目的やモチベーションを確認しながらトレーニングを進めることができた。こちらを元に来シーズンの取り組みに繋げたい。また他競技への OJT で伺ったライフルチームの合宿では、限られた時間の中ではあったものの、メンタルコントロールに繋がるような射撃予習の方法や、射撃解析装置を活用したトレーニングなどバイアスロンに活かせる学びがたくさんありとても新鮮だった。
②プログラム開始当初は分からない・できていないと感じていた「ビジョンと戦略の設定」の項目が、２月のハイパフォーマンスプロジェクトのプレゼン発表に向けたリザルト分析を行った事で理解が深まり自信へと繋がっている。
また「環境の整備」の項目においてはまさに NF”女性チーム”として新たに整備を進めている段階であり、その一員として活動する中で、プログラムの学びにも繋がっており貴重な経験となっている。

【推薦母体からのコメント】

①自作のトレーニングシート等を活用して、選手にトレーニング目的、達成度等確認評価させると共に、選手とのコミュニケーションを大事にしている事を感じ取れた。また、他競技団体で得た事を活かして我々の競技団体における競技力向上に貢献してほしいと期待しています。
②エリートコーチ研修を通じコーチ、指導者としてコーチング能力の向上を感じていると共に、本人のコメントに有る様に自信にも繋がっている事は成果で有る。我々競技団体においては、初めてのエリートコーチ研修参加、NF 女性チームの一員として活動し始め新たな道を切り開いている人材で有る事から、我々も出来る限りの協力をしながら育てていきたいと思っています。
引き続き次年度も宜しくお願い致します。

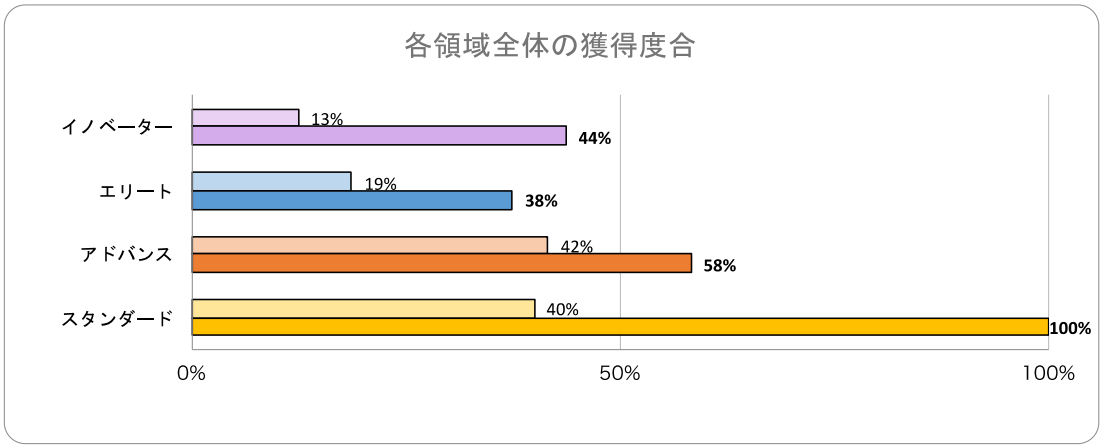
氏名	添田　智恵	競技	車いすバスケットボール
推薦母体	一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟	推薦者	橘　香織

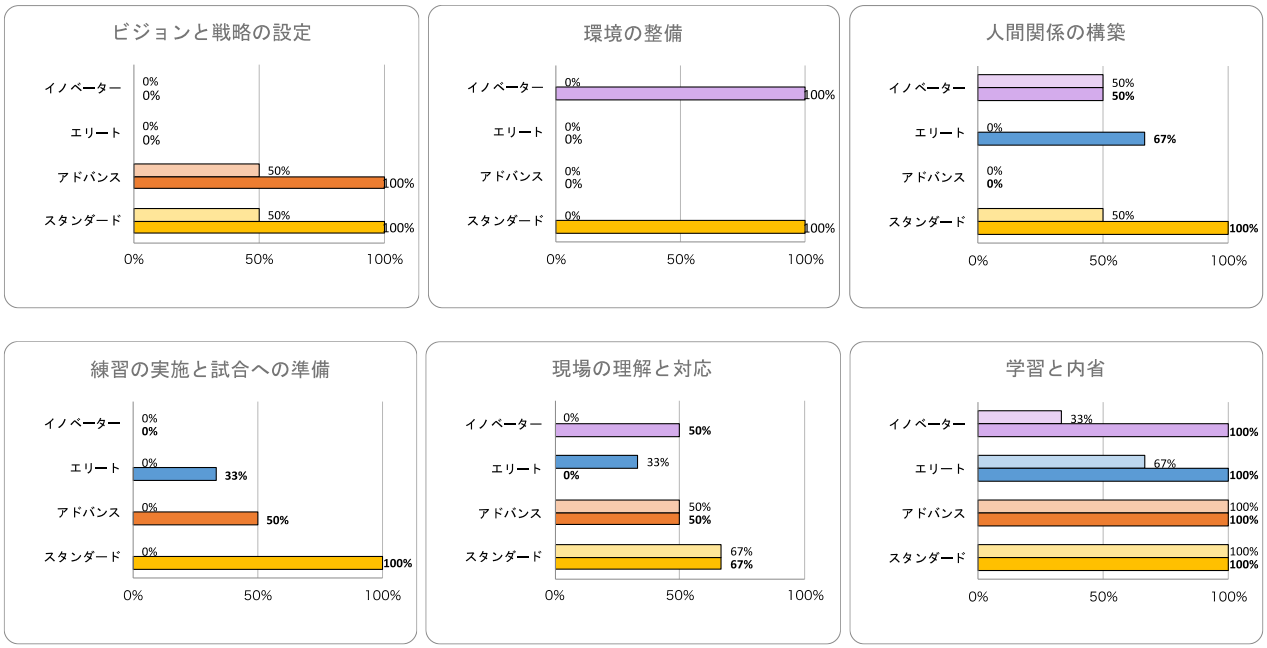
2 年間の達成目標
女子ハイパフォーマンス強化プログラムのナショナルコーチ選考候補になる 女子次世代強化プログラムの現場で、スタッフ・選手が能動的にトレーニング計画し実行できる環境を構築している
コーチとしてのパフォーマンス目標
戦略・戦術の洞察力 自国チームの構成ごとの強み・弱みの分析を上位国と比較することができる チームに共通の信念（ミッション、ビジョン、約束事）を浸透させることができる そのために、選手・スタッフに対してロジカルなミーティング作りができる 客観的（別の自分）なファシリテーションスキルが発揮できる 選手をチャレンジングにさせるプレゼンテーションスキルが発揮できる

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
10 月	東京都	「男子ハイパフォーマンス強化プログラムでのコーチング実践」 コーチング実践
11 月	東京都	「女子ハイパフォーマンス強化プログラムでのコーチング実践」 コーチング実践
12 月	東京都	「男子ハイパフォーマンス強化プログラムでのコーチング実践」 コーチング実践
1 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
2 月	大阪府	「女子ハイパフォーマンスプログラム＆国際大会でのコーチング実践」 コーチング実践
3 月	神奈川県	「ビーチバレーボールジュニア強化合宿での観察」 コーチング観察とコーチ、および事業スタッフとのプロフェッショナルディスカッション

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

選手に「チャレンジ」を唄っているので、自らもチャレンジしようと応募したプログラムですが、想像以上にレベルが高く、正直、ついていくだけで必死の状態で今日まで過ごしています。
とは言え、新しい視点や知識は着実に増えていますし、自己理解も深くなってきたと感じます。このプログラム内容の殆どが講義ではなく実践で、かなり無茶ぶりと思いつつも、重ねていくことで受講生との繋がりの変化をとても強く感じました。選手育成だけでなくチームビルディングとして有効、「教えない」の効果を実感したので、この方法を現場で試していきたいです。
また、スタッフの方のサポートがなければ、今日まで続けられませんでした。
サポートの方法や体制など、これらもまた現場で活用したい。
上記のように、全てが学びや気づきとなっています。あと 1 年、混乱や葛藤しながらも 1 歩でも成長、前進できるようにしたいです。

各コンピテンシーのアドバンスレベルはクリアしたいが、まだ辿り着けていない。
まずは、整理する時間を確保し、スタッフの方にも相談して不足している点など分析していきたい。

【推薦母体からのコメント】

2022 年度は精力的に男女ハイパフォーマンス強化カテゴリーの合宿に参加し、OJT に取り組んだと思います。本プログラムに参加することで、様々な知識を取り入れ、また多くの他競技のコーチの考えに触れることができ、コーチとして必要なことを着実に身に着けていることが感じられます。次年度へ向けては、自らが学び考えたことを自分の頭で分析し、自分の言葉で発信することにしっかりと取り組んでいただきたいと思います。学んだことは使って初めて生きると思いますので、まずは批判を恐れずに自身の考え、分析結果、哲学をアウトプットし、建設的なディスカッションを経験していただきたいと思います。

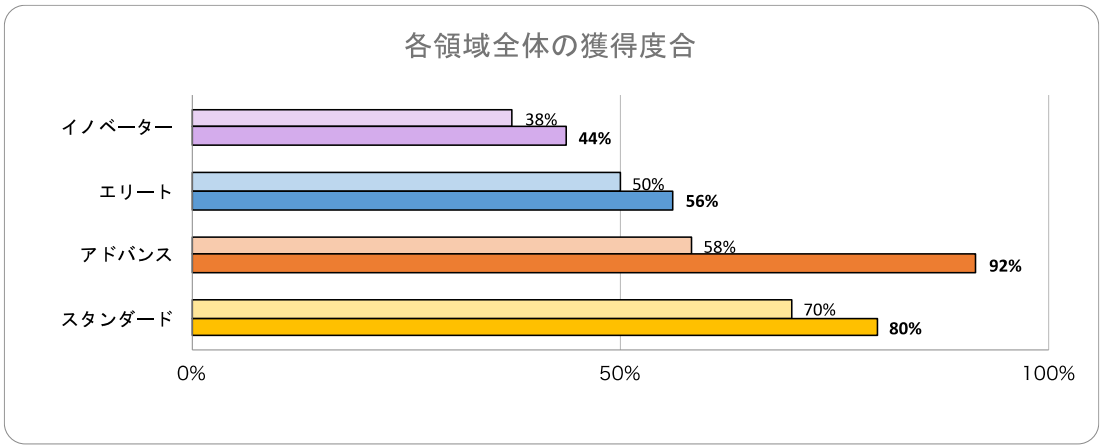
氏名	辻　沙絵	競技	パラ陸上
推薦母体	日本体育大学	推薦者	横山　順一

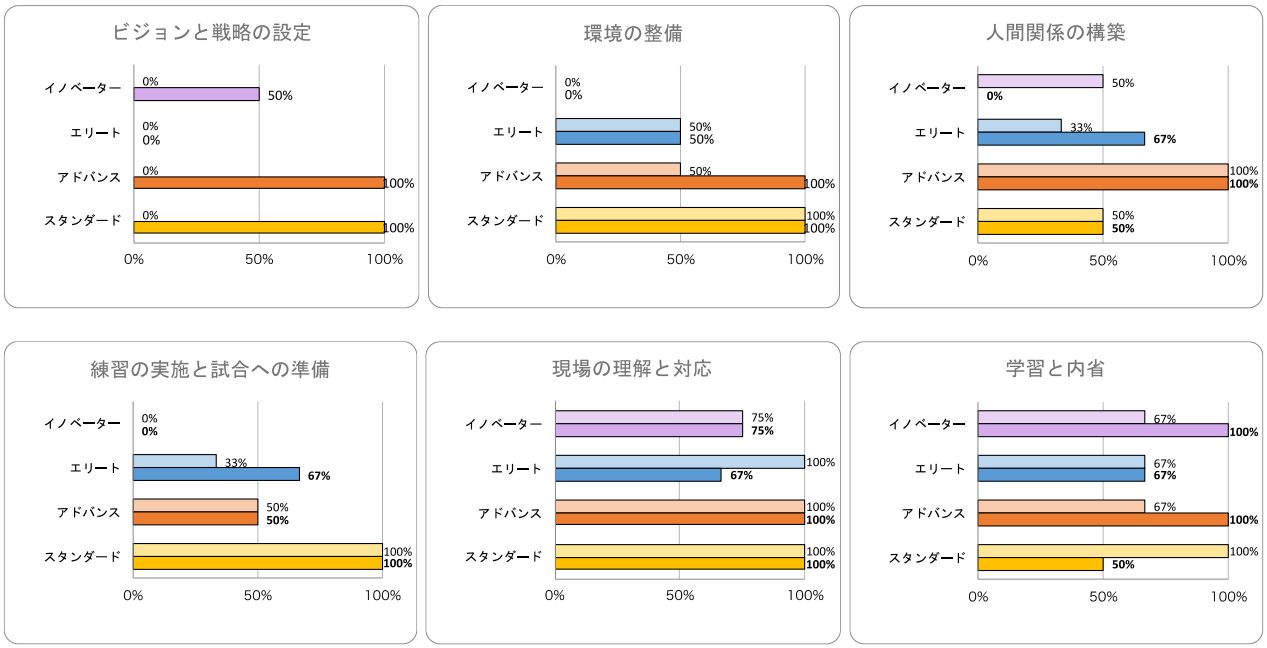
2 年間の達成目標
パラ陸上競技連盟の現状と課題を整理できている
コーチとしてのパフォーマンス目標
● 選手の現状を把握する（強化育成の基準と比較） ● 選手の状況に応じ、必要なアプローチを使い分ける ● オープンクエスチョンを使いつつ、選手が安心して意見を言える関係性を構築する。（コミュニケーションが重要課題）、データ分析力を身に付ける ● 次世代にトレーニング内容やパフォーマンスについて伝えられる

【令和 4 年度公式 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
10 月	兵庫県	「兵庫陸上競技秋季記録会でのコーチング実践」 プログラムスタッフと録音したコーチング内容についてプロフェッショナルディスカッションを実施
1 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
2 月	香川県	「日本パラ陸上競技連盟育成合宿でのコーチング実践」 コーチング実践

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

今まで選手としての目線で活動していましたが、このプロブラムを通してコーチはもっと先読みをしていかなる状況にも応じなければならないものだと改めて実感しました。また、選手とコーチの共通理解をしていくには多くの時間とアクションをして得られるものだと気づきました。
少しずつですがコーチとしての見方、立ち回り、専門的知識も増えてきていると実感しておりますが、まだまだ不足していますので、今後も増やしつつ自分のコーチングに活かしていきたいです。

【推薦母体からのコメント】

本プログラムへの参加を通して、これまでとは異なる視点からコーチに求められる力量について、様々な気付きが得られているように感じています。次年度も、当初に設定した目標をしっかりと意識しながら意欲的に学んでいけるよう、本人と話し合いながら、実践的な体験ができる環境を提供していきたいと考えます。

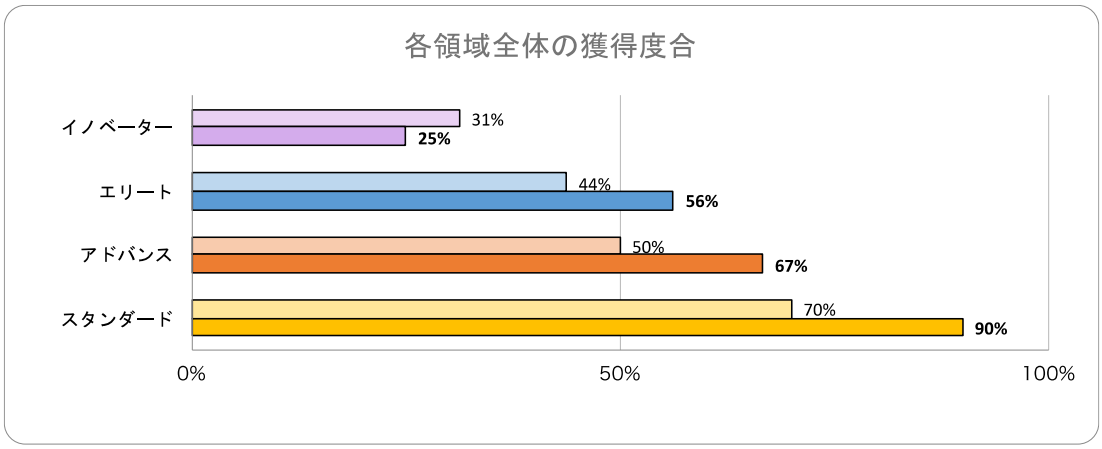
氏名	沼部　早紀子	競技	パラサイクリング
推薦母体	公益財団法人日本自転車競技連盟	推薦者	権丈　泰巳

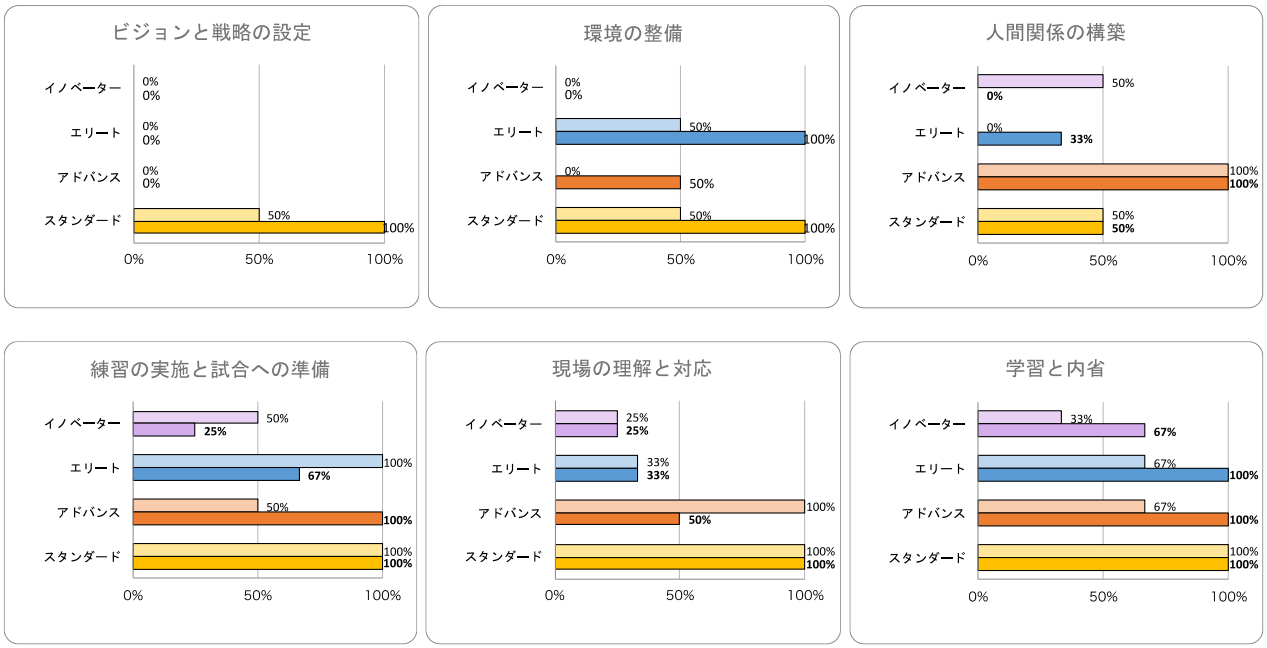
2 年間の達成目標
2028 年パラリンピックに向けた代表チームのヘッドコーチに就任する。
コーチとしてのパフォーマンス目標
2024 年までの 2028 年までの 4 年間の具体的な戦略プランを立てられる。 現在の育成選手を強化チーム選出レベルまで引き上げるための計画的な指導ができる。

【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
10 月	福岡県	「日体大 OJT 企画：車いす U-22、次世代選手テニス強化合宿コーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察とコーチとのプロフェッショナルディスカッション
11 月	静岡県	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション
1 月	沖縄県	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

【コンピテンシーセルフチェック比較】





【受講者本人のコメント】

①OJT を実施してみての変化と気づき：合宿の運営と組み立てについてコーディネートの重要さを理解した。トレーニング方法や指導方法ばかりに学習の目的が向いていたが、どんな目的の合宿であるかの設定が重要であると感じた。目標設定とトレーニングの振り返りをプログラムとして実施することで、ジュニア世代の選手でも主体的な参加が実現できることを知った。選手との振り返りの時間を作ることはパラサイクリングの現場でも意識して実戦できた。
②コンピテンシーの変化の感想と気づき：全体的に達成度が向上している。人間関係構築と学習、環境整備のコンピテンシー進捗においてはキャリアメンターと実施した自己分析（ストレングス・ファインダー）の結果ともリンクしており、グラフは自身の資質が強く出ているように見える。ヘッドコーチを目指すうえで、一番の課題となっているビジョンと戦略の設定においては、具体的なアクションプランを実践できなかった事が要因であると考えられる。

【推薦母体からのコメント】

合宿の組み立てやコーディネートの重要さ、目標設定を持った運営など、このプログラムを通じて沼部氏が学習した部分に関しては、連盟内の合宿運営に反映されている。課題と感じているビジョンと戦略の設定に関しては今後も探求を続けてほしい。引き続き円滑な合宿運営や選手へのきめ細やかなサポートを続けていきながら、オリパラを隔てない自転車競技全体の盛り上げ、次世代の指導者の育成、継続的な団体運営の体制構築に対しても尽力できる人物として期待している。

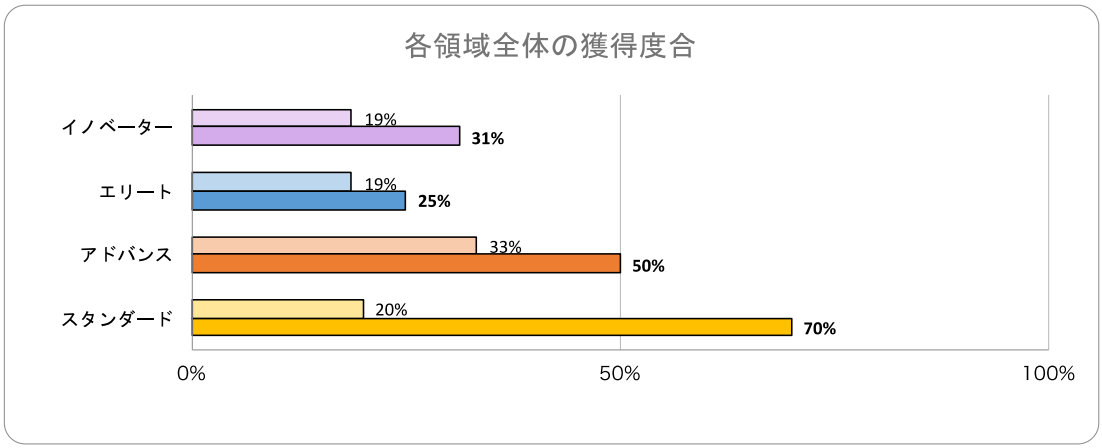
氏名	三上　友佳子	競技	ゴールボール
推薦母体	一般社団法人日本ゴールボール協会	推薦者	市川　喬一

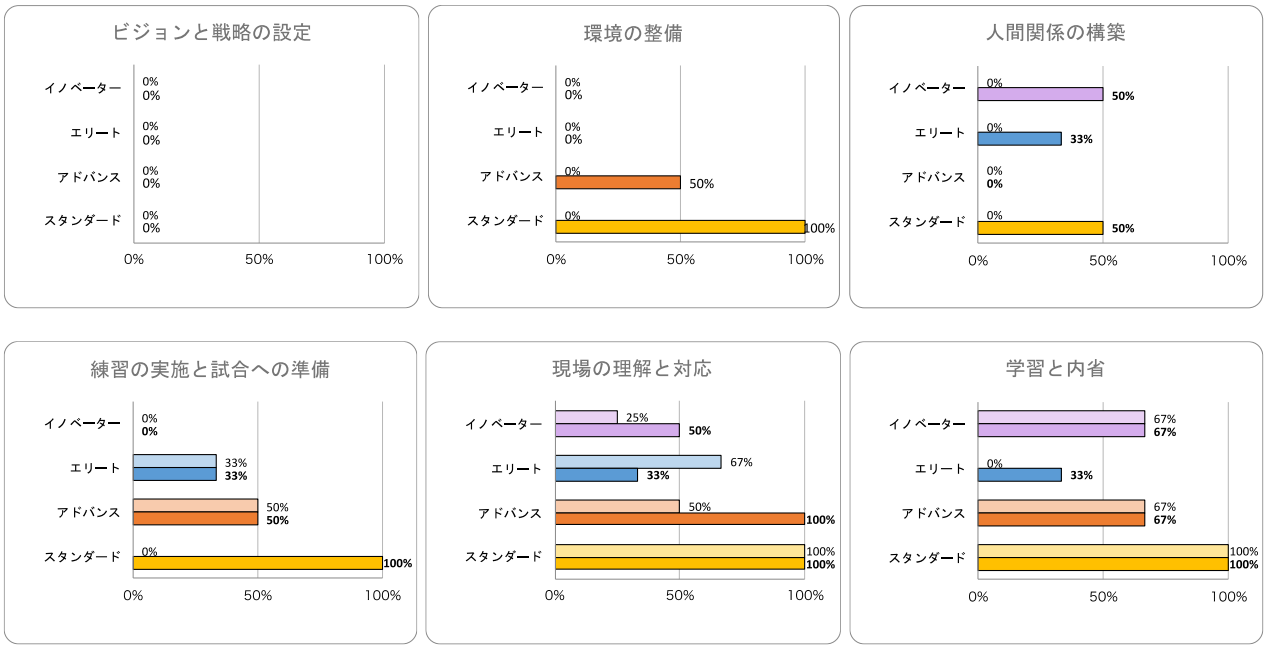
2 年間の達成目標
ユース世代の日本代表ヘッドコーチに就任する。 ①2025 年アジアユースパラゲームに出場する。 ②強化戦略プランの策定に参画する。 ③選手及びスタッフも含めた持続可能な次世代育成プログラムの確立と環境整備を行う。
コーチとしてのパフォーマンス目標
● 選手及びスタッフからの信頼を得て、自分に与えられるポジション（役割）において必要な力（フィードバック・練習プラン・コーチング）を発揮することができる。 ● 自分の考えを可視化できる資料作成ができ、根拠をもって話し方を身につけ相手を納得させることができる。 ● 選手スタッフに寄り添い、心理的安全性の高い空間を生み出す。

【令和 4 年度公式 OJT 記録一覧】

実施日	場所	内容
2 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 アンダーカテゴリ代表チームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
2 月	東京都	「事業スタッフの観察が伴うコーチング実践」 事業スタッフによるコーチング観察、およびプロフェッショナルディスカッション

【コンピテンシーセルフチェック比較





【受講者本人のコメント】

公式 OJT では、「考えを可視化して具現化していく」「こだわりを持って取り組む」その重要性について学ぶことができた。また、自分の思考の偏り等にも気づくことができ、さらに自分自身を変化させていくことで力をつけていきたい。

競技団体の支援のお陰で「判断できない」から、「まだできていない」にコンピテンシーを変化させることができた。ビジョンと戦略は自信をもって「できている」と回答できるよう研鑽を深めていく。

【推薦母体からのコメント】

年間を通じて、小さな歩みではあるが成長の兆しを感じることができた。思考を言語化する能力、洞察力に成長を感じている。一方、価値観に偏りが見られ幅広い視野を持って、理論的に言語化する能力をさらに発展させることが急務である。価値観は、過去の経験より養われていくものであり、次年度に向け、競技団体として、トップカテゴリーでの強化プログラムを設定し、積極的な現場でのアプローチを支援していく。

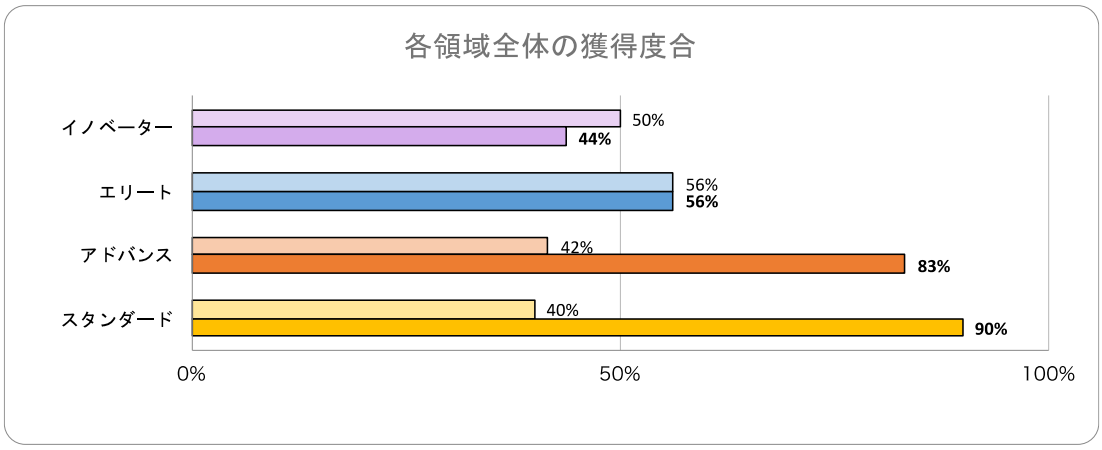
氏名	森　美紗樹	競技	パラ卓球（知的）
推薦母体	一般社団法人日本知的障がい者卓球連盟	推薦者	武居　和子

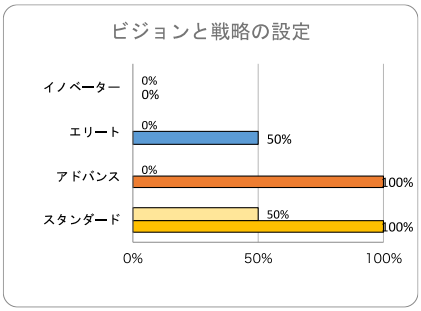
2 年間の達成目標
2024 パリパラで連盟コーチスタッフに選出される デフリンピック選手へのコーチング…選手と信頼関係を結び、選手が安心して試合に取り組めるような環境を創り出せるようになる
コーチとしてのパフォーマンス目標
連盟コーチとして母体コーチと密に連携を取り、選手の課題解決方法を見出すことができること。 現場の情報管理や分析ができ、課題解決に対して先頭となって提案し、解決することができる。もしくは解決へと導くことができる。また、即座に対応できる能力を身に付けている。 指導中やスタッフ間でのやり取りの中、時間内に、簡潔に、具体的に、伝える、アプローチすることができるようになる。 選手本人が考えて取り組むことができるように都度考えさせる課題を提供していく。質問を繰り返し投げかけ、課題の本質にたどり着けるように促すことができる。

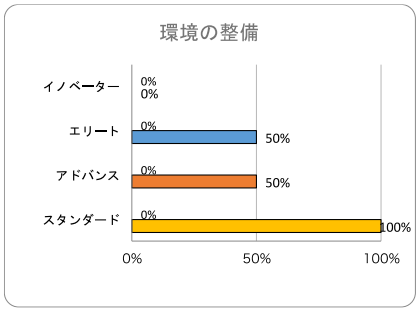
【令和 4 年度 OJT 記録一覧】

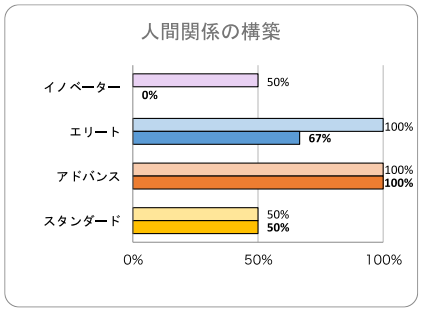
実施日	場所	内容
1 月	東京都	「日体大 OJT 企画：ブラインドサッカーナショナルチームコーチング観察」 ナショナルチームのコーチング観察と HPD とのプロフェッショナルディスカッション
1 月	東京都	「ナショナル選手指導コーチとのコーチングに関するプロフェッショナルディスカッション」 複数名のナショナル選手を輩出するコーチのコーチング観察、及びプロフェッショナルディスカッション
2 月	東京都	「都立南大沢学園（特別支援学校）教員・卓球部コーチとのプロフェッショナルディスカッション」 知的障害を持つ選手とのコミュニケーションや指導に関するプロフェッショナルディスカッション
2 月	東京都	「ナショナル選手指導コーチとのコーチングに関するプロフェッショナルディスカッション」 複数名のナショナル選手を輩出するコーチのコーチング観察、及びプロフェッショナルディスカッション

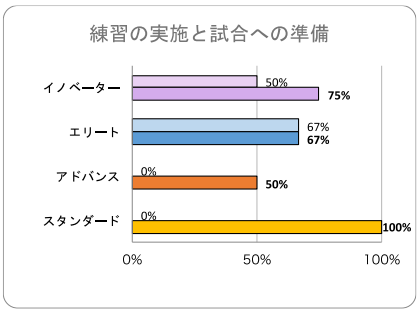
【コンピテンシーセルフチェック比較】

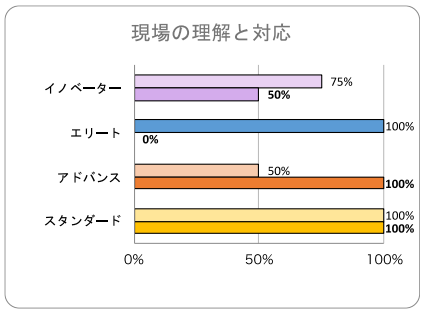


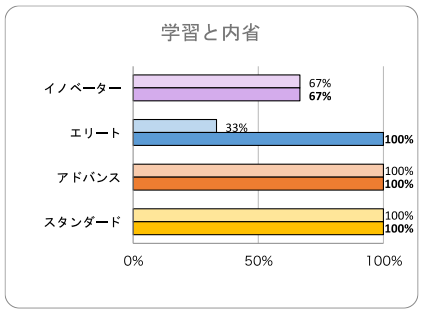












【受講者本人のコメント】

①OJT を実施してみての変化と気づき
各研修会で学んだことをすぐに OJT として実践することができ、また OJT として行うことにより”どのようなことに注意してコーチングに取り組むべきか”を常に考えながら取り組むことができました。さらにきちんと毎月目標を言語化して掲げることにより、感覚でコーチングすることなく自分自身で意識して行うことができたことが一番大きな変化と気づきではないかと感じています。
具体的に OJT を通して成長を感じたことは、質問力です。振り返ると私が行っていたのは提案するかたちが多かったことに気づき、OJT では積極的にオープンクエスチョンや提案を控えることを目標に取り組んできました。はじめはやりづらさがありましたが継続していくうちに徐々に慣れてきて以前に比べると自然に使えるようになってきたと実感しています。
②コンピテンシーの変化の感想と気づき
研修を通して”何が”、”どの程度”成長しているのかをコンピテンシーを通じて感じることができました。

コンピテンシーを確認して「ビジョンと戦略の設定」と「環境の整備」に関しては数値としてもアップしていることが見てわかりました。2022 年 10 月に行った際には書いている内容に対して自信をもって回答できませんでしたが、2023 年 3 月に回答したものは内容を理解し、自身をもって回答できるようになったことをすごく感じることができました。
感覚だけでなく、知識と経験と様々な角度からコーチングのスキルアップを感じ取ることができました。

【推薦母体からのコメント】

森美紗樹さんは、連盟に入られた当初から障がい者に拘る仕事に関心をもっていて、自分から望んで知的卓球選手のコーチに取り組んでいます。１年間エリートコーチ育成プログラムを受講して、本人も自分の成長を感じているようですが、頭の中だけのコーチングにおわらず、知的卓球選手によりそう女性コーチとして成長していって欲しいと思っています。今後ともよろしくお願いいたします。

コーチングメンターによるメンタリングの実施

受講者のコーチングスキルを高めていくための方法として、他種目の専門家、あるいはコーチの成長を支援する専門家であるコーチデベロッパーの支援を得ながら新しい視点の獲得に向けて実施した。コーチングメンターはオンラインでのセッションに加え、受講者のコーチング現場に訪問し実際に現場を見てもらうことで、受講者と一緒に課題の本質を抽出する作業も行い、受講者に対して助言やアドバイスを依頼した。

本プログラムにおけるコーチングメンターの認定基準は以下の通りであった。共通項目は必須とし、スポーツ専門項目では 2 項目以上当てはまることを条件とした。マッチングは、受講者に対してスタッフが個別ヒアリングを行い、それぞれのニーズや課題について客観的に見たうえで行った。

【共通項目】

- ハイパフォーマンススポーツ に高い関心を持ち、自身の経験をもとに次世代の人材育成に貢献する志を持つ
- メンティの成長と発展に関心と 責任を持ち、一定のメンタリング時間を確保することができる
- メンターとしての経験を通じて自身もメンティと共に成長するという向上意欲がある
- メンティを客観的に見て、 率直なフィードバックを 行うことができる
- マネジメント経験を有し、 多数の人材を育成した経験を持つ

【スポーツ専門項目】

- 国際的な経験と知見、 多種多様なネットワークを持つ
- 国際大会において、代表選手や コーチ・スタッフとしての参加実績がある
- ハイパフォーマンススポーツ領域での コーチングの実績が 10 年以上ある
- メンターとしての活動経験がある

【各受講者に対するコーチングメンターマッチング結果】

	受講者名（オリ）	コーチングメンター名
1	伊調　馨	黒岩　純（流通経済大学）
2	伊藤　みき	本間　三和子（筑波大学）
3	上野　翔子	岩﨑　眞美（日本バドミントン協会）
4	櫛橋　茉由	土屋　裕睦（大阪体育大学）
5	小出　深冬	小野澤　宏時（Bring Up Rugby Academy）
6	清水　咲子	浅見　敬子（日本ラグビーフットボール協会）
7	原田　千耶子	水鳥　寿思（日本体操協会）
8	八木　愛莉	橋口　泰一（日本大学）

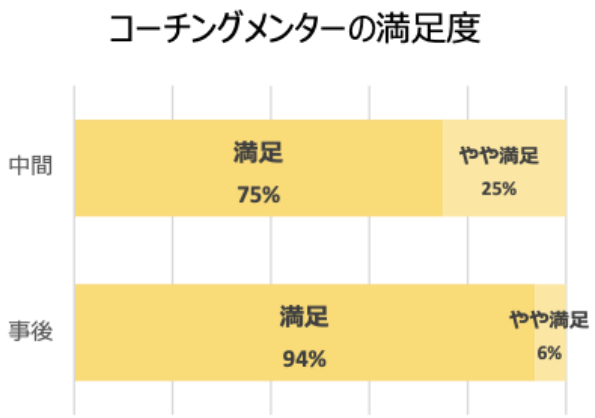
	受講者名（パラ）	コーチングメンター名
1	日下部　結以	古尾谷　香苗（日本ボッチャ協会）
2	蔵本　葵	上垣　匠（日本パラ水泳連盟）
3	枋木　桂	橘　香織（日本車いすバスケットボール協会）
4	添田　智恵	村上　貴弘（Vital Strength）
5	辻　沙絵	黒岩　純（流通経済大学）
6	沼部　早紀子	白鳥　歩（日本バレーボール協会）
7	三上　友佳子	魚住　稿（日本ブラインドサッカー協会）
8	森　美紗樹	村上　光輝（日本ボッチャ協会）

期間：令和 4 年 9 月

頻度：受講者が年度内計 2～4 回のコーチングメンターとのメンタリングを実施
方法：オンライン（令和 4 年度内 1 回はコーチング観察を含む対面メンタリング）

受講者からは、メンタリングに関する中間（12 月）・最終アンケート（3 月）を通じてコーチングメンターに関して以下のようなコメントが寄せられている。

- 現場ならではの悩みや課題をよく理解していただき、非常に有意義な時間を過ごさせていただきました
- 具体的な内容を共有できたことが一番良かったです。悩みや指導現場もすぐに理解してくれて自分が考えている一歩先の話をしてくれたので、未来が見えました。
- コーチとして実績を積んだ方が良いというシンプルなアドバイスと、そのための方法を端的に教えてくれてありがたい。



コーチングメンターに対する満足度も、開始当初から 70%以上の満足度が得られていたが、中間から年度末にかけてさらに満足度が高まっている。開始当初は初対面且つオンラインでの実施であったため、相談内容もそれほど深いものではなかったようだが、セッションを重ねるにつれて関係構築もされ、コーチングメンター実際の指導現場に赴き受講者を観察することによって、充実した内容のメンタリングが実施されている。受講生らと真摯に向き合ってくださるコーチングメンターの方々と、慣れ親しみのないメンタリング制度でありながらも積極的に他者からの意見を取り入れようとする受講者らの姿勢が功を奏しているように見受けられる。

OJT 関係者会議の開催

(1) メンター会議の実施：1 回

メンタリング制度において、受講者の支援を行うコーチングメンター、キャリアメンターが集い、各受講者の OJT がより質の高いものになるよう、令和 5 年 1 月 24 日 10:00-11:00、令和 5 年 1 月 25 日 14:00-15:00、オンライン会議（ZOOM）によって、メンター会議を開催し、各メンターの都合が良いいずれかの日程に参加してもらった。会議では同じ受講者をサポートするコーチングメンター、キャリアメンター二者間で課題の共有をはじめとした情報共有を行った。

(2) 推薦母体会議の実施：2 回

受講者の推薦母体となる競技団体等の事業担当者が集う推薦母体会議を第 1 回令和 4 年 10 月 25 日 18:00-19:00、第 2 回令和 5 年 3 月 14 日 17:00-18:00 / 15 日 18:00-19:00、いずれもオンライン会議（ZOOM）によって開催した。各受講者の OJT がより質の高いものになるよう、「エリートコーチとして必要な資質能力とは？」「エリートコーチとしての資質能力を獲得するため、必要となる成長支援とは？」等、より良い支援策を考える意見交換を行うなど、競技種目の枠を超えて情報共有を行った。

「オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）機会の確保と支援」今後の展望

「エリートコーチ育成プログラム」「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」それぞれの受講者は現役アスリートやすでにナショナルチームスタッフとして活動する者など、様々な背景を有する。個々の受講者に対して適切な成長機会が確保できるよう、それぞれの推薦母体との連携を一層強化し成長支援を協働していく。また、事業側からもエリートコーチとしての歩みを確実に進められるよう、より挑戦的な OJT 機会を提案していく。具体例としては日本体育大学のネットワークを使った他競技代表レベルから学びを得る機会、海外での OJT 機会（他国の女性コーチ育成プログラムとの連携、ICCE、IWC 主催イベント参加など）などが想定される。また、令和 4 年度内には受講者間においては受講者が互いに OJT を観察する機会も創出しており、他競技の観察によって新たな視点の獲得や課題解決につながる糸口の発見にもつながっていた。次年度においてはオリンピック種目、パラリンピック種目問わず、受講者間の学び合いを推奨していくことで、成長のきっかけ作りや競技間の連携を促進していく。

エリートコーチに必要なコーチングスキル獲得のための学びの機会確保

エリートコーチとしてのキャリアを歩み始めるためには、ハイパフォーマンス領域のコーチングにおいて、効果的にアスリートの競技力向上を可能とする高度な専門的知識及びコーチングスキルの獲得は欠くことのできない要素となる。受講者の専門的知識とスキル獲得に向け、次の 3 点から学習を支援した。

1. 研修会
2. サテライト研修会
3. 受講者のニーズに合わせた学習支援

研修会

女性エリートコーチ育成プログラムの受講者に対し、国際コーチングエクセレンス評議会（ICCE）や国際的なコーチング学研究等で必要性が認められている 3 つの知識（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識）を身につけ、6 つの職務（ビジョンと戦略の設定、環境整備、人間関係の構築、練習の実施と試合の準備、現場の理解と対応、学習と内省）を高い水準で遂行できることを目的に計 3 回実施した。

令和 4 年度内の研修会実施日程

回	日程	方法	会場
第 1 回	令和 4 年 9 月 2 日～4 日	対面式	神奈川県立スポーツセンター　スポーツアリーナ 1 サブフロア 〒251-0807 神奈川県藤沢市善行 7-1-2
第 2 回	令和 4 年 12 月 5 日～9 日	オンライン式	-
第 3 回	令和 5 年 2 月 24 日～26 日	対面式	神奈川県立スポーツセンター　スポーツアリーナ 1 サブフロア 〒251-0807 神奈川県藤沢市善行 7-1-2

第 1 回（令和 4 年 9 月 2 日～4 日：対面式）

プログラム内容				
日にち	ブロック / 時間		テーマ	講師
9 月 2 日（金）	午後	14:00-17:00	● アイスブレイク ● プレゼンテーション実践	伊藤雅充（日本体育大学）
	夜	19:00-20:30	● 実践コミュニティ	
9 月 3 日（土）	午前	09:15-12:15	● 自己認識とコーチング哲学の構築 ● 自分がなりたいコーチ像（様々なリーダーシップのあり方）	
	午後	13:15-16:15	● エリートコーチとして備えておくべきもの ● ハイパフォーマンスプロジェクトの導入	
	夜	19:00-20:30	● 実践コミュニティ	
9 月 4 日（日）	午前	09:15-12:00	● コミュニケーション戦略(アスリートへの異なるアプローチの仕方)	
	午後	13:00-16:00	● 成長計画の立案 ● プレゼンテーション実践 ● 第 1 回研修会振り返り	

※各日程グループワークファシリテーターは事業スタッフが担当した

1 日目（9 月 2 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標
午後	● アイスブレイク ● プレゼンテーション実践	● 同僚となるコーチたちへ理解を深め、心理的な安心を感じられている ● 自身のプレゼンテーションスキルの強みと課題を理解している

受講者が初めて顔合わせをするこの日は、まず受講者間のアイスブレイクと相互理解を深めるため自己紹介と他己紹介から始まった。自己紹介、他己紹介ともに紹介内容に一つだけ「嘘」を入れ、紹介後には質問によって何が嘘だったのか見抜く過程を入れることで、互いに理解を深めるだけでなく、意見や情報を引き出すための質問のコツを意識していった。

アイスブレイク後には個別で自身が 2 年後に目指すキャリアビジョンについて 2 分間のプレゼンテーションを実施した。自身のキャリアについてのプレゼンテーションをすることでアイスブレイクに引き続き、受講者間の理解を深めていくとともに、各発表内容やプレゼン方法の評価を行うことで効果的なプレゼンテーションのコツや自身の課題を整理していった。

2 日目（9 月 3 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標

午前	● 自己認識とコーチング哲学の構築 ● 自分がなりたいコーチ像（様々なリーダーシップのあり方）	● 自身の現時点でのコーチング哲学を文章で表現できる ● エリートコーチとして備えておくべきものがグループワークを通じて整理されている
午後	● エリートコーチとして備えておくべきもの ● ハイパフォーマンスプロジェクトの導入	● 自身の理想のコーチ像を見える化できる ● ハイパフォーマンスプロジェクトの盛り込むべき要素が整理され、今後作成を進めていくためのはじめの一歩が決まっている

2 日目の午前中は自身のコーチング哲学を文章で表現するとともに設定したコーチング哲学をもとに自身の理想のコーチ像を可視化することに取り組んだ。他の受講者のコーチング哲学や理想のコーチ像に触れることで、自分のかけてるメガネ（バイアス）を発見するきっかけになるものなど、多くの気づきを得るきっかけとなっていた。午後には、午前中の発展として、グループワークを通じて「女性エリートコーチの果たすべき使命」についても整理を行なった。他者の考えを借りることで多角的にエリートコーチとしての使命が整理されていく様子が確認できた。また、2 日目の最後は、2 年間かけて作成する「ハイパフォーマンスプロジェクト（強化戦略プラン）」について、各競技団体の現状の強化戦略プランをもとに、内容として盛り込むべき要素や実際に作成していく際のアクションプランの整理を行なった。

3 日目（9 月 4 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標
午前	● コミュニケーション戦略(アスリートへの異なるアプローチの仕方)	● Tell, Sell, Ask, Delegate の 4 つのアプローチの違いを理解し、自身が得意な方法、今後意識的に伸ばしていくべきアプローチを特定できている
午後	● 成長計画の立案 ● プレゼンテーション実践 ● 第 1 回研修会振り返り	● 成長計画が策定され、自己成長に向けた次の一歩が明確になっている ● 自身のプレゼンテーションスキルの強みと課題を理解している

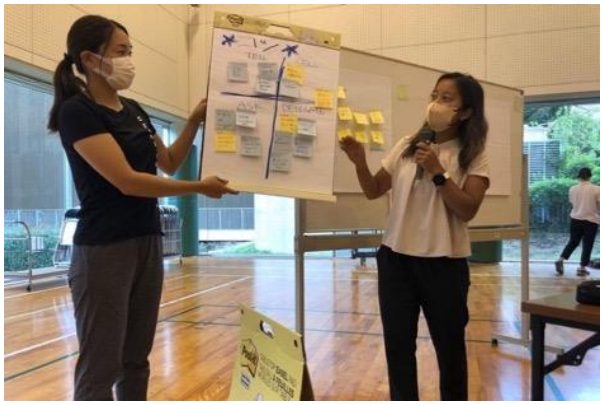
3 日目の午前中には「コミュニケーション戦略（アスリートへの異なるアプローチの仕方）」をテーマに質問、傾聴スキルを確認していくとともに、まとめとして相手に合わせたコミュニケーション方法として、指示・提案・質問・委譲の 4 点を実際のコーチング実践で使いこなすことに挑戦した。

午後には、自身の成長計画を立案し、本プログラムを通じて、2 年後どのようなコーチになりたいのか？中期、長期の目標設定と、スケジュールを整理するとともに、作成した計画をプレゼンすることで明日からの一歩を仲間と共有して第 1 回研修会を終了した。

本研修会での振り返りでは以下のコメントが受講者から寄せられた。各コメントからも研修会での経験を通じて、さまざまな気づきを得られたとともに、本プログラムの目的の 1 つでもある受講者間の学び合うコミュニティ形成が進んでいることが読み取れた。

- はじめましての方たちの中、アイスブレイクの内容が楽しく刺激的だったため、とても前向きに学ぶ意欲自分自身でも感じることができた。
- 能動的に話し、考えることを促すワークショップで、楽しみながら学ぶ事ができた。

- 自分の指導を振り返りながら、他競技の方々と意見交換をし自分にはない視点やそもそも競技柄思い付くこともなかったこと、競技は知っていてもその競技がどうコーチングしているかを知る時間となった。
- 自己紹介一つとっても人前で話すプレゼンテーションスキルから質問を通したコミュニケーションスキルまで多くの資質を問われるとは新発見だった。
- 初めての体験ばかりで正直「大丈夫かな？」と不安になることが多かった。しかし周りの受講者が助けてくれることも多く、本当に助けられたなと感じた 1 日だった。
- 研修会後の実践コミュニティがとくに記憶に残っているのですが自分の悩みを真剣に考えてもらえて解決策もいくつもあって本当に試してみようと思いました。
- グループ内で話し合いながらアドバイスももらい徐々に理解できてきました。振り返って内容を考えると頭の中で少しずつ整理されてきたように感じた。
- わからないことを学べる本当に貴重なチャンスと捉え通り組むことができ、大変充実していて、次回研修も楽しみ。
- 他競技のコーチ達との関りが大変刺激的で楽しかった。
- 初めは緊張していて 2 年間が不安だったが、対面で皆さんと会って、一緒に頑張っていくのが楽しいと思えた。



第 2 回（令和 4 年 12 月 5 日～9 日　各日程とも 9:00～12:00：オンライン式）

プログラム内容			
日にち	時間	テーマ	講師
12 月 5 日（月）	09:00-12:00	● 実践コミュニティ（ケースクリニック）	白鳥歩（日本体育大学）
12 月 6 日（火）	09:00-12:00	● 効果的なファシリテーションとは ● 女性コーチを取り巻く課題	古川佑生（日本体育大学）
12 月 7 日（水）	09:00-12:00	● コーチに必要とされる知識とは（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識） ● プレゼンテーション実践	
12 月 8 日（木）	09:00-12:00	● コーチに必要とされる知識とは（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識） ● プレゼンテーション実践	
12 月 9 日（金）	09:00-12:00	● 間の学習の目標設定とアクションプランの策定 ● プレゼンテーション実践 ● 第 2 回研修会振り返り	

※各日程グループワークファシリテーターは事業スタッフが担当した

1 日目

テーマ	到達目標
● 実践コミュニティ（ケースクリニック）	● ケースクリニックで提供した課題の解決に向けた次の一歩が決まっている

第 2 回研修会初日、この日は受講者それぞれから現在直面しているコーチング実践上の課題のうち、他者のアイディアを借りて解決方法を模索したい内容を 1 つ提供してもらい、グループワークを通じて解決策を考えるケースクリニックを行なった。他者の意見を借りることで自身では気づかなかった選択肢を得られていたとともに、解決に向け何から始めるか具体的なアクションまで落とし込めていることが確認できた。

2 日目

テーマ	到達目標
● 効果的なファシリテーションとは ● 女性コーチを取り巻く課題	● 自分たちの言葉でファシリテーションとは何か定義できている ● ファシリテーションを実践する上での組み立てと他者の主体性促すために意識すべきキーポイントが整理されている ● ファシリテーションを実践する上での自身の課題が特定できている ● グループワークを通じて、女性コーチが直面しうる課題を整理できている

研修 2 日目には選手とのやり取り、ミーティング運営、スタッフの会議などコーチたちが直面しうる様々な場面を思い浮かべ、どのようなファシリテーションが効果的なのか整理していった。アクティビ

ティではまず、ファシリテーションの定義とは何か？なぜコーチにファシリテーションスキルが必要なのか？そして効果的なファシリテーションを展開するためのファシリテーションスキルについてグループディスカッションを通じて整理するとともに、発展として、整理したファシリテーションスキルを意識しながら「女性コーチを取り巻く課題」について、受講者間でファシリテーターを担当しながら整理を行った。

3 日目・4 日目

	テーマ	到達目標
3 日目	• コーチに必要とされる知識とは（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識） 　○ ビジョンと戦略の設定(強化計画の立案方法) 　○ 環境の整備 • プレゼンテーション実践	• コンピテンシーリストのうち、「ビジョンと戦略の設定」「環境の整備」の 2 つについて、アドバンスレベルまでの各項目のチェック基準を述べることができる • 自身のプレゼンテーションスキルについて、今後伸ばしていくべき課題を説明することができる
4 日目	• コーチに必要とされる知識とは（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識） 　○ 人間関係の構築 　○ 練習の実施と試合の準備 　○ 現場の理解と対応 • プレゼンテーション実践	• コンピテンシーリストのうち、「人間関係の構築」、「練習の実施と試合の準備」、「現場の理解と対応」の 3 つについて、アドバンスレベルまでの各項目のチェック基準を述べることができる • 自身のプレゼンテーションスキルについて、今後伸ばしていくべき課題を説明することができる

女性エリートコーチ育成プログラムではエリートコーチを目指していく上で必要な資質能力として、6 つの領域から成るコンピテンシーを設定している。3 日目、4 日目には各コンピテンシーをクリアするためには具体的にどのようなことができる必要があるのか？また、行動を裏付ける知識やスキルにはどのようなものが必要になるのか？2～3 名のグループに分かれ各領域を分担して整理していった。各グループが整理した成果物はプレゼンテーションの練習も兼ねて全員共通で「声の抑揚をつける、速度（強調はゆっくり）」話すことをお題として共有してもらった。一連のアクティビティを通じて、各領域のチェック基準が自分たちの言葉で整理されるとともに、効果的なプレゼンテーションに向けて今後伸ばしていくべきスキルについても個別に明確化されていた。

5 日目

テーマ	到達目標
• 間の学習の目標設定とアクションプランの策定 • プレゼンテーション実践 • 第 2 回研修会振り返り	• OJT で取り組む課題が特定され、自己成長に向けた計画が立案されている • プレゼンテーションスキルの課題が特定され、改善に向けた次の一歩が決まっている

この日は第 2 回研修会の 4 日間の学びを踏まえ、自身の成長目標と実際の OJT 計画を「SMART」の観点を抑えられ得るよう意識して設定していった。個々が立案した OJT 計画は仲間たちへプレゼンテーションすることによって、他者の意見もらいながらより「SMART」なものへと洗練させることができていたとともに、プレゼンテーションの方法に関しても更なる伸び代を特定していった。

各日程、グループワークを重ねるにつれて、議論進行は効率的且つ内容の濃いものとなり、個々のファシリテーションスキルの向上や受講者間のチームワークが強固になる姿が確認できた。最終日の振り返りでは「このプログラムが楽しい！」「成長計画・目標が明確になってきた！」などの感想も挙げられ、受講者の声からも充実した学びの時間を過ごせたことが読み取ることができた。

日本体育大学
Nippon Sport Science University
CCE
スタッフ_新川

第 3 回（令和 5 年 2 月 24 日～26 日：対面式）

日にち	ブロック / 時間		テーマ	講師
9 月 2 日（金）	午後	14:00-17:00	• 実践コミュニティ（質問会議）①	古川佑生（日本体育大学）
	夜	19:00-20:30	• 中間発表準備	古川佑生（日本体育大学）
9 月 3 日（土）	午前	09:15-12:15	• 実践コミュニティ（質問会議）② • ファシリテーション実践準備	古川佑生（日本体育大学）
	午後	13:15-16:15	• ハイパフォーマンスプロジェクト中間発表会	片上千恵（帝京大学） 伊藤雅充（日本体育大学） 岩原文彦（日本体育大学）
	夜	19:00-20:30	• 実践コミュニティ	古川佑生（日本体育大学）
9 月 4 日（日）	午前	09:15-12:00	• 個人ミーティング • ファシリテーション実践	佐良土茂樹（日本体育大学）
	午後	13:00-16:00	• OJT 計画を立案しよう	古川佑生（日本体育大学）

※各日程グループワークファシリテーターは事業スタッフが担当した

1 日目（2 月 24 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標
午後	• 実践コミュニティ（質問会議）①	• 自身の成長に向けた本質的な課題が明らかになり、解決に向けたアクションプランを持てている • グループメンバーの課題に理解を深め、解決に向けた貢献方法が明確になっている

第 3 回研修会の初日は質問会議というグループワークを用いて個々の受講者が抱える課題の解決策を模索した。質問会議とは名前の通り、集まったメンバーが質問中心、質問し質問に答える。自分からは語らないルールの下、個人から提供された課題の深掘りから解決策の模索までを行うというもので、物事の本質を見抜くスキルの向上、質問・傾聴スキルの向上を目的に実施した。受講者からは「気づいたら提案（ルール違反）していた」、「他者の考えを引き出す質問が難しい」、「質問されることで考えが整理され本質的な課題に気づけた」などのコメントがあり、実践を踏まえて他者の考えを引き出すコツに関する気づきを得ていたとともに、質問会議を通じて課題解決の具体化に到達することができていた。

2 日目（2 月 25 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標
午前	● 実践コミュニティ（質問会議）② ● ファシリテーション実践準備	● 自身の成長に向けた本質的な課題が明らかになり、解決に向けたアクションプランを持てている ● グループメンバーの課題に理解を深め、解決に向けた貢献方法が明確になっている ● 担当するテーマに沿ってオープンスペース学習形式で主導する準備ができている
午後	● ハイパフォーマンスプロジェクト中間発表会	● プレゼンを通じて、HP プロジェクトの改善内容と今後の作成に向けたアクションが明確になっている ● 自身のプレゼンテーションスキルにおいて、今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる

研修 2 日目の午前は初日同様に質問会議と 3 日目に控えるファシリテーション実践の準備を行った。質問会議の回数を重ねるごとに効果的な進行や質問に関する工夫がなされ、グループワークの効率化が図られていく様子が確認できた。3 日目のファシリテーション実践ではオープンスペーステクノロジー学習という方法論を用いて第 2 回研修会において整理してきた「女性コーチが直面しうる課題」の解決策を探っていく。オープンスペース学習とは、学習の場に集まった学習者がテーマを提供し、提供者自らワークショップをファシリテーションすることによって提供内容への学びを深めていくという方法である。研修 3 日目でのワークショップ展開に向け、この時間では前回研修会で整理した「女性コーチが直面しうる課題」の中から 2～3 人グループ編成し、1 つ取り扱うテーマを決め、担当テーマへの理解を促せるようなワークショップ内容を考案していった。

2 日目午後にはハイパフォーマンスプロジェクト（以下、HP プロジェクト）のプレゼンテーション発表会を行った。HP プロジェクトとは、各受講者が自身の専門競技における次回オリンピック/パラリンピック（2026 ミラノ：冬、2028 ロサンゼルス：夏）において、前回大会の成績を上回るための強化戦略プランを考案し、説得力あるプレゼンテーション力をもって提案するという取り組みである。それぞれが作成した HP プロジェクトを様々な観点から評価するため、発表会には以下の通り審査員を招いた。

審査員一覧

- 岩原　文彦（日本体育大学　体育学部体育学科　准教授）
- 片上　千恵（帝京大学　経済学部 経営学科 スポーツ経営コース　准教授／メディアトレーナー）
- 伊藤　雅充（日本体育大学体育学部体育学科　教授　／コーチングエクセレンスセンター長）

発表の評価は「内容」、「資料と構成」、「表現」の 3 カテゴリーから形成される全 8 項目の尺度を「1.全く当てはまらない」から「5.非常に当てはまる」までの 5 段階評価を各審査員個別で行うという内容であった。なお、評価はオンライン投票システム「Mentimeter」を活用した。実際の発表は 1 人 10 分間でプレゼンテーション、および 5 分間の質疑応答によって実施された。発表を経て、各審査員からは「堂々と説得力のある発表だった」「（それぞれ）パフォーマンス分析は根拠を挙げてできていた」などの評価を得ていた。HP プロジェクトの評価詳細については「令和 4 年度事業の成果と今後の展望」にて後述する。

審査項目

カテゴリー	項目
内容	HP プロジェクトの目的が明確である
	戦略は入念に計画され実効性に優れている
	根拠に基づいた主張ができている
資料と構成	メッセージが伝わりやすいプレゼン構成である
	発表資料はメッセージが伝わるデザインになっている
表現	状況に応じ、伝わりやすい話し方をしている
	立ち振る舞いに好感が持てる
	時間配分は適切であった

3 日目（2 月 26 日）

実施テーマと到達目標		
	テーマ	到達目標
午前	● 個人ミーティング ● ファシリテーション実践	● オープンスペース学習を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。 ● オープンスペース学習で取り扱った内容について、自身の改善に向けたアクションが決定している
午後	● OJT 計画を立案しよう	● プログラムが定める公式 OJT、および非公式 OJT それぞれの内容を説明することができる ● プログラム 2 年目で成し遂げたい達成目標、および獲得すべきパフォーマンス目標が整理され、直近の OJT 計画が立案できている

3 日目の午前中にはファシリテーション実践として、2 日目に準備した内容をもとに計 4 つのグループから以下の 4 テーマのワークショップを展開した。各グループとも使うツール、グループワークのまとめ方、展開方法など様々な観点からオリジナリティ溢れる工夫を凝らし、ワークショップを展開していた。この時間にはワークショップと並行し、スタッフと受講者個別で令和 4 年度の取り組みを振り返る個人ミーティングも実施した。

1. 男性選手の性差への対応
2. ライフイベントとの両立

3.　女性アスリートのコーチング
4.　男性選手・指導者・スタッフからの信頼の得かた

午後のセッションでは 3 日間の学びを踏まえ、3 月以降の自身の成長目標と OJT 計画を立案した。OJT 計画を立案する準備として、自身のコーチング哲学やプログラムが推奨する OJT 内容を再確認する時間を設け、エリートコーチを目指すより実効性ある OJT について考えを深めていった。個々が立案した OJT 計画は仲間たちに向けてプレゼンテーション、およびより実効性あるものへ「SMART」な観点から意見交換を行なって洗練させていった。最後の振り返りでは、「皆さんと会って一緒に頑張っていくのが楽しい！」「悩みを解決することができた」など受講者間の学び合いのコミュニティ形成が円滑に進んでいること、受講者たちがコミュニティでの学びに価値を感じていることを読み取ることができた。

サテライト研修会

女性アスリートは、男性アスリートに比べて課題が多いことが挙げられる。摂食障害、無月経、骨粗鬆症といった女性特有の健康問題が「女性アスリートの三主徴」として認識されている。この 3 つの障害は、それぞれが関連しあって発現していることが報告されている。また、このような諸問題によって心理的なストレスを感じることにより、パフォーマンスの低迷やトレーニングの中断などを引き起こすことが指摘されている。更に、女性アスリートにはスポーツの継続に対する支援が少ない傾向があることも報告されている。しかし、コーチングの現場では、このような情報が正確に行き渡っているとは言い切れず、課題解決に向けた効果的な方策を有していない。そこで女性アスリートの身体的・心理的・社会的課題を理解し、その解決に向けた研修会を実施した。

第 1 回

テーマ：女性アスリートのより良いコーチング方法を考える
日程：令和 4 年 10 月 25 日 13:00～14:30
方法：オンライン（ZOOM）
講師：須永　美歌子氏（日本体育大学　教授）

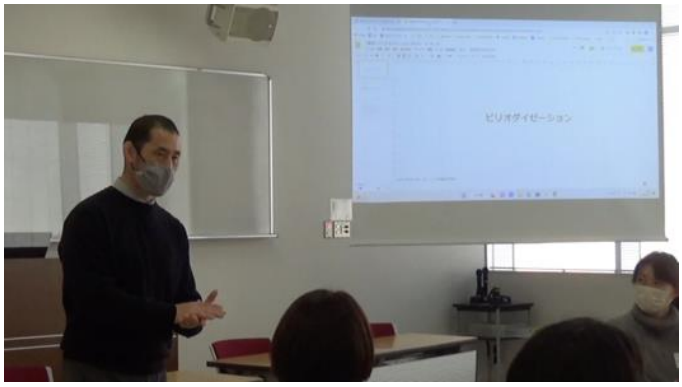
本研修は、「女性アスリート特有の課題への理解が深まり、実践に取り入れていくためのはじめの一歩が決まっている」ことを目指し、女性アスリートの三主徴に関連して、それぞれのアスリート・コーチの経験や現在直面している課題を講師と共有しながら主に以下の内容を中心にディスカッション形式で実施された。

- 月経との付き合い方
- 低用量ピルの活用
- 婦人科系専門家との連携

女性アスリートが女性として自身の身体と上手く付き合って競技活動を進めていくためにも、アスリートたちへの教育だけでなくコーチ、保護者の方への教育を実施することでうまくいった事例なども紹介され、それぞれの現場でできることとは何か、多くの気づきが生まれていたとともに、競技特性によって違う課題や、共通する課題があり、競技の枠を超えて女性コーチとしてできることを話し合うことの重要性も認識できる時間となっていた。

第 2 回
テーマ：女性アスリート・コーチのためのピリオダイゼーション講座
日程：令和 5 年 2 月 17 日 10:00～13:00
方法：対面式
講師：
村上　貴弘氏（株式会社バイタルストレングス・代表取締役社長）
高橋　章 氏（ホッケー男子日本代表チーム監督）

本研修は、「ピリオダイゼーションの必要性と実際の作成方法について理解を深める」ことを目標に実施された。講師には、これまで複数競技において日本代表クラスのストレングス＆コンディショニングコーチとして活動してきた村上貴弘氏、現ホッケー男子日本代表チームの監督を務める高橋章氏、2 名を講師に招き、各競技種目のパフォーマンス向上に向けたピリオダイゼーションについて、理論と実際の代表クラス強化事例を題材に学びを深めていった。村上氏からはトレーニングの原則からアスリートのパフォーマンスモニタリング方法、トレーニングの期分けの考え方が解説され、高橋氏からは自身が指揮を取るホッケー男子代表チームの強化方法について、パフォーマンスプロファイリングを用いた課題の設定から年間計画の組み立てまで実例をもとに紹介された。研修を経て、受講者からは「ピリオダイゼーションの考え方、重要なポイント等学ぶことができました」「ピリオダイゼーションを立てないといけないと講義を受ける前より感じました」などのコメントが寄せられ、計画立案の方法論から必要性まで様々な気づきが得られていた。



受講者のニーズに合わせた学習支援
エリートコーチとしてのキャリアを歩み始めるためには、ハイパフォーマンス領域のコーチングにて強みとなる高度な専門的知識、及びコーチングスキルの獲得は欠くことのできない要素となる。しかし、コーチが果たすべき職務は多岐に渡り、コーチとしての日常は多忙を極める。実際に受講者たちには、コーチとしての活動に加え、所属先においてコーチ業以外の業務に従事する者、アスリートとして活動を行う者、子育てを行っている者などが含まれ、それぞれのライフスタイルは多岐にわたる。それぞれが置かれた立場に関係なく着実にコーチとしての成長を歩み進めるため、個々の状況に応じた柔軟なスキルアップ機会の提供や支援を行ってきた。令和 4 年度内に実施した個々のニーズに合わせた学習支援は主に、「各種プログラム欠席者へのフォローアップ」と「子育てサポート」であった。

研修会欠席者に対するオンライン個別フォローアップ

OJT の実施やスケジュールの関係で直接研修会に参加できない場合においても着実にコーチとしての成長を歩み進めるため、オンライン等を用いて個々の状況に応じて学習支援を行った。フォローアップ方法は、オンラインによる補講の実施、記録したプログラム映像を視聴など各研修会の内容に合わせて実施した。令和 5 年度についても各受講者が確実にコーチとしてのスキルアップ機会を得られるよう、個々のニーズに応じた柔軟な学習支援を行っていく。

子育て支援

コーチ業と子育てを両立する受講者が子育てを理由に OJT 実践や研修会をはじめとした各種プログラムへの参加を断念することがないよう、必要に応じて託児サービスの利用費などの支援を行った。令和 4 年度内に提供した支援内容は以下の通りであった。母親としての全ての役割をサポートすることは困難であるが、支援対象となった受講者が各プログラムへ参加できていたことから、支援内容がプログラム参加の一助となっていたといえる。令和 5 年度についても支援対象者がプログラムの学びを継続できるよう、必要な支援について個別に相談機会を設け、可能な限り支援を行っていく。

【令和 4 年度内に提供した子育て支援内容】

- 研修会をはじめとした各種プログラム参加時、OJT 実施時の託児サービス利用支援
- 集合式研修会時、会場内での託児サービス提供
- 集合式プログラム参加や OJT 実施時の子どもの交通費及び宿泊費支援

「エリートコーチに必要なコーチングスキル獲得のための学びの機会確保」今後の展望

各研修会プログラムはディプロマ・ポリシーに基づき、コーチに必要な 6 つの職務（ビジョンと戦略の設定、環境整備、人間関係の構築、練習の実施と試合の準備、現場の理解と対応、学習と内省）に関する資質能力向上を目的に展開してきた。受講者の成長が確実に進んでいるかについてはコンピテンシーの獲得度合いで評価することができる。令和 4 年度末に受講者のコンピテンシー獲得度合いを取りまとめた結果、プログラム 1 年目の獲得目標であるアドバンスレベルのコンピテンシーの獲得率は全体で 92%、2 年間のプログラム終了時の獲得を目指すアドバンスレベルにおいては、67%と受講者たちはプログラムが設定するエリートコーチとして必要な資質能力を着実に向上させてきている。

令和 5 年度も引き続き、知識やスキル獲得機会として研修会を実施していく。学び手の学習を最適化していくためには受講者個別に知識やスキル獲得度合い等のニーズに合わせて内容を提供していく必要がある。各受講者が直面する課題の対処に必要な知識やスキルのうち、研修会では扱いきれない内容については別途、専門的知識獲得の場を創出していく。

エリートコーチとしてのキャリア形成に向けたエンパワーメント

エリートコーチとして活躍している女性コーチの少なさもあり、女性アスリートやコーチが、エリートコーチとしての道を歩んでいくキャリアパスをイメージできない可能性がある。しかし、ビジネス界に目を向ければ、スポーツ界に比して活躍する女性を多く見つけることができる。このテーマでは受講者たちがエリートコーチとしてのキャリアパスをイメージし、実際に直面する個別の課題克服を効果的に進めていけるよう、特にスポーツ以外の分野から、男性社会の中で女性の活躍を推進し、成功している事例を学ぶ機会を提供した。実施内容は以下の 2 点であった。

1. キャリアパス研修
2. キャリアメンターによるメンタリング

キャリアパス研修

本件は受講者たちが自身のキャリアパスを整理するとともに、実際にビジネス界において男性社会の中でリーダーとして活躍する女性をロールモデルとして、キャリアの歩み方を学ぶ機会を設定した。実施はオンライン式で計 2 回であった。

第 1 回

日程：令和 4 年 10 月 11 日 13:00～14:30
方法：オンライン（ZOOM）
講師：古川佑生（日本体育大学　女性エリートコーチ育成プログラム特別研究員）

第 1 回のキャリアパス研修は、次の 3 点を目標にマンダラチャートを使用して自身のキャリアの歩み方を整理した。

- ✓ 自身のキャリアに関する目標が設定されている
- ✓ 目標実現に必要な要素を整理し、見える化できている
- ✓ 目標実現に向けた行動計画が一つ決まっている

マンダラチャートの真ん中には「10 年後自身のキャリアで成し遂げたいこと」をまず設定し、10 年後の自分をイメージし最終的なゴールまでに必要な要素やマイルストーンを整理していった。必要要素を細分化することにはじめは苦戦する者も多かったが、仲間たちで成果物を共有、質疑応答することによって設定すべき内容が見えてきたり、自身にも必要な要素を得られており、最終的には個々から 10 年後の自分に向かって明日何を取り組むか具体的な行動計画が宣言されていた。

第 2 回
日程：令和 4 年 3 月 16 日 17:00～18:00
方法：オンライン（ZOOM）
講師：加藤里帆氏、小林景子氏（株式会社パソナグループ）

スポーツ以外の分野に目を向け、女性活躍に関する取り組みが進んでいる企業でもあるパソナグループより、女性で管理職に就いているお二人にご登壇いただき、受講者と経験をもとにディスカッションを行った。本研修の目的は以下の 2 点であった。

- ✓ 今後のキャリアパスをイメージすることができている
- ✓ 個別の課題を克服していくためのアイディアが持てている

振り返りアンケートでは、本研修での目的であった今後のキャリアパスをイメージすることができているが 60%、自身の課題を克服していくためのアイディアが持てたが 60%と、比較的多くの受講者が目的を達成できていた。研修を通して、ビジネス界でもスポーツ界でも課題は共通しており、課題に対して講師の 2 人が取り組んできたことの共有は受講者の背中を押すものであった。

キャリアメンターによるメンタリング

コーチングメンターによるメンタリングで、現場の課題解決や具体的な指導スキル向上を目指す一方で、一人の女性としてどのようにライフイベントとキャリアを両立し、自身ならではのキャリアを積み上げていくのかを考え、未来に向けた準備をする機会としてキャリアメンターとのメンタリングを実施した。各受講者に対してキャリアメンターを配置し、オンラインでのメンタリングを実施した。

キャリアメンターは株式会社 Mentor For に派遣を依頼した。マッチングは受講者に対して、スタッフと株式会社 Mentor For スタッフと共同で個別ヒアリングを実施し、マッチングを行った。

期間：令和 4 年 9 月～
頻度：受講者が年度内計 4～6 回のキャリアメンターとのメンタリングを実施
方法：オンライン

	受講者名（オリ）	キャリアメンター名
1	伊調　馨	宮本　桃子（株式会社 Mentor For）
2	伊藤　みき	中野　敬子（株式会社 Mentor For）
3	上野　翔子	渋澤　瞳（株式会社 Mentor For）
4	櫛橋　茉由	原　ゆかり（株式会社 Mentor For）
5	小出　深冬	山近 祐加子（株式会社 Mentor For）
6	清水　咲子	小畑　怜美（株式会社 Mentor For）
7	原田　千耶子	四方　結花（株式会社 Mentor For）
8	八木　愛莉	田中 淳子（株式会社 Mentor For）

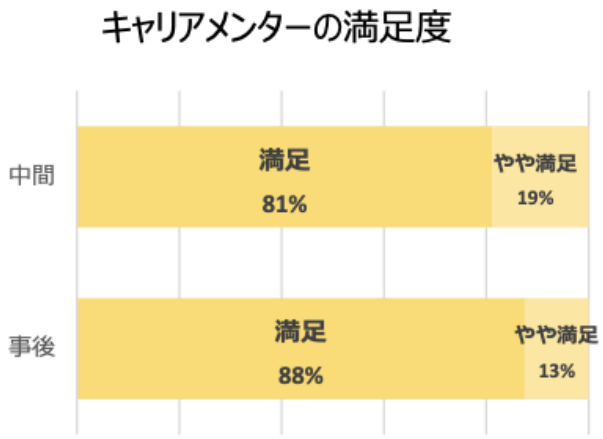
	受講者名（パラ）	キャリアメンター名
1	日下部　結以	花木 一美（株式会社 Mentor For）
2	蔵本　葵	渡邉 いつ代（株式会社 Mentor For）
3	枋木　桂	小磯 幸子（株式会社 Mentor For）
4	添田　智恵	宮本　桃子（株式会社 Mentor For）
5	辻　沙絵	井上 千絵（株式会社 Mentor For）
6	沼部　早紀子	鎌田 薫（株式会社 Mentor For）
7	三上　友佳子	西部 沙緒里（株式会社 Mentor For）
8	森　美紗樹	櫻木 友紀（株式会社 Mentor For）

受講者からは、メンタリングに関する中間（12 月）・最終アンケート（3 月）を通じてキャリアメンターに関して以下のようなコメントが寄せられている。

- 自身のキャリアの悩みと、子育てに関する悩み、夫とのキャリアシェアの悩みという答えのないものと向き合って聞いてくれている。自身の経験も話してくれて楽しい。
- 見えていなかった強みを発見してくれ、それを活かせるような行動指針を作ることができた
- 私の不安や課題を丁寧に解いてくださるだけでなく、自分自身と向き合うための時間や質問をしてくださることで、何につまずいているのか自分で気づくきっかけを作っていただいた

メンタリング開始後から、キャリアメンターに対する満足度は 80%を超えていた。同性のメンターかつ、スポーツ界でない分野の方々ということもあって、その新鮮さや心理的安全性が保たれていることが大きく影響しているのではないかと考えられる。年度末にかけても、コーチングメンターほどではないが満足度は向上している。

キャリアメンター、コーチングメンターがそれぞれの専門分野において受講者をサポートできていることで本プログラムの趣旨に沿った効果的なメンタリングが実施できていると考える。



「エリートコーチとしてのキャリア形成に向けたエンパワーメント」今後の展望

女性コーチとしてのロールモデルが不足しているスポーツ界においても、受講者たちがエリートコーチとしてのキャリアパスをイメージし、実際に直面する個別の課題克服を効果的に進めていけるよう「キャリアパス研修」、「キャリアメンターによるメンタリング」2 点を実施してきた。キャリアパス研修の振り返り、メンタリングのアンケート結果からも目指す支援は提供できていたと評価する。特記すべきはキャリアメンターとのメンタリングで、年度内 4 回の実施目安に対して多くの受講者が主体的に実施回数を増やしていたとともに、アンケートにおいてもキャリアメンターの支援がコーチとしての課題解決やキャリアを歩む後押しとなっていたことが確認できている。本件は次年度においても同様の支援を確保し、引き続き受講者のキャリア形成を後押ししていく。そのためにも受講者個別のニーズや、エリートコーチを目指す上で直面しうる課題に対して適切な学びやサポートを得られるよう整備していく必要がある。

ジェンダー公平性に関するアドボカシー活動

女性個人の能力を向上させたとしても、女性コーチを登用する協会、特にその意志決定者に無意識の偏見がある場合には、女性コーチがエリートコーチとしてのキャリアを歩むことは困難である。実際、ロンドンオリンピック以降に多くの国が女性エリートコーチ増加のための施策を行ってきたにも関わらずリオ大会での女性コーチの数が増えず、女性個人の能力以外の部分での影響が大きいことを再認識したというのが、女性コーチ増加に取り組む国際的なワークグループの中で共通認識となっている。日本においても、女性エリートコーチの活躍に向けて、日本社会に潜むさまざまな無意識の偏見を修正していくことが重要である。

日本体育大学では令和 2 年度から毎年 2 月に日本体育大学アスレティックデパートメントで実施している女性アスリート支援や日本体育大学で受託するスポーツ庁委託事業等の広報を兼ねた一般公開の女性スポーツフォーラムを開催している。令和 4 年度についても、この女性スポーツフォーラムの一環として、女性エリートコーチ育成プログラムの広報を行う場の設定を行い、女性コーチ普及や活躍支援の重要性や具体的な方策について議論を展開した。

日本体育大学女性スポーツフォーラム 2023

令和 4 年 2 月 4 日（土）オンライン形式にて「女性スポーツフォーラム 2022～女性アスリートの Well～being～」が 2 部構成によって開催された。本フォーラムでは「女性アスリートの Well～being」をテーマに設定し、日本体育大学が蓄積している女性アスリートに特化した競技力向上サポート内容や女性コーチ育成に関連する知識を広く発信することで、より多くの女性アスリートやコーチがスポーツの善さを享受し、それぞれの幸福（Well～being）を実現させるきっかけづくり、女性エリートコーチ活躍を妨げている各種障壁をなくしていくためのムーブメント推進、社会の意識改革、および女性エリートコーチ育成事業の取り組み周知を通じた女性エリートコーチ予備軍の養成を目的とした。参加者は 88 名だった。

なお、「女性エリートコーチ育成プログラム」事業の姉妹プロジェクトであるスポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト「女性アスリートの課題解決型実践プログラム」事業、および

本学において女性アスリート、コーチに特化したサポートを展開するアスレティックデパートメント、そして「女性エリートコーチ育成プログラム」事業 3 つの組織により共同実施するものであった。本報告書では、実施内容のうち「女性エリートコーチ育成プログラム」事業に関連して実施した下記の 5 点のみ報告を行う。

第 1 部

- 日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援
- 「コーチと紐解く女性アスリートのコンディショニング」
- 「日本体育大学女子駅伝チームの組織変革に向けた挑戦」
- 「女性コーチ活躍に向けた課題」

第 2 部「コーチの学び合いコミュニティ」

【プログラム内容】

第 1 部

午前の部	10:00～10:05	開会の挨拶
	10:05～10:30	日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援 伊藤 雅充　日本体育大学　教授、コーチングエクセレンスセンター長 須永 美歌子　日本体育大学　児童スポーツ教育学部　教授
	10:30～10:55	大阪体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援 梅林薫　大阪体育大学　スポーツ局長 河島 晋太郎　大阪体育大学 スポーツ局 統括ディレクター
	10:55～11:05	休憩
	11:05～12:25	パネルディスカッション① コーディネーター 古川 佑生　日本体育大学　女性エリートコーチ育成プログラム特別研究員 「コーチと紐解く女性アスリートのコンディショニング」 パネリスト 須永 美歌子　日本体育大学　教授 奈良 梨央　　新潟医療福祉大学 講師 / 水泳部コーチ 西澤 美春　　日本体育大学　陸上競技部・女子駅伝ブロック　コーチ その他、女性コーチとして国内外で活躍する人物への出演交渉中 「日本体育大学女子駅伝チームの組織変革に向けた挑戦」 パネリスト 西澤 美春　日本体育大学　陸上競技部・女子駅伝ブロック　コーチ
	12:25～12:30	午前の部閉会の挨拶
午後の部	13:30～14:15	パネルディスカッション②「女性コーチ活躍に向けた課題」 コーディネーター 白鳥 歩、新川 咲季　日本体育大学　女性エリートコーチ育成プログラム特別研究員 パネリスト 小舘　操　日本障害者スキー連盟 ノルディックチーム　ヘッドコーチ 徳永　剛　日本ラグビーフットボール協会 セブンズストラテジーディレクター
	14:15～14:20	午後の部閉会の挨拶

第 2 部「コーチの学び合いコミュニティ」

14:30～14:40	オープニング コーディネーター

	古川 佑生　日本体育大学　女性エリートコーチ育成プログラム特別研究員
14:40～15:55	ワークショップ ファシリテーター 女性エリートコーチ育成プログラム受講者、女性エリートコーチ育成プログラムスタッフ
15:55～16:00	第 2 部閉会の挨拶

プログラムは日本体育大学学長石井隆憲教授の開会宣言とともに開始された。第 1 部では、「日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援」の紹介と、パネルディスカッションを行った。「日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援」では、「女性エリートコーチ育成プログラム」事業の実施責任者を務める伊藤雅充氏（日本体育大学）、および「女性アスリートの課題解決型実践プログラム」事業、実施責任者の須永美歌子氏（日本体育大学）からそれぞれの事業概要が説明された。

パネルディスカッション「コーチと紐解く女性アスリートのコンディショニング」では、新潟医療福祉大学 講師 / 水泳部コーチの奈良梨央氏、日本体育大学陸上競技部・女子駅伝ブロックコーチの西澤美春氏、日本体育大学須永美歌子氏が登壇し、女性アスリートのコンディショニングについて実際の現場の様子を伺いながらより良いサポートについて議論を展開した。「日本体育大学女子駅伝チームの組織変革に向けた挑戦」のパネルディスカッションでは日本体育大学陸上競技部・女子駅伝ブロックコーチの西澤美春氏が登壇し、駅伝チームの組織変革やスタッフ間の連携を強めるためのチャレンジが様々な角度から語られた。

午後に行われたパネルディスカッション「女性コーチ活躍に向けた課題」では日本障害者スキー連盟小館操氏、日本ラグビーフットボール協会徳永剛氏が登壇し、女性コーチがなぜ求められているのか、なぜ女性コーチの割合が増えないのか、その背景について迫るとともに今後の競技団体の展望についても議論を通じて紐解いていった。

第 2 部では、女性エリートコーチ育成プログラムの受講生が主体となり、コーチとしてのコミュニケーションスキルを練習するワークショップを展開した。内容はグループワーク形式でコーチング実践を行うというもので、各参加者はペン回しや指パッチンなどをコーチングテーマに「指示・提案・質問・委譲」の 4 つのコミュニケーションスキルを相手に合わせて使いこなすことに挑戦した。コーチング実践の直後にはより良いコーチングを探求する振り返りも行い、実施者からは自身の癖やさらに意識して取るべきコミュニケーション方法が特定されていた。また、外部からの参加者に対して、プログラム受講者たちが積極的にファシリテーションを行い、学びの場をリードする場面も確認された。プログラムの最後には日本体育大学教授、伊藤 雅充から国内スポーツ現場の益々の発展に向けコーチ同士が結束し、学び合うコミュニティを形成していく重要性がコメントされ閉会が宣言された。

参加者アンケートからは「女性特有の課題について、各大学の取り組みの一端を知ることができた」、「女子選手が抱えてる問題。そこの目線に合わせるコーチのあるべき姿を学びました。」、「女性スタッフは立場的にイエスマンにならざるを得ない状況も多いと思うが、それが女性の役割とせず、選手 - 監督の間などに入り、チームが円滑に良い雰囲気で活動するためのポジションとして誇りをもって前向きな取り組みをしていきたい。」などのコメントが寄せられ、本フォーラムを通じて、女性アスリートの支援策やコーチとしての役割分担、環境整備の重要性などを発信できていたことが確認できた。

「ジェンダー公平性に関するアドボカシー活動」今後の展望

日本体育大学では令和 2 年度から毎年、女性アスリート・コーチの活躍推進に関する啓発を目的に一般公開の女性スポーツフォーラムを開催してきた。しかし、依然として女性エリートコーチの活躍に向け

て、日本社会に潜むさまざまな課題が解決に至ったとはいえない。スポーツ界の女性コーチ普及と活躍を後押しする環境構築に向けて、今後も継続的かつ、より大きなムーブメントを起こせるような啓発活動を続けていく必要がある。令和 5 年度についても、この女性スポーツフォーラムの一環として、女性エリートコーチ育成プログラムの広報を行う場の設定を行い、広くこの事業について知らせる時間を確保するほか、本事業のウェブサイト、SNS 等を活用した情報発信を継続的に行なっていく。

女性エリートコーチ実践コミュニティの形成と発展

実践コミュニティ（以下、Community of Practice：CoP）とは、特定領域の同業者が集まり、お互いの知識や技能を相互作用を通して高め合っていくコミュニティを指し、コーチ育成分野で近年注目されている方法論である。プログラム受講者と過去の女性エリートコーチ育成プログラム受講者、さらには将来エリートコーチを目指す女性コーチやアスリートをも巻き込んだ女性エリートコーチ実践コミュニティを形成・発展させ、コミュニティとしての共有価値を生み出していくことで、将来も維持可能な流れを生み出すこと狙い、以下の 2 点について実施した。

1. 受講者のコア実践コミュニティの形成と発展
2. 受講者以外の参加者を巻き込む拡張実践コミュニティの形成と発展

受講者のコア実践コミュニティの形成と発展

令和 4 年度内では、各種プログラムに CoP に基づいた内容を組み込み、対象コーチの CoP 形成と活用に向けた方法論の涵養に併せて、それぞれが本プログラムのコミュニティに十分な帰属意識をもち、互いのコーチングスキル向上に対して支援的かつ機能的な CoP を形成できるよう、メンバー間の関係性構築を重要視してきた。プログラムのうち、CoP に該当する内容は「研修会」、令和 4 年 10 月から一回開催した「実践コミュニティミーティング」の主に 2 点であった。

【研修会】

CoP 発展に欠かせないのがコミュニティを形成するメンバーの帰属意識であり、一人一人が「ここに関わっていたい」「貢献したい」という気持ちを育む重要なキーワードは価値の共有と創造である。研修会プログラムの多くはディスカッションベースのセッションで展開され、受講者たちは様々なテーマに対し、意見交換を行い、共通の目的に向けて思考を共にする時間を過ごしてきた。研修会すべての時間が CoP 形成と発展の場だったと言える。令和 4 年度末に実施された第 3 回研修会の中では受講者から「皆さんと会って一緒に頑張っていくのが楽しい」、「対話を通じて悩みを解決することができた」などのコメントが寄せられ、このプログラムのコミュニティが積極的に参加する価値あるものとして位置付けられていること、コーチとしての成長につながる機会となることが読み取れた。

第 3 回研修会でのグループワークの様子

【実践コミュニティミーティング】

受講者間の OJT 進捗状況や直面している課題の共有、及びコーチング実践に関する意見交換の場を定期的に設定するため、月 1 回程度オンラインにて任意参加の実践コミュニティミーティングを実施した。実施日は以下の通りであった。

回	日程
1	10 月 24 日 20:00～21:00
2	11 月 28 日 20:00～21:00
3	12 月 26 日 20:00～21:00
4	1 月 23 日 20:00～21:00　※後述する拡張実践コミュニティと併せて開催

受講者以外の参加者を巻き込む、拡張実践コミュニティの形成と発展

女性コーチの実践コミュニティ拡大と女性エリートコーチ、コーチ予備軍の養成を目的に年度内 3 回ほどオンラインによるワークショップ開催を行う。対象は、過年度に女性エリートコーチ育成事業に参加した対象コーチ、体育系大学及び大学院、または日本オリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本パラリンピック委員会、日本障がい者スポーツ協会、各競技団体に所属する女性アスリートやコーチとした。

第 1 回拡張実践コミュニティ

日程：令和 5 年 1 月 23 日 20:00～21:30

方法：オンライン（ZOOM）

参加者：外部 6 名、女性エリートコーチ育成プログラム受講者 14 名

プログラム受講者たちが外部から参加したコーチの課題解決を支援するという方法で実施された。課題解決のプロセスを経て「コーチとしての新しい視点を持てている」ことを目的とし、CoP が開催された。初回ということもあり、研修に対し「他競技のコーチがどのような課題を持っているのか知りたい」「他競技のコーチと話すのが楽しみ」といった意見があった。振り返りでは、「期待に応える形で他競技の話しを聞けて良かった」「同じ悩みを持っていることがわかって自分だけじゃないと思えた」など、拡張 CoP であったことで創出された成果が確認できた。

第 2 回拡張実践コミュニティ

日程：令和 5 年 2 月 4 日 14:30～16:00

方法：オンライン（ZOOM）

参加者：外部 3 名、女性エリートコーチ育成プログラム受講者 6 名

第 2 回拡張実践コミュニティは前述し「日本体育大学女性スポーツフォーラム 2023」の一部として実施された。プログラム内容は女性エリートコーチ育成プログラムの受講生がファシリテーターを務め、ペン回しや指パッチンなどのコーチングテーマの中で「指示・提案・質問・委譲」の 4 つのコミュニケ

ーションスキルを相手に合わせて使いこなすというもので、ワークショップを通じて、参加者が自身のコミュニケーションスキルの課題を明確化し、具体的な改善策を得られることを目指していった。

実践を経て、参加者からは「他の方のコーチングを観察できたことで、コミュニケーション方法の選択が増えた。」など、自身の癖や課題を特定することができていたとともに、会全体の振り返りでは「このような女性コーチの学びの場があることは重要であると思う。継続してほしい」など、コーチ同士の学び合いの価値や実際の効果の実感を読み取れる肯定的なコメントが多数寄せられた。また、ファシリテーションをする過程を通じて外部からの参加者に対して、プログラム受講者たちが積極的にファシリテーションを行い、学びの場をリードする場面が確認できた。

第 3 回拡張実践コミュニティ
日程：令和 5 年 3 月 20 日 20:00～21:30
方法：オンライン（ZOOM）
参加者：外部 2 名、女性エリートコーチ育成プログラム受講者 7 名

外部からの参加者 2 名は、第 1 回または第 2 回拡張 CoP に参加しているリピーターとしての参加であった。拡張 CoP では、また参加したいと思ってもらうことが目的の一つであったため、これまでの実施の成果が見てとれたことになる。今回はこれまでの参加者アンケートで得た取り扱うリクエスト内容を基に①ワークライフバランス②自身のコーチング現場の課題解決③コーチの多様性、という 3 つのテーマでディスカッションを実施した。それぞれが課題としているテーマを選択し、課題に対してグループでアクションプランを設定するところまで話し合った。最後に、グループ毎にテーマに対する課題を共有し、それぞれに共感している雰囲気が確認できたためコミュニティとしてポジティブな効果があったと考えられる。

「女性エリートコーチ実践コミュニティの形成と発展」今後の展望

本件については「令和 4 年度事業の成果と今後の展望」にて後述する。

パラスポーツの現状分析および特有の課題の抽出

我が国のパラリンピアンを取り巻くスポーツ環境調査報告書（ヤマハ発動機スポーツ振興財団、2014）において、パラリンピック指導者の現状に関する調査が行われている。この報告書の中に指導者の現状と今後の課題として、「障害のあるアスリートを対象としたエビデンスに基づく評価・指導法が確立されていなく、経験値をもとにした指導者の資質に委ねられている現状がある」とし、「指導者養成への期待、需要が高まる」ことが報告されている。また、日本パラリンピック委員会女性スポーツ委員会によって、女性パラアスリートの課題抽出のためのアンケート調査（2020）や JPC 加盟競技団体（パラリンピック実施競技団体）における女性リーダーに関する実態調査（2022）が行われているものの、一般に公開されているリーフレットにはパラスポーツの女性エリートコーチに求められる知識やスキルについて、具体的な言及はなされていない。つまり、女性エリートコーチに限らず、パラスポーツにおいては現時点でコーチに求められる資質・能力が明確になっておらず、その結果、有効なコーチ育成が行われているとは言い難い。そこで、パラスポーツのトレーニング現場や実際の競技会の視察を行い、現状を把握するとともに受講するパラスポーツコーチが所属する団体へのヒアリングを実施し、パラスポーツ特有の課題の抽出を行った。これらの情報収集をもとにパラスポーツエリートコーチ育成プログラムの策定および実施を目指している。

令和 4 年 4 月～7 月にかけて、下記パラスポーツ関連団体およびパラスポーツ医・科学分野の有識者に対し、パラスポーツコーチが持つべき資質能力やパラスポーツコーチ育成における課題についてヒアリングを行った。

- 滝澤　幸孝氏（日本パラスポーツ協会　スポーツ推進部課長）
- 橋口　泰一氏（日本パラリンピック委員会　医科学情報サポート 統括リーダー）
- 指宿　立氏（世界パラ陸上競技連盟 PI 国際クラシファイア）

滝澤氏からは、現在日本パラスポーツ協会が発行する「公認障がい者スポーツ指導者」資格に関する、制度の仕組みからカリキュラムの内容、パラスポーツコーチ育成における課題について共有をしていただくと共に、本プログラムで扱うべき内容について助言をいただいた。

橋口氏とは、滝澤氏からの情報や受講者のバックグラウンド、令和 4 年 9 月に実施した第 1 回研修会の中で、パラ女性エリートコーチ育成プログラムを受講するコーチら 8 名に対して実施した、「パラスポーツの女性エリートコーチに求められる知識やスキル」、「現在学習が必要だと感じている分野（課題）」についてグループワークの結果をもとに、本プログラムにおいて学ぶべきパラスポーツに関する医・科学の範囲について協議し、カリキュラムを作成した。

【パラ女性エリートコーチに求められる知識やスキル、現在学習が必要だと感じている分野】

カテゴリ	パラ受講者が考える課題内容
危機管理と対応	危機管理の知識
	怪我対応
障がいの理解と対応	障がいの理解
	障害による限界と挑戦のバランス
女性アスリート特有の対応	女性としてのライフイベントを控えた選手へのコーチングの仕方（妊娠・出産）
専門知識の獲得	医科学の知識
	専門的な知識不足
	科学的アプローチ （医科学専門スタッフと同等の知識が求められる）

この結果を踏まえ有識者らと検討する中で、スポーツ医・科学の知識については、オリンピック・パラリンピック競技間で求められるものに大差はなく、現段階での受講者のニーズや知識・経験レベルを鑑みて基礎的なスポーツ医・科学知識の蓄積から始めることが良いのではという結論に至った。プログラム 2 年目では生理学、心理学、栄養学をはじめとしたパラスポーツ特有の医科学的知識習得に向けた学習機会を創出し、基礎知識の獲得を目指す。

またクラス分けに関する学びのニーズ調査を行うため、受講者に対して以下の質問でアンケートを実施した。

- 現在、所属する競技団体でクラス分けに関して困っていることや課題について
- クラス分け研修会で取り扱ってほしい内容について

結果、以下のような回答が得られた。プログラム 2 年目では受講者のニーズも踏まえ、医科学的知識と同様に基礎的な知識獲得に向け、研修を展開していく。

現在、所属する競技団体でクラス分けに関して困っていることや課題について
• PTS4 のカテゴリーで片脚切断の選手と片手切断の選手が同じカテゴリーということ • 片脚切断の選手は義足をつけてしまうと健常者以上の速さにもなってしまうので、クラス分けの規則を変えた方が良いという動きがある • 国内のクラス分け委員が非常に少ない、地方での講習会の機会が無い • クラス分けがかなりグレーな選手がいる。現状、通らないかもしれないと言われつつ、受けてみないとわからないからと代表チームに関わって練習をしているが、クラス分けをしてみて NE になった時の精神的ショックは大きいのではないかと思うので、国内でしっかりと判定できると良いと考えている。（眼科医の中では、その必要性を感じてくれていて色々と策を講じようとしているところなので、引き続き連携を深めていきたいと思っている） • そもそものクラス分けに対して知識をもっている人がほぼいない。なんとなくの情報をもとにクラス分けに帯同しているコーチがほとんどであること • スタッフ向けのクラス分けに関する研修がほとんど実施されておらず、学びの場が少ないこと • クラファイアが少ない（活動しているのは国内に１人） • 選手が公平に国際クラス分けを受けられないということ（アナウンスが十分ではない

クラス分け研修会で取り扱ってほしい内容について

- それぞれの選手が日常で気をつけるがゆえに行動が同じになること
- クラス分けの最新情報やその情報の取り方
- 実際のクラス分けの体験
- クラシファイヤーになるにはどのような方法があるのか
- 対面であれば、実際に行われる流れを体験してみたい。他競技のクラス分けを学ぶこともできるため
- 具体的な実施内容や手法などを交えて、オンラインではなく対面研修をお願いしたい
- クラス分け委員会などがある競技団体の取り組みを聞いてみたい。
- 知的や麻痺の障害のクラス分けの区分の仕方を知りたい

「パラスポーツの現状分析および特有の課題の抽出」今後の展望

令和 4 年度内にはパラスポーツ関連組織、およびパラスポーツ医科学分野の有識者に対するヒアリングを通じてパラスポーツの現状分析および課題の抽出を行い、結果としてパラスポーツコーチ育成の課題を整理してきた。令和 5 年度は今年度の成果を踏まえプログラムを展開していくとともに、受講者の育成過程を通じて、引き続きパラスポーツコーチに求められる課題の抽出に取り組む。プログラム展開を通じて得られる結果をパラスポーツエリートコーチ育成プログラムの策定および実施に随時反映させるとともに、女性パラアスリートの競技力向上を支援する女性エリートコーチを育成する教育プログラムの構築に取り組む。

パラスポーツエリートコーチ育成プログラムの策定および実施

パラスポーツに特化した専門的知識を獲得するため、以下の学習機会を設けた。

1. パラスポーツ医科学研修会
2. クラス分け研修会

パラスポーツ医科学研修会

パラスポーツの現状分析および特有の課題の抽出によって得られた結果から、パラスポーツエリートコーチ育成プログラムにおける「パラスポーツ医・科学研修会」の策定を行なった。今年度は、パラスポーツ特有の科学的知識の獲得に向けた研修を以下のように実施した。

第 1 回

日程：令和 4 年 11 月 25 日 16:00～18:00
方法：オンライン（ZOOM）
講師：橋口　泰一氏（日本パラリンピック委員会　医科学情報サポート 統括リーダー）
テーマ：「パラスポーツ・アスリートに必要なスポーツ医・科学とは？」

第 2 回

日程：令和 5 年 2 月 2 日 16:00～18:00
方法：オンライン（ZOOM）
講師：橋口　泰一氏（日本パラリンピック委員会　医科学情報サポート 統括リーダー）
テーマ：「オープンスペーステクノロジーを使って考える、パラスポーツ医・科学の必要性」

第 3 回

テーマ：女性アスリート・コーチのためのピリオダイゼーション講座
日程：令和 5 年 2 月 17 日 10:00～13:00
方法：対面式
講師：村上 貴弘（株式会社バイタルストレングス・代表取締役社長）
テーマ：「コンディショニング（体）：ピリオダイゼーション」

「パラスポーツ医科学研修会」今後の展望

2 年間のプログラム受講を経て、パラスポーツに携わる女性エリートコーチとして必要な基本的なスポーツ医・科学の知識獲得と、各専門領域のスタッフらと専門的な共通言語を使用しながら現場で共に強化に取り組むことができるようになることを目指す。次年度実施プログラムは以下を予定する。

	日程・方法	講師	テーマ
第 4 回	令和 5 年 5 月（予定） オンライン	橋口　泰一	「コンディショニング（心）」
第 5 回	令和 5 年 8 月（予定） オンライン	調整中	「栄養」
第 6 回	令和 5 年 10 月（予定） オンライン	調整中	「フィジカルトレーニング」 （データの活用）

クラス分け研修会

パラスポーツの現状分析および特有の課題の抽出によって得られた結果から、パラスポーツエリートコーチ育成プログラムにおける「パラスポーツクラス分け研修会」の策定を行なった。今年度は、パラスポーツクラス分けの歴史や背景、基本的な知識の獲得に向けた研修を以下のように実施した。

第 1 回

日程：令和 5 年 1 月 17 日 16:00～18:00

方法：オンライン（ZOOM）

講師：指宿　立氏（世界パラ陸上競技連盟 PI 国際クラシファイア）

テーマ：「パラクラス分け研修会（基礎）」

「パラクラス分け研修会」今後の展望

2 年間のプログラム受講を経て、パラスポーツに携わる女性エリートコーチとして必要な基本的なクラス分けに関する知識と障がい別の理解および合併症対策の知識獲得を目指す。また、クラス分け委員や国際クラシファイアと専門的な共通言語を使用しながら、現場で協議ができるようになることを目的としたプログラム内容を展開していく。

次年度、実施予定のプログラムは以下の通りである。

	日程・方法	講師	テーマ
第 2 回	令和 5 年 4 月（予定） オンライン	指宿　立	「各障がいの理解と合併症予防」 （肢体不自由編）
課外授業	令和 5 年 6 月（予定） 対面：岐阜県	指宿　立	2023 ジャパンパラ陸上競技大会 クラス分け観察
第 3 回	令和 5 年 8 月（予定） オンライン	指宿　立	「各障がいの理解と合併症予防」 （視覚障がい・知的障がい編）
第 4 回	令和 5 年 12 月（予定） 対面：東京都内	指宿　立 クラシファイア （調整中）	「国際クラス分け体験」 （1 DAY プログラム）

令和 4 年度事業の成果と今後の展望

令和 4 年度の成果目標と評価

令和 4 年度の事業成果目標として、下記の内容を設定した。ここではそれぞれの目標に対する成果と今後の展望について報告する。

エリートコーチ育成プログラム・パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通

1. ナショナルチームのコーチングスタッフとして活動できる基礎的なハイパフォーマンスのコーチングスキルを身につけている（コンピテンシーリストのスタンダードレベルを全てクリア）。
2. ハイパフォーマンスプロジェクトの計画書の形を整えることと、それをもとにしたプレゼンテーションが堂々とできる。
3. コア実践コミュニティの一員として、社会学習に積極的に取り組んでいる。

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム

令和 4 年度の事業が終了するとき、受講者は上記のエリートコーチ育成プログラムの期待される成果を達成していることに加え、次のことができるようになっていることが期待される。

1. エリートのパラスポーツコーチとして、自らの強みと今後改善を要する点が明らかとなり、令和 5 年度に取り組むパラスポーツコーチとしての専門的知識獲得のためのアクションプランを手に入れている。

エリートコーチ育成プログラム、パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通

【成果目標】

ナショナルチームのコーチングスタッフとして活動できる基礎的なハイパフォーマンスのコーチングスキルを身につけている（コンピテンシーリストのスタンダードレベルを全てクリア）。

本事業では、各種ナショナルチームクラスのコーチングスタッフとして、所属する組織においてリーダーシップを発揮し、当該競技の国際的競技力向上に貢献できるだけでなく、競技横断的に女性アスリートや女性コーチのロールモデルとなれる人材の育成を目指す。これらが達成できたかについては、本プログラムが定めるコンピテンシー獲得度合いの評価によって確認する。なお、コンピテンシーは女性エリートコーチとして歩み始める土台形成を想定して、修得すべき資質能力を 6 項目から構成（ビジョンと戦略の設定、環境の整備、人間関係の構築、練習の実施と試合への準備、現場の理解と対応、学習と内省）するとともに、プログラム修了後も継続的成長を目指す指標として 4 つの発達段階を設定している。それぞれの発達段階、及び獲得を目指す時期は次の通りである。

1. スタンダード：プログラム 1 年目で達成するレベル
2. アドバンス：2 年間のプログラム修了時点で確実に獲得を目指すレベル
3. エリート：2 年間のプログラム終了時点でこのレベルのスタートラインに立つ
4. イノベーター：生涯を通じて目指すコーチ像

評価方法

受講者のコンピテンシー獲得度合いを客観的に評価するため、令和 4 年度内プログラム終了後、事業スタッフ（伊藤、岩原、佐良土、新川、白鳥、古川）による各受講者のコンピテンシー獲得度合い評価の取りまとめを行なった（令和 5 年 3 月）。実際の評価は、各プログラムの記録として事業スタッフが収集した映像やログ、各提出物、OJT 観察結果、及び各受講者推薦者が年度内を通じた観察結果を根拠資料とし、事業スタッフの精査を経て、16 名の対象コーチ個別のコンピテンシーチェックシートを作成するという手続きであった。なお、コンピテンシーの評価尺度は P（とてもよくできている ）、C（できている）、NYC（まだできていない）、NA（確認できない）の 4 段階であった。以下、実際のチェック例を示す。

コンピテンシーチェック方法例

研修やOJT観察を通じて、評価の根拠を取得

女性エリートコーチ育成プログラム　コンピテンシーチェック

対象コーチ：〇〇〇〇

領域	キーワード	発達段階	コンピテンシー	評価	エビデンス
ビジョンと戦略の設定	システム思考スキル、情報収集力、情報分析力情報発信力、ニーズ分析、SWOT分析、本質看取プランニング、KPI、コミュニケーションスキル、アジャイル開発スキル、リーダーシップ、組織マネジメント、経営、コーチング哲学、倫理等	スタンダード	他者の意見を取り入れることができる。	P	研修会で他のコーチやスタッフらの意見をよく聞き、それらを取り入れた発言をしている。（〇〇 2021/3/11）
			他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。	P	オリンピック強化指定選手を対象としたインターナショナル合宿に参加する中で[illegible]ることができ、オリンピック[illegible]きた。（〇〇）
		アドバンス	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。	C	所属[illegible]る。第5回OJT報告では計画の立案と実施は選手やスタッフとの共通認識のもと実践できるようにコミュニケーションをとっていることが確認できた（〇〇 2021/9/14）
			ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。	P	所属先において、チームの方向性を選手と共有するため定期的にミーティング等の話し合う機会を設けている。また、目標設定や実際のトレーニング内容は選手に意見を聞きながら共通認識を作りながら決めている。（〇〇2021/9/14）
		エリート	自身の指導現場を取り巻く全体像を把握し、個々のニーズを満たした包括的なビジョンを設定するとともに、実現に向けた戦略を中長期的視点から論理的かつ先見性をもって策定できる。	NYC	提出されたHPプロジェクト計画から、選手だけでなく、スタッフの課題にも触れ、全体的な視点から現場を見るとともに、日常的なコーチング場面では個々の違いを大切にするといったコーチング行動が観察された。ただ、HPプロジェクトが少々全体像に焦点があたり、具体的な取組が見えづらいこと、エビデンスペースで議論を展開できるはずなのに、それが行えていないところを改善できるとよい（〇〇 2021/12/16, 2022/02/20）
			ビジョンと戦略をチーム、ステークホルダーに浸透させ、共通の信念を醸成することができる。	NA	チ[illegible]については確認済み。ステークホルダーについては確認できていない（〇[illegible]/21）
		イノベーター	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。	NA	
			他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。	NA	

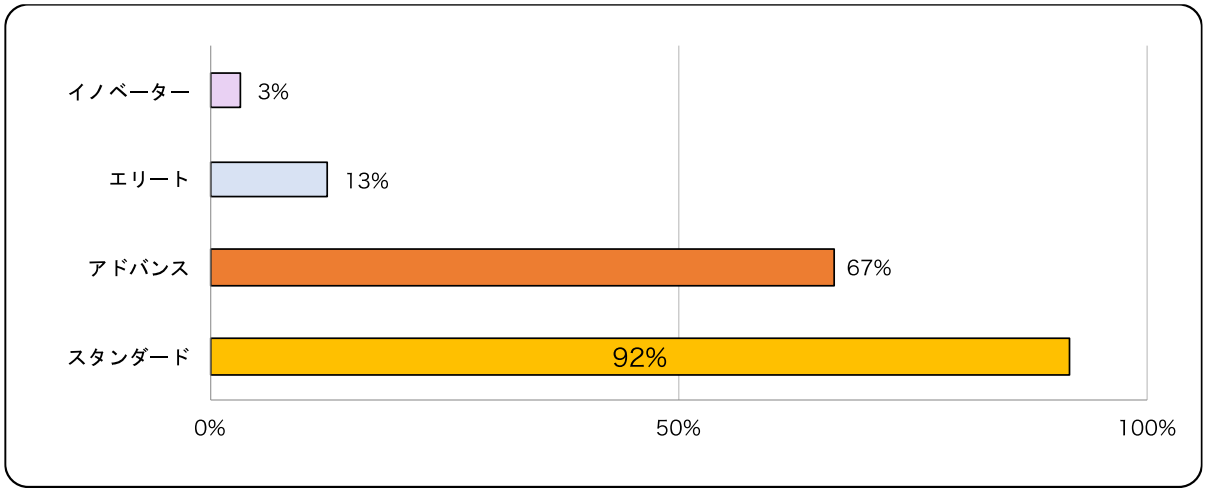
P「とても良くできている」
C「できている」

NYCは「まだできていない」

NAは確認する機会がない場合など

プログラム 1 年目終了時点のコンピテンシーチェック結果

令和 4 年度内プログラム終了時点の全 16 名のコンピテンシーチェックのうち、P（とてもよくできている ）、C（できている）に評価がついた項目を合算し、下図の通り獲得度合いとして割合を算出した。コンピテンシーを構成する 6 項目全体※の獲得度合いはスタンダートレベルが 92%、アドバンスレベルが 67%、エリートレベルが 13%、イノベーターレベルが 3%であった。令和 4 年度の獲得目標としていたスタンダードレベルの獲得度合いが 100％に至らなかった要因については「各項目の獲得度合い」の考察に併せて後述する。

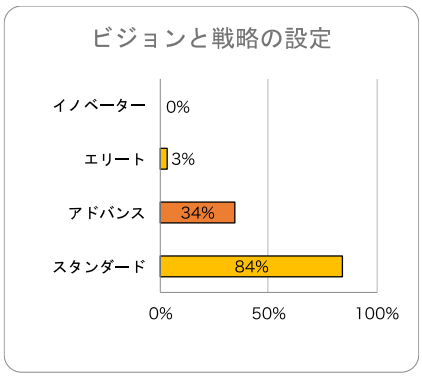


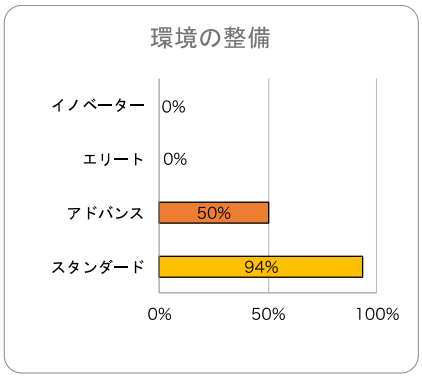
※6 項目：ビジョンと戦略の設定、環境の整備、人間関係の構築、練習の実施と試合への準備、現場の理解と対応、学習と内省

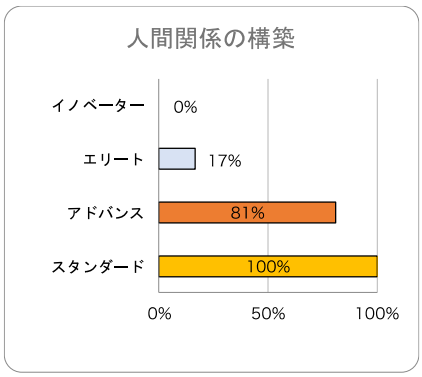
各項目の獲得度合い

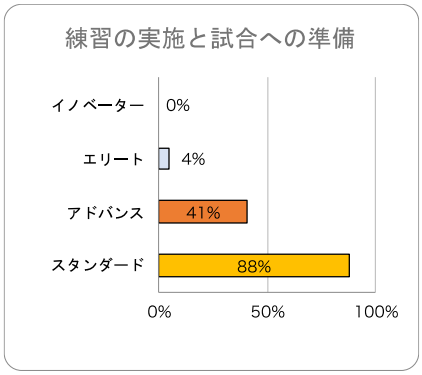
各項目の獲得度合いを見ていくと、「人間環境の構築」「学習と内省」がスタンダードレベルの獲得が 100%を達成する結果となった。6 項目中、特に獲得度合いが高いのは「学習と内省」であり、アドバンスが 94%、エリートが 33%とすでにプログラム 2 年間で達成を目指す大部分の獲得が進んでいる。この領域には、コーチとして常に省察を行い、学び続ける姿勢を示すことや積極的に他者からの学びを得る姿勢を持つと言った内容が含まれており、これらについては OJT、研修会をはじめとした各プログラムで継続して取り扱ってきている成果が高い獲得度に繋がっていると推察される。また、「人間関係の構築」のスタンダードレベルには他者へ理解を深めようとする姿勢など主にコミュニケーションスキルの項目が含まれており、各種研修会の場においても受講者間が積極的に互いを理解し、問いかけ等を用いて他者の学習を支援しようとする姿勢が読み取れている。

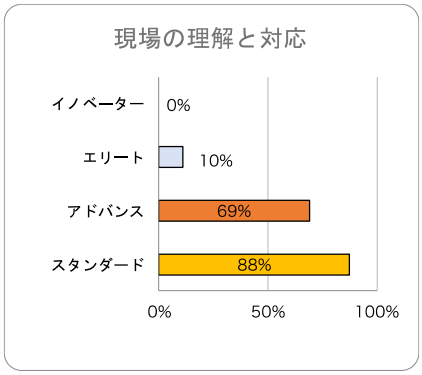
一方、6 項目中最も低い値となったのは、「ビジョンと戦略の設定」であり、スタンダードレベルの獲得度は 84%に留まっている。この項目には年間の強化計画立案に関する内容が含まれており、一部の受講者は現役アスリートやアシスタントコーチなどといった個々の立場から、令和 4 年度時点では年間計画を立案する機会がなく「NA：確認できない」と評価せざるを得なかった。その他にも例えば「基本的な救急処置を実施することができ、事故に対処する準備ができている。（環境の整備）」など項目評価に必要な情報を取得する機会を令和 4 年度内に設けることができず「NA：確認できない」と評価している項目が複数項目あった。

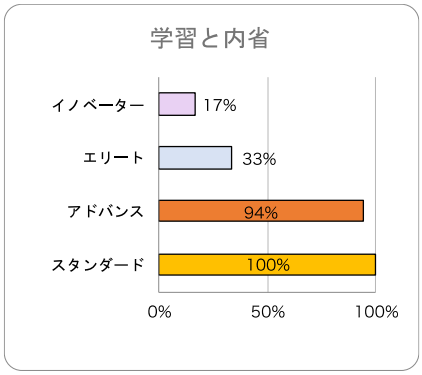












次年度の展望

コンピテンシー獲得に関わるプログラム 2 年目の成果目標は下記の通りである。

「ナショナルチームのコーチングスタッフとして活動できるハイパフォーマンスコーチングのスキルを身につけている（コンピテンシーリストのアドバンスレベルを全てクリア）。」

2 年間のプログラムを経て、16 名の受講者が確実にアドバンスレベルのコンピテンシー獲得を達成できるよう、令和 5 年度については、まず受講者の立場に限らずアドバンスレベルまで全てのコンピテンシー項目を評価できる機会を創出していくことが課題となる。普段の OJT 現場で特定のコンピテンシー評価に必要な情報取得機会が設けられない、または獲得に向けた機会がないと判断できる場合には、事業側からコンピテンシー評価、獲得につながる機会を創出していく。また、各受講者の成長を効果的に支援していく上で、受講者・推薦母体・事業スタッフの三者間連携が欠くことができない要素となる。三者間で定期的に各受講者の課題を共有し、個の課題に応じた適切な成長支援を戦略的に行えるよう進めていく。

【成果目標】

強化戦略プラン（ハイパフォーマンスプロジェクト）の計画書の形を整える、プレゼンテーションが堂々とできる

エリートコーチとして国際的競技力向上に貢献していくためには、明確なビジョンに基づき、長期的視点から戦略的思考を行い、目標達成にむけたマイルストーンの設定を的確に行う必要がある。本事業では、次回オリンピック/パラリンピック（冬季：2026 ミラノ、夏季：2028 ロサンゼルス）において、当該競技の前回大会成績を上回るための強化戦略プランを考案し、説得力あるプレゼンテーション力をもって提案するという取り組み全体を HP プロジェクトと位置付け、プログラム修了時点で、各競技団体が即座に活用できる強化戦略を提案できることを目指し、立案を進める。令和 4 年度については、「強化戦略プラン（HP プロジェクト）の計画書の形を整える、プレゼンテーションが堂々とできる」を目標とし、作成に取り組んできた。令和 5 年 2 月 24 日～26 日にかけて実施された第 3 回研修会では、HP プロジェクト中間発表会を実施し、それぞれが作成した HP プロジェクトを 1 人 10 分間でプレゼンテーション、および 5 分間の質疑応答で発表してもらうとともに、以下の審査員から評価を得た。

審査員一覧

- 岩原　文彦（日本体育大学　体育学部体育学科　准教授）
- 片上　千恵（帝京大学　経済学部 経営学科 スポーツ経営コース　准教授／メディアトレーナー）
- 伊藤　雅充（日本体育大学体育学部体育学科　教授　／コーチングエクセレンスセンター長）

評価方法

発表の評価は「内容」、「資料と構成」、「表現」の 3 カテゴリーから形成される全 8 項目の尺度をオンライン投票システム「Mentimeter」を活用して「1.全く当てはまらない」から「5.非常に当てはまる」までの 5 段階評価を各審査員個別で行うことに加え、自由記述式の評価コメントを得るというものであった。実際の評価項目は下表の通りであった。

審査項目	
カテゴリー	項目
内容	HP プロジェクトの目的が明確である
	戦略は入念に計画され実効性に優れている
	根拠に基づいた主張ができている
資料と構成	メッセージが伝わりやすいプレゼン構成である
	発表資料はメッセージが伝わるデザインになっている
表現	状況に応じ、伝わりやすい話し方をしている
	立ち振る舞いに好感が持てる
	時間配分は適切であった

審査員評価

発表全体を通じて、各審査員から下表の通り講評を得た。三者ともに「課題抽出は根拠に基づいている」、「話し方も堂々としている」など受講者等の発表内容が強化戦略プランとして形を成しており、かつ発表方法についても本件の令和 4 年度の成果目標であった「プレゼンテーションが堂々とできる」に該当する振る舞いであったことが共通して読み取れるコメントであった。また、内容の改善につながるコメントも個別の質疑応答を通じて得られていた。

審査員	よかった点	改善できる点
片上千恵 帝京大学 准教授 メディアトレーナー	課題抽出は根拠に基づいている 声がよく出ている、堂々と説得力がある発表だった	資料の見せ方（フォントなど）をさらに意識するとなお良い 自分だからできること、強みとなる方策を強調してアピールできると良い
伊藤雅充 日本体育大学 教授	話し方も堂々としており、内容も根拠に基づいている。ともにレベルが高い	スライドの作り方、情報量が多く、配置の位置、フォントは工夫の余地がある 「私はこれができる、ここが違うところ」とオリジナリティを強調するとなお良い主張になる
岩原文彦 日本体育大学 准教授	パフォーマンス分析は根拠を挙げてできていた	資料の工夫：アニメーションとかもつけても良さそうではある 内容は受け手が望んでいそうなものを戦略的に盛り込む

次年度の展望

HP プロジェクトに関連したプログラム 2 年目の成果目標は下記の通りである。

「現役のナショナル強化スタッフが使えると評価するハイパフォーマンスプロジェクトの計画書が自分で書け、内容についての効果的なプレゼンテーションができる。」

中間発表会の審査員評価からも令和 4 年度の目標であった HP プロジェクトの形を整える段階には全受講者が到達していると言える。次年度はここから更に「現役のナショナル強化スタッフが使えると評価する計画書」へとステップアップしていく。そのため、HP プロジェクト内容をより良いものに改善するにあたっては事業スタッフの作成支援に加え、推薦母体をはじめとする実際にハイパフォーマンス領域の強化現場に携わる方々からの支援が重要な側面となる。受講者、推薦母体、または当該競技の中央競技団体との協働を促進していくとともに HP プロジェクトの作成を進めるにあたり、個別または受講者共通で身につけるべき専門的知識があれば、獲得に向けた学習機会を確保していく。加えて、個別のプレゼンテーションスキル向上に向けて、各種研修会の場を中心にプレゼンテーションスキルの向上に向けた機会を確保していく。

【成果目標】

コア実践コミュニティの一員として、社会学習に積極的に取り組んでいる

プログラムを経て受講者自らが CoP のノウハウを身につけることで、将来も維持可能な学びの場を生み出すため、各研修会を中心に CoP に基づいた内容を組み込み実施してきた。CoP に基づく学習機会を通じて受講者たちは CoP の活用方法論への理解を深めるだけでなく、より議論を活性化するためのファシリテーションスキルや、他者に投げかける質問の内容なども積極的に吟味しており、その結果として回を重ねるごとにコミュニティを通じた学びの質の向上も見られた。実際に各回の研修会振り返りでは、「違う競技の方だからこそ『あ、そういう考え方もあるんだ』っていう気づきだったり、新しい学びがあった」、「具体的に今の問題を解決するイメージができた」など思考の整理や新たな視座の獲得などコミュニティでの学びがコーチとしての成長にも貢献していることが確認できているほか、「皆さんと会って、一緒に頑張っていくのが楽しい」、「他競技のコーチ達との関りが大変刺激的で楽しかった」など、受講者間のコミュニティ（コア実践コミュニティ）での学び自体に楽しさなどの価値を感じていることが読み取れるコメントが多数寄せられた。また、コミュニティでの学びは研修会に留まらず、OJT 機会として受講者間で主体的にクロストレーニング機会を設定する例も見られた。例の 1 つがパラサイクリングコーチ沼部さんとパラトライアスロンコーチ蔵本さんの合同 OJT である。関連のある 2 つの競技間で学び合いをすることによって、「トラック種目出身の私は、ロード練のノウハウが乏しい。ロード練中心のトライアスロンコーチにメニューへ賛同してもらえて自信が持てた（沼部さん）」、「障がいに応じた安全管理に課題を感じていたが OJT を機に風に合わせた練習方法や判断基準を得ることができた（蔵本さん）」など、互いの課題解決のきっかけにつながっていた。これらの成果からも受講者たちは CoP での学びに価値を見出し、積極的に学びを得ており、コミュニティ形成は順調に進んでいるといえる。

沼部さん（パラサイクリング）、蔵本さん（パラトライアスロン）合同 OJT の様子

次年度の展望

実践コミュニティに関連したプログラム 2 年目の成果目標は下記の通りである。

「女性エリートコーチのロールモデルとして、拡張実践コミュニティの発展を牽引している。」

前述の通り、令和 4 年度内は 16 名の受講者のコア実践コミュニティの形成に向け、積極的参加を促す支援に注力してきた。次年度は拡張実践コミュニティなどの場において、受講者が次なる女性コーチ

のロールモデルとして他者の学びを促進できるよう、関連するスキル獲得などの支援をしていく。また、コア実践コミュニティの発展として、オリンピック種目、パラリンピック種目問わず、受講者間の OJT を通じた現場での学び合いを推奨していくことで、視野の拡大をはじめとした成長のきっかけ作りや競技間の連携を促進していく。

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム受講者は、前述のエリートコーチ育成プログラム、パラスポーツエリートコーチ育成プログラム共通の成果目標達成に加え、次の目標達成に向けてプログラムを展開してきた。

【成果目標】

エリートのパラスポーツコーチとして、自らの強みと今後改善を要する点が明らかとなり、令和 5 年度に取り組むパラスポーツコーチとしての専門的知識獲得のためのアクションプランを手に入れている。

令和 4 年度内ではパラスポーツコーチ特有の知識獲得機会として、パラスポーツ医科学研修会、クラス分け研修会の 2 点を実施してきた。それぞれの実施を踏まえ、各種研修会の振り返り、第 3 回研修会に実施した個人ミーティング、及びクラス分け研修会振り返りアンケートを通じて、今後身につけるべき知識・スキルに関して受講者たちが感じている課題を抽出したところ、獲得を目指すべき共通の課題として下表の通り内容が挙げられた。第 3 回研修会においては、課題抽出に加え、次年度の目標設定および成長に向けた計画の立案を行ない、個別で発表をしてもらった。立案、発表内容からもそれぞれの課題に合わせたアクションプランを設定できていることが確認された。

令和 5 年度獲得を目指すパラスポーツ特有の専門的知識	
パラ医科学分野	● 生理学、心理学をはじめとしたパラアスリート特有の基礎となる医科学的知識の獲得 ● データを活用など科学的アプローチによるパフォーマンス分析と競技力向上支援
クラス分け分野	● 各種障がい特性の理解 ● 実際のクラス分けの実施内容と注意点など

次年度の展望

パラスポーツエリートコーチ育成プログラム受講者はプログラム 2 年目終了時点で**「エリートのパラスポーツコーチとして、自らの強みと獲得すべき専門的知識をはじめとした今後改善を要する点が明らかとなり、プログラム修了後に取り組むパラスポーツコーチとしてのアクションプランを手に入れている。」**状態を目指す。

パラスポーツコーチ特有の専門的知識として獲得を目指す内容は上述の通りである。令和 5 年度については、今年度に引き続き各分野の有識者と連携し、必要な知識・スキル獲得機会を提供していく。また、コーチに必要な知識やスキルは個人の文脈に依存し、一色単にすることはできない。令和 4 年度に引き続き、エリートコーチを目指すため個別の課題抽出と成長支援を行っていく。

令和 4 年度内にはパラスポーツエリートコーチ育成プログラムの展開に向け、パラスポーツ関連組織、およびパラスポーツ医科学分野の有識者に対するヒアリングから実際のプログラム展開を通じてパラスポーツの現状分析および課題の抽出を行ってきた。結果として、プログラム受講者、ひいてはパラスポーツコーチ全体においてもパラスポーツ特有のスポーツ医・科学領域（生理学、心理学的特徴など）、およびクラス分け領域において基礎的な知識獲得を進める重要性が明らかとなった。令和 5 年度はこの点を踏まえ、パラスポーツコーチ特有のプログラムを展開していくと共に、受講者の育成過程の成果として 2 年間のプログラム終了時点で「パラスポーツのエリートレベルコーチに必要な知識やスキルが特定され、育成に向けた教育プログラムが事業報告書を通じてまとめられている。」状態を目指す。

おわりに

「女性エリートコーチ育成プログラム」は 2016 年に開始され、今期で 2 ヵ年のプログラムは 4 サイクル目に入っています。今期からは新たな試みとしてオリンピック等スポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「エリートコーチ育成プログラム」、およびパラリンピック等パラスポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」の同時展開を開始しました。

成果目標の達成度からも、各プログラムでの学びを通じて、着実に受講者たちのスキルアップしているほか、16 名の受講者たちがコーチとして互いを高め合えるようなコミュニティの形成も進んでいると言えます。令和 5 年度も引き続き、受講者のコーチングスキルを確実に高め、エリートコーチとしてのキャリアを歩み始める支援ができれば、後に続く女性アスリートやコーチのロールモデルになることが期待できるとともに、プログラムを通じて女性コーチの学びのコミュニティを醸成していくことが継続的な学びの環境整備、ひいては今後の女性コーチ普及にも好影響を与えられると考えています。「スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト」の目標達成に向け、より良い事業展開のあり方を探求し続けていきたいと思います。

最後に令和 4 年度「女性エリートコーチ育成プログラム」事業は学内外の多くの方々にご協力いただき、展開することができました。この場を借りて、本学の教職員および大学院生や学部生の皆様、推薦母体の皆様、事業推進委員の皆様、メンターの皆様、メンタリング制度に多大なる貢献をしていただいた Mentor for の皆様、各種プログラムにおいて講師を務めてくれた皆様、スポーツ庁の皆様、改めて感謝申し上げます。

2023 年 3 月

日本体育大学女性エリートコーチ育成プログラム事業スタッフ一同

本書は、令和 4 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト
「女性エリートコーチ育成プログラム」事業で作成しました。

令和 4 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト
女性エリートコーチ育成プログラム成果報告書

伊藤雅充　（日本体育大学教授）
岩原文彦　（日本体育大学准教授）
佐良土茂樹（日本体育大学准教授）
白鳥歩　　（日本体育大学特別研究員）
新川咲季　（日本体育大学特別研究員）
古川佑生　（日本体育大学特別研究員）
矢崎シャーリー夏（日本体育大学助教）
矢野広明（日本体育大学助教）

令和 5（2023）年 3 月 31 日発行
発行者：日本体育大学女性エリートコーチ育成プログラム事業
〒158-8508 東京都世田谷区深沢 7-1-1　TEL：03-5706-0

【別添資料】　女性エリートコーチ育成プログラムが設定するコンピテンシー

※「エリートコーチ育成プログラム」「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」共通

コーチの 発達段階	スタンダード プログラム 1 年目で達成するレベル	アドバンス 2 年間のプログラム終了時点で 確実に到達を目指すレベル	エリート 2 年間のプログラム修了時点で このレベルのスタートラインに立つ	イノベーター 生涯を通して目指すコーチ像	ターゲットとする スキルおよび キーワード
ビジョンと 戦略の設定	他者の意見を取り入れてビジョンと戦略を設定することができる。 他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。 ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。	自身の指導現場を取り巻く全体像を把握し、個々のニーズを満たした包括的なビジョンを設定するとともに、実現に向けた戦略を中長期的視点から論理的かつ先見性をもって策定できる。 ビジョンと戦略をチーム、ステークホルダーに浸透させ、共通の信念を醸成することができる。	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。 他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。	システム思考スキル、情報収集力、情報発信力、ニーズ分析、本質看取、プランニング、KPI、コミュニケーションスキル、アジャイル開発スキル、リスク分析、リーダーシップスキル等
環境の整備	競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または文化的背景を分析し、現場とのギャップを説明することができる。 アスリートの身体的、心理的、社会的安全を確保するため留意すべき内容を挙げることができる。	ビジョンと戦略の実現に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。 アスリート、チームスタッフの身体的・心理的・社会的安全を確保するための環境が整備できる。 チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。	ビジョンと戦略に応じた、人的資源、物的資源、経済的資源、システムを整備するとともに、一貫してアスリートとスタッフの安全を確保している。 組織として継続的に成長していくため、アスリートとスタッフが互いに学びを支援しあえる文化や環境を構築することができる。	ビジョンと戦略に基づき、得られる人的資源、物的資源、経済的資源、およびシステム資源を最大限に活用しつつも、新しい資源開発に惜しみなく取り組み、組織として学習しながら、よりよい環境整備に向けて挑戦し続けることができる。	特性要因分析、ステークホルダー分析、アントラージュマネジメント、選手育成システム、IT リテラシー、危機管理システム等

コーチの 発達段階	スタンダード	アドバンス	エリート	イノベーター	ターゲットとする スキルおよび キーワード
	プログラム１年目で達成するレベル	2 年間のプログラム終了時点で 確実に到達を目指すレベル	2 年間のプログラム終了時点で このレベルのスタートラインに立つ	生涯を通して目指すコーチ像	
人間関係の 構築	チーム内の関係者への理解を深める努力をしている。 自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すために意識的に発問することができる。	他者との関わりの中で相手の文脈を読み取るための視点や具体的なアプローチを挙げられるとともに、意識して振る舞いを変えることができ、結果としてアスリートやチーム内の関係者と良好な人間関係を構築することができる。	アスリート、チーム関係者及びステークホルダーと互いに信頼、尊重できる関係性を構築しており、自身の振る舞いが他者へ与える影響を理解するとともに倫理的配慮や法的基準を遵守する規範として立ち振る舞うことができる。 ビジョン達成に向け協力を仰ぐべきステークホルダーや専門家を分析し、協力を取り付けるとともに互いに支援し合える関係性を築くことができる。	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ-アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。 コーチ-アスリート関係以外にも、様々なステークホルダーとの良好な関係性を築きつつも、常に信頼性の質を高めると同時に、新しい関係性を探し求め、自身のコーチングに対する支援者を開拓し続けている。	観察・傾聴・承認・質問スキル、共感力、感情知性、文化的知性、コミュニケーションスキル、プレゼンテーションスキル、ファシリテーションスキル、リーダーシップスキル等
練習の実施と 試合への準備	自身の競技経験または指導経験、他者の支援を得ることで年間計画や具体的な目標を設定することができる。 アウトカムベースの練習を立案することができ、アスリートやスタッフに運営方法や意図を説明できる。	ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。 練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。	達成すべきビジョンに基づき、アウトカムベースで中長期計画やセッションを計画・運営・評価し、状況に応じて柔軟に修正することができる。 練習やコンディショニングはスポーツ医・科学分野の専門家と連携し、科学的根拠に基づく実践を行っている。 アスリートの学習を最適化するため個々の文脈に合わせた練習方法や教授方法を選択することができる	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。 スポーツ医・科学の最先端知識を有する科学者らと協力して、新しい戦術の開発や練習方法の開発ができ、その競技の発展に向けた取り組みをリードしている。 コーチング現場からスポーツ医・科学スタッフに対して新たな研究のインスピレーションを誘発する対話を行うことができる。 練習の過程において、その場の文脈に合わせて、アスリート自身が主体的にパフォーマンス向上の課題解決に取り組んでいくのに最適な方法論を選択できるように、多くのアプローチを身につけている。	スポーツ医・科学活用スキル、運動学習理論に基づいた練習構築、ピリオダイゼーション、コンディショニング、チームビルディング、アスリート・センタード・コーチング等

コーチの 発達段階	スタンダード	アドバンス	エリート	イノベーター	ターゲットとする スキルおよび キーワード
	プログラム１年目で達成するレベル	2 年間のプログラム終了時点で 確実に到達を目指すレベル	2 年間のプログラム終了時点で このレベルのスタートラインに立つ	生涯を通して目指すコーチ像	
現場の理解 と対応	いかなる状況においてもアスリートの権利や尊厳、人格を損なう行為が許されないことを認識し、相手の感情や考えを尊重する姿勢を意識している。 アスリートのパフォーマンスを自身の競技経験や指導経験を活かして観察・分析・評価することができる。 安全なスポーツ環境を整える具体策と基本的な救急処置能力を有している。	全アスリートへ平等な対応を意識するとともにアスリート個人が持つ文脈を理解する努力をし、自身の言動が倫理に反するものでないか、常に振り返ることができる。 アスリートのパフォーマンスを把握するためにスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。	一貫してチームを取り巻く関係者の権利や尊厳、人格を尊重した行動ができ、有事に備えた安全管理の体制を整えている。 アスリート育成強化に関わる専門家と連携することで、多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価を可能にしており、根拠に基づいて競技力向上へアプローチすることができる。 意思決定は一貫してビジョンと戦略に基づいており、常に説明責任を果たす準備ができている。	他のロールモデルとなる倫理観や規範意識を有している。 その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。 優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートをはじめ、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。 柔軟な思考法によって、複眼的な視点から事象を見つめ、自らが学びながら意思決定し行動していく力を有している。	倫理観、コーチング哲学、安全管理、救急処置、観察・傾聴・承認・質問、形成的評価、フィードバック、コミュニケーション、プレゼンテーション、ファシリテーション、コンフリクトマネジメント等
学習と内省	アスリートの競技力向上に貢献するため、コーチ自身が学び続ける重要性を認識し、自身の課題を特定できる。 成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。	コーチとして常に学び続ける必要性を認識し、自身のコーチングを振り返っている。 成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。 客観的に自身のコーチングスキルを評価する重要性を認識し、積極的に他者から学ぶ機会を設けている。	客観的な視点で自身のコーチングを振り返ることができ、根拠に基づいて評価し、解決策を選択できる。 実践コミュニティに参加し、コーチングに関する最新の情報を収集するとともに、自らの知識や経験を他のコーチと共有している。 常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に実践を変化させることができる。	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。 困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。 自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。	自己認識、省察的実践者、アクションラーニング、成長的マインドセット、リジリエンス、向上心、実践コミュニティ等