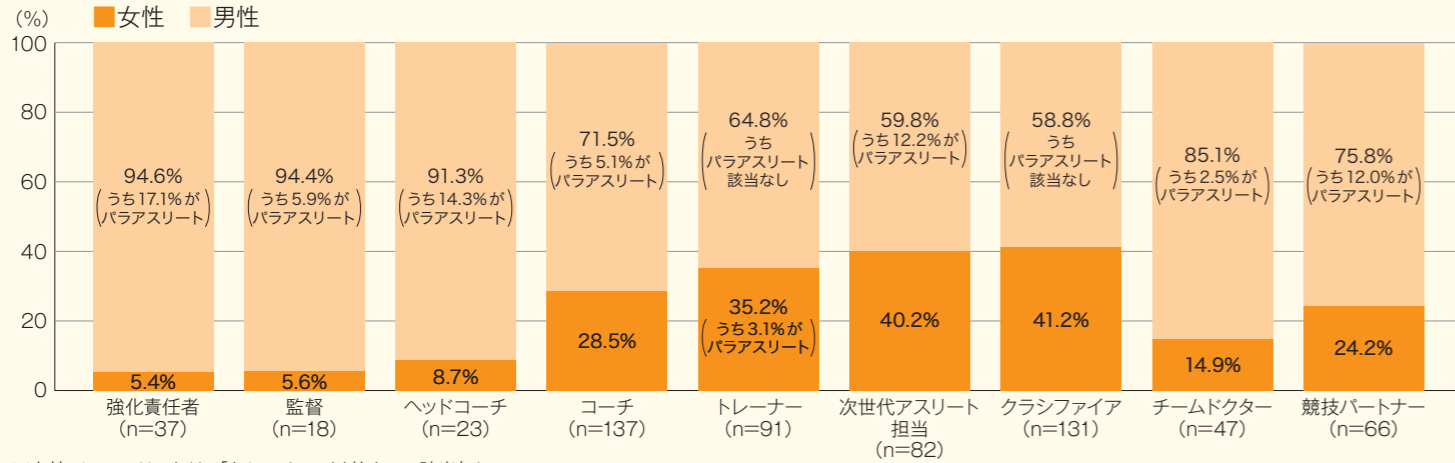


5 強化スタッフ

■強化スタッフ

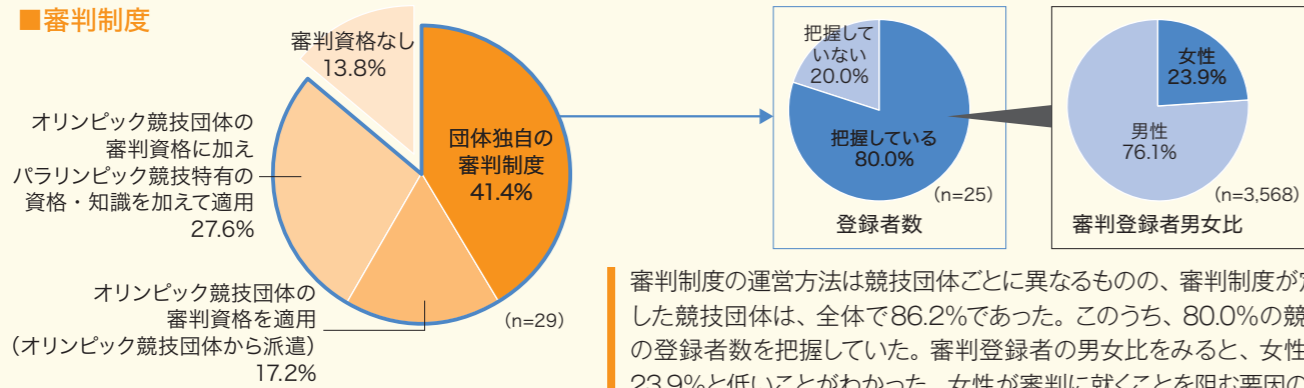


※女性パラアスリートは、「トレーナー」以外すべて該当無し

強化に関わる役職の中で責任的立場にある「強化責任者」、「監督」、「ヘッドコーチ」に、女性が占める割合は、それぞれ5.4%、5.6%、8.7%と非常に低く、10%に満たない状況であった。一方、「コーチ」の役職では、女性が占める割合が28.5%と上昇していた。また、「チームドクター（14.9%）」、「競技パートナー（24.2%）」も、女性が占める割合が低いことが浮き彫りになった。しかし、「次世代アスリート担当」の女性が占める割合は40.2%となっており、「トレーナー（35.2%）」や「クラシファイア（41.2%）」でも、女性の占める割合が比較的高値であった。

6 審判

■審判制度

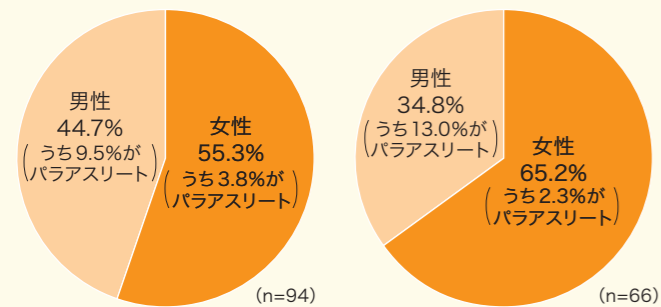


審判制度の運営方法は競技団体ごとに異なるものの、審判制度が定められているとした競技団体は、全体で86.2%であった。このうち、80.0%の競技団体が、審判の登録者数を把握していた。審判登録者の男女比をみると、女性が占める割合は23.9%と低いことがわかった。女性が審判に就くことを阻む要因の探索と課題の明確化が急務と考えられる。

7 職員

■フルタイム

■パートタイム



競技団体の職員において女性が占める割合は、フルタイムで55.3%、パートタイムでは65.2%であった。フルタイム職員を雇用しているのは26団体であり、3団体においては雇用がなかった。1団体当たりのフルタイム職員の平均人数は3.2人であり、女性の割合が50%を超えていた競技団体は65.4%（17団体）、このうち10団体はフルタイム職員全員が女性であった。また、パートタイム職員を雇用しているのは25団体であり、4団体においては雇用がなかった。1団体当たりのパートタイム職員の平均人数は2.3人であり、女性の割合が50%を超えていた競技団体は76.0%（19団体）、このうち13団体はパートタイム職員全員が女性であった。以上のように、6割以上の競技団体において、事務職に就く女性の割合が半数を超えていることが明らかになった。



JPC女性スポーツ委員会

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

女性選手・リーダーが活躍する環境整備を目指し、JPC 加盟競技団体（パラリンピック実施競技団体）における女性役員・指導者・スタッフ等の現状把握と課題抽出を目的とした調査を実施しました。

■調査概要

調査期間：2021年10月25日～2022年1月19日
 調査方法：メールにて調査用紙（Excelデータ）を送付し、回答後に回収
 調査対象：JPC加盟競技団体（パラリンピック実施競技団体）31団体
 （有効回答数31団体、有効回答率100%）

■参考資料

スポーツ庁. (2019). スポーツ団体ガバナンスコード（中央競技団体向け）.
 JPC女性スポーツ委員会. (2019). 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.
 女性スポーツ研究センター. (2014). プライイトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言（日本語訳）.

■説明

パラアスリート：過去または現在、パラスポーツを経験したことのある方。
 n=29：調査対象は31団体であるが、日本障害者スキー連盟（パラアルペン・パラノルディック・パラスノーボード）は、1団体として集計したため、29団体（n=29）となっている。

■調査チーム

JPC女性スポーツ委員会 女性リーダー調査ワーキンググループ

桜間 裕子（JPC女性スポーツ委員会副委員長／順天堂大学女性スポーツ研究センター）
 山口 理恵子（城西大学）、安達 阿記子（リーフラス株式会社）、
 小淵 和也（笹川スポーツ財団）、伊藤 真紀（法政大学）、
 三倉 茜（金沢医科大学）、竹澤 美都（順天堂大学女性スポーツ研究センター）

■相談窓口



JPC女性スポーツ委員会へのご相談
 （JPC事務局が対応致します）
 E-MAIL：jpc-womensports@parasports.or.jp



女性パラアスリート特有の身体的課題等のご相談
 （JPC女性スポーツ委員会の産婦人科医が対応致します）
 E-MAIL：fsports-project@umin.ac.jp

■ホームページ



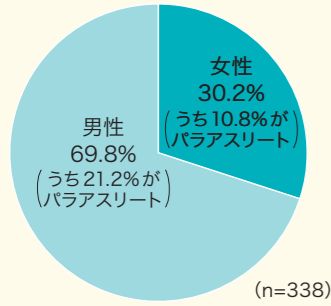
JPC女性スポーツ委員会
 URL：https://www.parasports.or.jp/paralympic/jpc/womens.html



日本パラリンピック委員会（JPC）
 URL：https://www.parasports.or.jp/paralympic/

1 役員

■理事



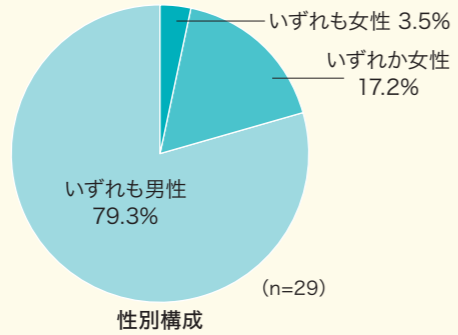
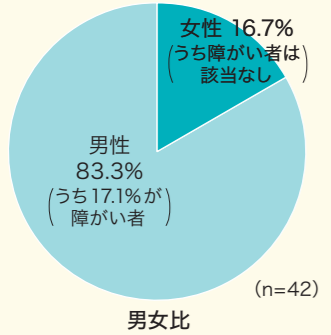
組織の意思決定を担う「理事」に就いている女性の割合は、30.2%（うち、10.8%がパラアスリート）であった。しかし、依然として女性理事が1人もいない競技団体も、3団体存在することが明らかとなった。

■理事の規定・任期

理事の規定は、すべての競技団体で設けられており（設置率100%）、同様にすべての競技団体において、規定内に理事の任期も盛り込まれていた。この点において「スポーツ団体ガバナンスコード」を遵守していることが明らかとなった。

スポーツ庁「スポーツ団体ガバナンスコード」により、外部理事の目標割合「25%以上」および女性理事の目標割合「40%以上」が求められたため、競技団体における体制整備が加速したと推察される。しかし、女性理事の目標割合「40%以上」は「ブライتن・プラス・ヘルシンキ2014宣言」にも設けられていたが、62.1%（18団体）で到達していなかった。

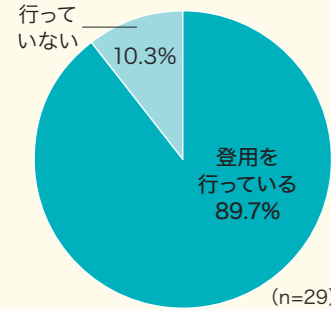
■役職者（会長・理事長）



「会長」、「理事長」職に就いている女性の割合は、16.7%（うち、女性の障がい者は該当なし）であった。一方、それぞれの競技団体における会長・理事長の性別に着目すると、会長・理事長が**いずれも女性の競技団体が3.5%**、会長・理事長（いずれかしか設置がない競技団体含む）の**いずれかが女性である競技団体が17.2%**であった。会長・理事長（いずれかしか設置がない競技団体含む）の**いずれも男性の競技団体が79.3%**となり、依然、組織のトップを男性が占める割合が高い結果となった。

2 組織運営

■女性登用



【競技団体が感じている「女性登用」の効果と課題】

▶効果

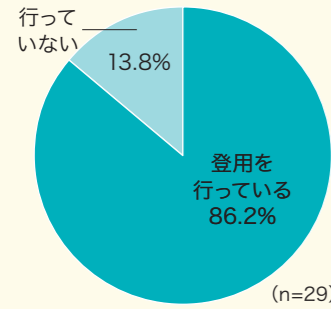
- 女性アスリートに対しての配慮や気持ちの受け止めも効果的にできている。
- 女性（選手・指導者等）の立場や状況を踏まえた意見が団体の意思決定に反映できる。
- 外部登用の女性を理事長に設置したことにより、一部の理事に依存していた決定権の偏りなどが減少した。

▶課題

- 内部で登用できる女性は未だ少なく、外部人材の割合を減らすと女性比率も下がることが課題。
- かつてのパラリンピアン（男性）が理事に就任することが多く、女性比率が低かったのはやむをえない。
- 女性比率を上げるという議論に競技団体自体が追いついていない。

役員及び評議員の選定において、女性の登用を行っている競技団体は89.7%であった。女性の登用を行っていないと回答したのは、10.3%であった。

■外部人材登用



【競技団体が感じている「外部人材登用」の効果と課題】

▶効果

- マンネリな議論や固定観念からの脱却、上下関係によるハラスメントも一掃できた。
- 新たなノウハウの入手や、社会性をもった組織に変えるきっかけができた。
- オリンピック競技団体関係者が入ったことにより、オリンピック競技団体との連携も徐々に進んできている。

▶課題

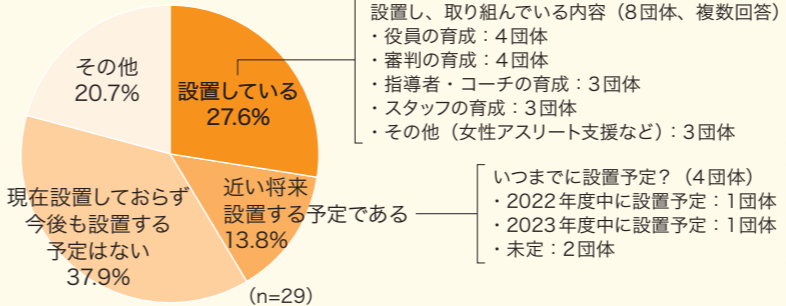
- 外部役員のパラリンピック競技に対する理解度の不足（勉強会を開催して対応）。
- 外部からの人材が多いと理事会などの日程調整が難しい。
- 報酬を支払う力が団体内に不足していることから、外部役員の招聘に課題を感じる。

役員及び評議員の選定において、外部人材の登用を行っている競技団体は86.2%であった。外部人材の登用を行っていないと回答したのは13.8%であり、わずかであるが「女性登用」と比較すると「外部人材登用」が実施できていない割合が高いことが明らかになった。

「外部からの人材を登用した結果、女性の役員が増えた」とした競技団体も多数あった。このことから、「女性登用」と「外部人材登用」については両輪で推進していくことが望ましいと考えられる。また、競技団体における適正なガバナンスの確保を図る上で、組織運営上の重要な意思決定や業務執行に係る権限を有する理事が、その権限を適切に行使することが極めて重要であると「スポーツ団体ガバナンスコード」に記載されており、理事等の多様性及び実効性を確保する仕組みを設けることが急務といえる。

3 女性人材の育成・支援

■女性人材支援部署・担当者

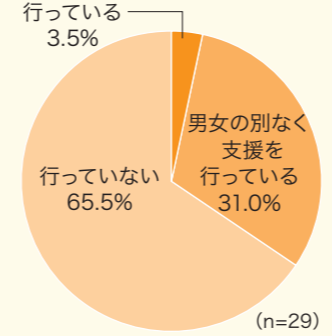


設置し、取り組んでいる内容（8団体、複数回答）
 ・ 役員の育成：4団体
 ・ 審判の育成：4団体
 ・ 指導者・コーチの育成：3団体
 ・ スタッフの育成：3団体
 ・ その他（女性アスリート支援など）：3団体

いつまでに設置予定？（4団体）
 ・ 2022年度中に設置予定：1団体
 ・ 2023年度中に設置予定：1団体
 ・ 未定：2団体

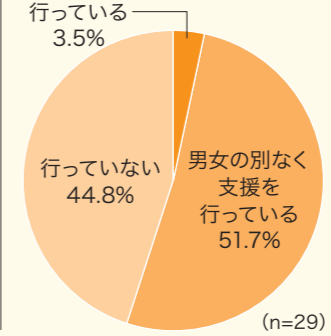
女性を支援する部署や担当者を「設置している」とした競技団体は27.6%であり、それぞれ、役員、審判、指導者・コーチ、スタッフの育成等に取り組んでいた。また、「現在は設置していないが近い将来設置する予定である」とした団体は13.8%であり、1～2年のうちに設置する予定であったとした団体が2団体、未定とした競技団体が2団体であった。

■女性アスリートのセカンドキャリア



女性アスリートのセカンドキャリア支援を行っている競技団体は、「行っている」、「男女の別なく支援を行っている」合わせて34.5%であった。6割以上の団体でセカンドキャリア支援を行っていない実態が明らかとなった。

■女性アスリートの発掘・育成

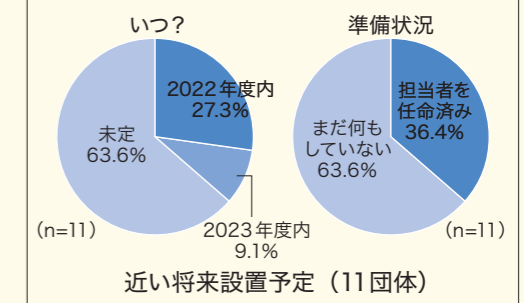
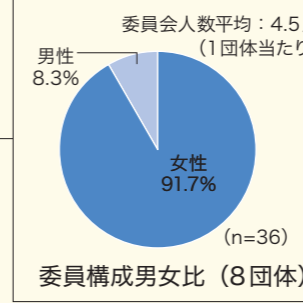
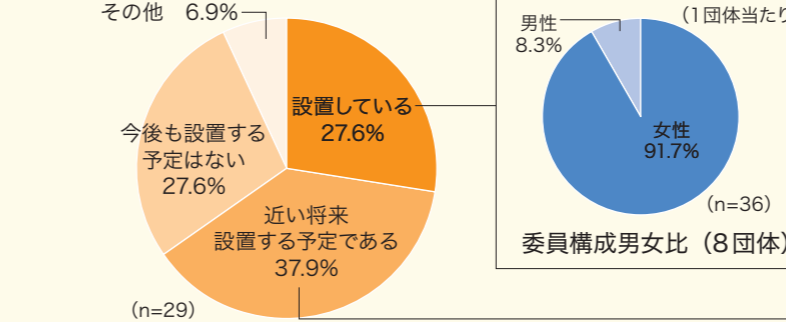


女性アスリートの発掘・育成を行っている競技団体は、「行っている（3.5%）」および「男女の別なく支援を行っている（51.7%）」で合計55.2%であった。44.8%の競技団体が、男女ともにアスリートの発掘・育成が行えていない現状が明らかになった。

強化スタッフおよび理事等の役員を務める女性パラアスリートは、男性パラアスリートよりも登用機会が少ないことから、女性アスリートに特化したセカンドキャリア支援を行うこと、さらに女性人材の育成としてそのベースとなる女性アスリートの発掘・育成に特化した取り組みに力を入れることも有効であると考えられる。

4 女性アスリート/女性スポーツ委員会

■設置状況



女性アスリート/女性スポーツ委員会を「設置している」競技団体は、27.6%であり、2019年度に実施した同内容の結果（17.0%）から、増加した。約3割の競技団体が「女性アスリート/女性スポーツ委員会」を設置しているものの、その委員構成として女性が9割を占め、男性がほとんど参加していないことが明らかになった。

女性委員会の委員の9割が女性であることから、「女性のことは女性で議論すべき」との前提がうかがわれた。女性に関する内容を中心に扱う委員会では、男性の委員も一緒に検討していくことで、組織自体の改革にもつながると考えられる。

多様な性のあり方に関する課題

- 過去に男性から女性に性転換した選手がいたが、特別な配慮はしていなかった。
- 性的マイノリティについてチームで話し合う機会を設けたことはなく、今のところ地域、教育、環境などに影響された価値観と、それぞれが受けてきた研修等に依存している。
- 少数で組織運営しているため、取り組む余裕がない。

各競技団体の回答から、「多様な性のあり方」に関する取り組みの必要性は感じつつも、そのことが重要課題であるという認識は希薄であることがわかった。「多様な性のあり方」について、障がいを抱えながら、セクシュアリティに悩んでいる選手がいることを想定した研修機会の必要性が示された。