



第7回 NCDA ウェビナー 2020年12月18日(金)6:00~7:15(日本時間)

### コーチングにおける女性の活躍-支援的な環境を創る

#### <趣旨文>

日常生活における他の分野と同様に、コーチング分野での女性の機会は著しく少なく、過小評価されています。さらにこのような状況を改善するための素晴らしいプログラムや取り組みは、文化的な問題によって妨げられてしまうことが多くあります。このウェビナーでは、コーチング分野への女性の参加を促進することを目的とした、オーストラリアおよび日本における取り組み例を紹介します。どちらのプログラムでも、参加したコーチがより大きな発言力を持ち、より多くの選択をし、日々の仕事における当事者意識を感じることの重要性が強調されています。また、女性コーチが必要とされ、支援されていると感じることができる環境、つまり女性コーチがアスリートに積極的に貢献できる場を提供することを目指して、文化的な変化をもたらすためのアイデアを探ります。

オーストラリアおよび日本のプログラムに参加している2人のコーチが、女性コーチによってより友好的で支援的な環境を作るためには何が必要なのか、そしてそれによって構築された職場はどのようなものなのかについて、それぞれの考えを共有します。

#### <内容>

##### 【ジョン・ベールズ氏】

本ウェビナーのテーマは、「コーチングにおける女性の活躍-支援的な環境を創る」である。過去2回のオリンピックでのデータによると、コーチの約11%が女性であることがわかっている。アスリートについては、男女がおおよそ同数であった一方で、女性コーチは、

47名程度に留まった。女性コーチの割合を高めるためには今後も継続的な努力が必要であり、本ウェビナーではこのことについて議論していく。

**【ジーン・シェンブリ氏】**

本ウェビナーでは、ミシェル・デ・ハイデン氏および伊藤雅充教授が女性コーチ育成プログラムの例を紹介する。その後、女性コーチが活躍するためのサポート環境について議論する。ポーリーン・ハリソン氏にはこの分野の専門家として議論をファシリテートしていただく。

**【ミシェル・デ・ハイデン氏】**

私たちが行っている「次世代プログラム」の内容を共有するとともに、女性コーチの育成を支援する上での課題についても議論したい。

私が所属するオーストラリア体操連盟での役割は、コーチ育成プログラムを設計、実施することである。ハイパフォーマンスコーチ育成のプログラムには4つの段階がある。そのうち、私が担当する次世代プログラムには、レベル2に属する女性コーチや、競技スポーツを行うジュニア世代のアスリートと共に活動しているコーチを対象に、指導者の能力を高めることに焦点を当てている。競技種目は、新体操である。

今までのコーチ教育における成果は、コーチのコーチング分野における専門的なインターパーソナル（個人間・対人関係）およびイントラパーソナル（個人内の）の知識を深め、ハイパフォーマンスレベルでのコーチングスキルを向上させたことが挙げられる。これは、スポーツ・オーストラリアからの助成を受けて、スポーツ界の女性リーダーを対象に経験的・専門的な学習機会としてメンターシップを提供できたことによるものであると考える。受講生には、クイーンズランド大学が提供・支援している継続的な専門能力開発プログラムに参加できるようにするための資金も提供されている。このようにして私たちは、コーチのリーダーシップ能力およびコーチング能力の向上を加速させ、コーチと選手の間を強化させるような環境作りを目指している。これらに加えて、女性エリートコーチの育成に役立つ環境とサポートネットワークを設計し、提供することが必要である。

このプログラムには12名のコーチが参加し、オーストラリア体操連盟の観点から、6つの学習成果に焦点を当てている。また、私たちは、この学習モデルを用いて、ハイパフォーマンスコーチの育成を他の体操種目にも展開しようと考えている。具体的には、男子体操競

技、女子体操競技、新体操、トランポリンの4つのオリンピック種目である。

このプログラムでの重要なポイントは、国際的な指標となる大会におけるコーチが有する対応能力の向上を加速させ、支援することである。また、ネットワークを構築することも重要である。体操というスポーツの中だけでのネットワークではなく、それより外にあるより広いネットワークを構築し、アイデアや知識を共有できるようにしている。

キャンベラに拠点を置くオーストラリアスポーツ協会 (Australian Institute of Sport) は、私たちのナショナルトレーニングセンターである。また、クイーンズランド大学はコーチングに関わる大学院修了のための一部である2つのモジュールを提供する重要なパートナーである。モジュールの内容は、ハイパフォーマンスコーチの仕事および教育者としてのコーチの仕事についてである。

2年間のプログラムにおいて、私たちが目指している主要なテーマを紹介する。はじめに、クイーンズランド大学が提供するプログラムについてである。そこでは、コーチがグループ内およびグループ間での様々なネットワークを構築することに焦点を当てている。女性リーダーの世界だけでなく、より広いコーチとのネットワークを構築し、グループ内でコミュニティ・オブ・プラクティスを構築し、そのコミュニティをより大きな空間につなげて、コーチの技術的な開発を促すことを目指している。最終的には、コーチの個別学習プランの開発と支援内容を検討し、コーチの個別ニーズに合わせた支援を提供することになる。

プログラムの最初の3ヶ月間は、コロナ禍において多くの制限があったものの、3つのことに着目して実施することができた。一つ目は、つながりを構築するための基礎を築くこと。二つ目は、グループ内のネットワークを構築すること。三つ目は、コーチの自己評価プロフィールと個人開発計画を作成することであった。

最後に、このグループで重点的に取り組んできた2つの分野について紹介する。1つは、各セッションに女性リーダーを連れてきて紹介し、女性のリーダーシップについて語ってもらうことである。活躍する女性コーチの実例を知り、ネットワークを構築し、エリートコーチングにおける女性指導者の知名度を高めることを目指した。

2つ目は、コーチの知識を自己評価するツールを使用できるようになることである。国際コーチングエクセレンス評議会 (ICCE) の国際スポーツコーチングフレームワークに基づいてコーチングスキルを示し、そのツールを使用することで、いくつかの個人目標を特定することができる。それだけでなく、グループのニーズを集約し、次の12ヶ月間でプログラムを展開するにあたって、目標を明確にすることができる。以上のことが、プログラムに

ついでに簡単な紹介である。

**【ポーリーン・ハリソン氏】**

このようなプログラムは、特にハイパフォーマンスに関わる女性コーチの育成を支援するために必要とされている。私たちは、実際には非常に困難な環境のなかで彼女たちが活躍できるようにする方法を見つけようとしている。

私は、スポーツ特有の要素とリーダーシップの行動の両方を組み合わせた方法が非常によいと感じた。なぜなら、女性のキャリアを阻むものの一つは自信の欠如であると捉えているからである。ハイデン氏のプログラムは、このプロセスを支援するためにいくつかの方法を見事に取り入れている。私にとって、そのうちの一つは、女性の強みを見極める手助けをしていることが挙げられる。それは自信をつけるためにはとても重要なことである。女性が安心して快適に過ごせる環境についてより深く考えると、このプログラムでは、そのような要素を明らかに引き出している。

**【ジーン・シェンブリ氏】**

視聴者から、「どのようにしてよいネットワークを構築するか」という質問を受けた。

**【ポーリーン・ハリソン氏】**

私たちがソーシャルキャピタル（社会や地域コミュニティにおける人々の相互関係や結びつきを支える仕組みの重要性を説く考え方。「社会的資本」と訳されることもある）の構築と呼んでいるものは、キャリアアップには不可欠な要素であり、女性はこの部分で遅れをとっている。

ハイデン氏のプログラムでは、受講生の女性コーチたちのネットワークを形成しているという点が重要である。しかし、スポーツ以外の分野から女性を呼ぶことによって、受講生を指導し、能力開発に貢献することもできる。最初は、このテーマについて支持する人に連絡して、利用可能なプラットフォームを介して連絡しあうのを促すことから始まると考えている。

## 【伊藤雅充教授】

私たちが日本で行っている女性ハイパフォーマンスコーチ育成プログラムについて紹介する。2016年に日本スポーツ振興センターは、国内の様々なスポーツ連盟と共同で、女性エリートコーチ育成プログラムを開始した。これは2年間のプログラムで、スポーツ庁の助成を受けている。日本体育大学は第2フェーズのワークショップからこのプログラムに関わり、現在は第3フェーズとして、本学が全体の運営を担当している。プログラムは国内スポーツ連盟と連携しているが、より多くの女性コーチに手を差し伸べることを目的に、個人の申し込みを受け入れることにした。

私たちの目標は、1年目に標準的なコーチとして行動するための基本的なスキルを有するコーチを養成することである。2年目には上級レベルに到達し、プログラム修了時にはエリートコーチとして現場で働く準備ができていることを目指している。しかし、2年間のプログラムが学びの旅の終わりではなく、その後も革新的な生涯学習者として成長し続けることができるような基盤を育成しようとしている。

具体的なスキルについては、次の6つの分野で力をつけることを目標としている。これはICCEがまとめた国際スポーツコーチングフレームワークから引用したものである。6つの分野とは、「設定されたビジョンと戦略」、「環境を形成」、「人間関係を構築」、「練習を行い、大会への準備する」、「フィールドを読んで、反応する」、「学び、内省する」ことである。

私たちのプログラムでは、様々な学習機会を提供しようとしている。これは先ほどハイデン氏が紹介した内容と似ている。私たちは、公式、非公式、そして公式外の学習機会、メンタリングやコミュニティ・オブ・プラクティス（あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を持続的な相互交流を通して深めていく人々の集団）を通して学びを統合したブレンド学習を作成しようとしている。

このプログラムにはボッチャやバスケットボールなど、様々な競技を専門とする12名の女性コーチが参加している。コーチの学習は簡単ではないが、幸いにも2014年からコーチデベロッパーアカデミーを運営している経験が役立っている。

今年度は9月からオンラインでプログラムを始めている。すでに1週間のワークショップを3回実施した。第1週目では、チーム作りを目指した。第2週目には、第1週目後のオン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下、「OJT」と略す。OJTとは、コーチング現場での実践を通して指導を受ける方法のことを指す。）での経験から課題を持ち寄り、より良い実践にするための改善方法について話し合った。また、2週目のワークショップのメインテー

マである「環境を整え、すべてのステークホルダーとの良好な関係を構築する」ことについても議論した。このプロセスにおいて、コーチは、自分たちの無意識の文化や風土を明らかにし、ロールプレイによって困難な状況下でのステークホルダーとのコミュニケーションの取り方を考えた。最後には、次の OJT のための成長計画を考え、現在はそれを現場で実行している。2021 年 3 月末までの今年度中には、もう 1 回セッションを行う予定である。コーチングの質を高めるために、ワークショップと OJT を組み合わせるようなプログラムを構成している。

メンタリングについて、これまでは、コーチ 1 人に対して 1 人のメンターをつけて実施してきた。今年の 12 月からは、1 人のコーチに対して 2 人のメンターを配置することにした。女性コーチがハイパフォーマンスコーチとしてキャリアを積んでいくためには、有能なコーチになるだけでは不十分であると考えられるため、ある企業に女性のキャリアメンターの支援を依頼した。この女性メンターは、ビジネスの世界で働いていたり、過去に働いていたりしたことがある人たちである。

本プログラムには、ボッチャ競技から 2 名のコーチが参加している。女性だけのワークショップで、女性のための特定のトピックが取り上げられることに興味を持ったためである。ある受講生は、女性だけのワークショップなら、心理的にも安心して自分の意見を言え、アイデアを共有することで視野を広げられると述べている。彼女は、女性コーチングコミュニティにおける多様なバックグラウンドを持つ仲間と共に学ぶことで、自分の視野が広がり、実際の OJT でのコーチングスキルの向上に役立っていると感じているようである。

#### 【ジーン・シェンブリ氏】

伊藤教授とハイデン氏のプログラム、そして世界中の他のリーダーシッププログラムとに類似点があることはとても興味深いことである。明確な特徴の一つとして、女性だけのプログラムであることが挙げられる。すでにいくつかのことは研究で証明されているが、女性だけのプログラムは、受講生に安全なサポート環境を提供していること、特に自信を高めるためにはそれが役立つことが分かっている。伊藤教授のプログラムの設定方法からは、彼らが自分の強みを識別することを可能にしていると考えられる。

私が伊藤教授のプログラムで気に入っているのは、メンターの提供であり、2つの要素(リーダーシップの部分とコーチングの部分)を反映して 2 人のメンターを選んだことは興味深いことである。全体的に見て、女性や特定のコーチがステップアップする際の大きな 3つ

の障害は、「ネットワークの欠如」、「自信の欠如」、そして「自分自身を心地よく感じ、それを表現することができるという感覚の欠如」である。プログラム全体を通して、これら3つの要素に対してアプローチしていて、個々のコーチに大きな影響を与えていると感じる。

質問の一つに、インパクトをどうやって測るのか、成功をどうやって測るのかというのがあった。このことは、今後も気をつけていかなければならないことである。

次のセクションに移る前に、伊藤教授へ興味深い質問がきているので回答をお願いしたい。なぜ、ビジネス・メンターを2人目のメンターとして雇うことにしたかの理由である。

#### 【伊藤教授】

プログラムでは、コーチ1人に対して1人のメンターからスタートし、8人のコーチングメンターと4人のビジネスメンターを用意した。

私はコーチングメンターとして活動していたが、コーチはコーチングのことだけを聞きながら聞いていた。そこで私たちは、「コーチング側のメンターには専門的な知識や専門的なスキルの話をするのではないか。しかし、実際に社会に出てキャリアを積んでいくためには、他のビジネスのように活動しなければならないというエビデンスが示されている」ということを考えた。そのため、経験豊富なメンターを多く派遣してもらうことにした。男性優位のビジネスの世界で突き抜けてトップレベルに行くような女性管理職や経営者である。コーチング側からのメンターに対して受講生は、コーチングそのものに話が集中してしまうことが理由として挙げられる。

#### 【ポーリーン・ハリソン氏】

ウェビナーの登録時に、女性コーチを育成するプログラムを知っているかについて伺い、いくつかの回答が得られた。その例を共有するので、それらを見て、好きな時に、またはチャットボックスで、これらの人たちとつながることができる。今から、これらの中から本ウェビナーのポイントを強調するような回答をいくつか選んで全員で共有する。

リンダ・ローさんより、ハイパフォーマンス・コーチに影響を与えているプログラムの一つとして、女性スポーツ・リーダーシップ・アカデミー ハイパフォーマンス・コーチ・プログラムを挙げていただいた。ハイデン氏と伊藤教授の話の強調するような類似点や特徴はあるかについて伺いたい。また、対面でワークショップを行うのと同じような環境をオンラインでも作る方法について、何かポイントや助言があるか伺う。

その後、アビー・ブラディ氏に質問する。ブラディ氏は英国で女性ハイパフォーマンスコーチプログラムに関わっている。

【リンダ・ロー氏（視聴者）】

重要なことの一つは、コーチを支援するネットワークを作り、理解してもらうことである  
と考える。また、伊藤教授と同じように、複数のメンターを持つことも重要だと思う。多くの  
類似点があるが、女性コーチの育成をより全体的なアプローチで見ているという点が気  
に入っている。

私たちのプログラムでは、はじめに宿泊を伴うプログラムを行うことができた点で非常  
に幸運だったと考えている。そこではコーチの間にネットワークができていたので、その後  
のオンラインでの活動が容易になった。もし最初からオンラインで活動していたら、ネット  
ワークや絆を作るのはとても難しいものであったのではないかと感じている。

しかし、オンラインでのワークショップにおいてもグループベースのタスクを多く行え  
ば、受講生に作業をさせたり考えさせたりすることができる。そのためには、事前に課題や  
議題を準備して受講生に情報を送ることが大切であると感じている。受講生の中には英語  
が第2言語である人もいるので、議論への準備時間を与えるという点で重要であると考え  
る。

【アビー・ブラディ氏（視聴者）】

私たちの大学は、幸運にも女子サッカーハイパフォーマンスセンターの1つに選ばれ、効  
果的なコーチングの研究に従事している。現在は、英国サッカー協会のコーチデベロッパー  
と協力して、どのようにして女子サッカー界のコーチと調査結果を共有するかについて考  
えている。今まで、私たちは非常に明確なメッセージを持っていると考えていたが、このよ  
うなオーダーメイドのトランスフォーメーション・コーチング・モデルは、280人近くの  
選手やコーチからのメッセージを理解し、反映させている。

私たちが考え始めたのは、効果的なコーチングにはたくさんの特徴があるということ、主  
に人間関係や女性ロールモデルが必要だということである。この点に関して、女性アスリー  
トは重要だと考える。また、ローさんが述べたように、考える場所を作る必要があると感じ  
ている。つまり、情報を提供するワークショップではなく、安全で刺激的に考えることがで  
きる場である。



私はブリストルで何人かの同僚と興味深い一週間を過ごした。そこでは、研究や理論から得た知識や多くの人の経験から得た知識を基に、行動変容させる機会をどのように作るかについて話し合った。これらは非常に難しいことだと認識しており、すべてをやろうとしているわけではない。しかし、重要なのは、批判的思考や会話を通して安全でよい空間を作ることだと考えている。

**【ポーリーン・ハリソン氏】**

考えたり、聞いたりすることによって、自分の考えを明確にすることができるような安全なスペースを提供するプログラムについて、重要な視点を加えてもらった。

**【ジーン・シェンブリ氏】**

次に、メンティメーターを用いたアクティビティを行う。質問は「コーチングワークショップをより女性に優しいものにするために必要なことは何か」である。視聴者からのコメントで印象だったことの一つ目は、「女性の個人としての成長を支援すること」および「女性が成長して活躍できるような安全な環境を作ること」を区別する必要性である。二つ目は、文化を変えたり、男女平等の領域全体に向けて動き出したりすることの重要性である。インクルージョンとは、すでに存在しているものに人々を巻き込むのではなく、環境を修正し、変える必要性を示しているからである。

どのようにしてそれができるかについてのいくつかの素晴らしい例がある。そのなかには、私たち全員が影響を与え、変えるために懸命に働く必要がある規制についての政策も含まれる。それは、コーチの子どもに対するケアを提供するための制度も挙げられる。家族に優しい環境を作ることが優先されるべきなのである。そのためには、組織内の予算を戦略的に割り当てる必要もある。このことについては、合理的に考えて取り組めば、少しの資金で簡単に実現できることであると考えられる。

また、このプロセス全体に男性が参加していることにも感銘を受けた。私たちが注目しているのは女性だけのプログラムであり、どのような目的を達成しようとしているのかによって、これらのプログラムにはメリットがあることがわかっている。安全な環境の中で女性の才能を育む環境を提供することが目的であれば、変化に影響を与えるようなスポーツ界の意思決定者である男性を迎えることは、明らかに重要なことである。そのためには、本ウェビナーのように、議論や意思決定の場に男性を参加させることが必要である。本日のウェ

ビナーには、男性の視聴者が多いが、それは素晴らしいことであると同時に、男性と女性が共に学ぶ方法を見つけることも必要である。

#### 【ミシェル・デ・ハイデン氏】

トレーシー・メンジーズさんは、オーストラリアのオリンピック水泳コーチであり、過去5回のオリンピックチャンピオンであるイアン・ソープの元コーチ、世界選手権とオリンピックチームのコーチ、さらにはオーストラリアの水泳協会で働いていた経験も有する。

彼女はキャリアの中で、コーチとして多くの課題に直面してきた。今日は、ハイパフォーマンスコーチとして、そして女性として、キャリアを通して直面した課題のいくつかを共有してもらおう。

#### 【トレーシー・メンジーズ氏】

自分に正直に、自分らしくいることが一番難しいことだと考えている。それが私にとって最大の葛藤だと思う。私は、自分が優れていなければならないという恐怖心を常に持っていた。

ハイデン氏が私に質問してきたときに、私はおそらく自分の成果を十分に祝うということをも十分に示してこなかったと思った。イアンがオリンピックで金メダルを獲得した時も、あるコーチが「彼は世界記録を取っていない」と言い、それは長い間私の心に残っていた。しかし、私たちは、メダルだけでなく、人を指導しているということにも目を向けなければならないと思う。どうやって人を育てているのかということである。

私がコーチとして大切にしているのは、よい人を育てることである。これは、うまく測定できないことではあるが、女性コーチの特徴でもあると感じている。それが私たち女性コーチとしてのよい個性を構築するものだと思う。

また、多忙な生活を送っている母親であるコーチを見ると、家庭を持っていても、高いパフォーマンスのコーチングの役割を果たすことができると感じている。もし「あなたは物事を管理できない」と言われても、女性は多くのことを管理でき、多くのことをこなすことができると思う。私たちは自分を追い込むわけではなく、冷静に自分自身をしっかりと保っている。ハリソン氏が述べたように、自分を押しつけてまで「他にもっと仕事ができる人がいるだろう」と思ってしまうような仕事に就くことはしない。コーチとしてはグラスルーツレ

ベルに戻ったが、今までの経験から私は多くのことを学び、コーチや教育者としての役割を持つ女性をもっと必要だと考えている。

最後に、ハリソン氏が挙げた論点につなげるという点から考えると、「女性コーチが大切にされていると感じ、支援されていると感じられるような職場や指導現場にするにはどうしたらいいと思うか。」を皆さんに聞きたい。おそらく最も重要なのは、実際に女性の声を聞くことである。過去には、私のために決定が下されたこともあるが、私に聞かずに決定が下されたこともある。自分が仕事を持っていることを特権だと感じていたので、自分のために言われたり、されたりしていることに疑問を持ちたくなかったが、今思えばもう少し違った交渉をするべきだったのかもしれない。

私は息子を出産した時に、ナショナルチームの合宿に参加できなかったことがあった。その理由についてナショナルコーチに電話で聞いたところ、「息子を出産したから遠征できないと思っていた」と言われた。そこで、私は「もし、あなたが準備をしてくれれば、私は遠征に帯同できますし、うまくやってみせます」と答えた。その後、彼は非常に申し訳なさそうに謝り、私と一緒に一生懸命働いてくれたが、この経験から、話を聞いて理解してくれる人がいること、他の人たちと話し合うことが大切であると感じている。同時に、私たちは自分にふさわしいチャンピオン（責任を持つマネジメント層）を見つけなければならない。世界は変わってきているものの、アスリートを教育し、若い男性を教育してチャンピオンになってもらうことも必要だと思う。変化をもたらすのは、年配の男性ではなく、若い男性だからである。

もし私が若い頃の自分にアドバイスするとしたら、「もっと自分を誇りに思ってください」と言いたい。2004年の自分を振り返ると、当時の自分が経験したこと、そしてどのように成功したかということは、大きな成果だった。その功績を称え、自分自身を褒めてあげたい。私はただ黙々と仕事をしているだけで、おそらくそれはある意味では有害なものだったと思うと同時に、謙虚に行動することが女性というものだとも思う。

#### 【ミシェル・デ・ハイデン氏】

メンジーズ氏が次世代プログラムに与えたインパクトについて定義することは難しいが、物語を中心に話を構築し、多くの人と共有することは、インパクトがあり学びにつながると思う。

### 【ポーリーン・ハリソン氏】

質疑応答に移る。管理された安全な環境の中での個人の成長について質問を受けた。実践の場では、あらゆる影響を受けるが、それとの関係についてどう考えるかである。

私は、世界中で女性コーチ教育プログラムを実施してきた経験を有しており、それを踏まえて、管理された安全な環境の中でコーチ育成を始めるのがいいかもしれないと考えている。

安全で支援されるような環境からコーチング現場への移行することは、非常に複雑で挑戦的なことである。現在、コーチング現場は男性優位の環境にあるためである。安全で支援的な環境を作り、女性が自信とスキルを持って成長できるようにする一方で、私たちは、そのような環境において、女性が「居心地のよい場所」から抜け出し、挑戦できるように支援する必要がある。そのため、私たちプログラムデザイナーやプログラムリーダーは、方法を常に創造的に変化させていく必要がある。それは、プログラムの中でシナリオやあるプロジェクトを設定することかもしれないし、プログラム外で特別なプロジェクトを設定することかもしれない。男性が参加するコーチング現場で、メンターやファシリテーターがコーチと一緒に活動することによって、安全性をサポートしてくれるようなものである。どのように移行するのかについて絶えず考えることがとても大切である。

### 【ミシェル・デ・ハイデン氏】

次世代プログラムでは、他国のスポーツ団体との連携とネットワーキングを行ってきた。クイーンズランド大学のモジュールでは、主に男性が参加していた。そのグループで最初に行った活動では、10人の女性コーチをオンラインディスカッションに参加させた。ディスカッション参加者全25人のうち、受講生の他はほとんど男性であった。私はその影響に気がつかず、翌日に受講生と話し合っただけで、実際には私が支援する必要があったと気がついた。そしてそれは、最初のグループは自信がなく、十分に自信を持っていなかったという点で、ハリソン氏の指摘に戻ってくる。それは、他者から何かを言われているのではなく、自分自身の根底にある認識であり、それが彼女らの自信のなさにつながっていたのだと思う。

私の役割は、外部からの支援をサポートすることであり、その次のセッションの前には、彼女らの懸念や課題、信念を共有するようにした。3回目のセッションが終わる頃には、受講生は「私はかなりよいと思うし、私は自分に自信を持っている」と述べていた。

### 【伊藤雅充教授】

私がこの仕事をしている理由は、これは女性だけの問題ではなく、男性の問題でもあると考えるためである。社会の問題なので、私たちは何かをしなければならない。つまり、女性コーチ育成プログラムは、アスリートのためのものでもあると捉えられるのである。より多くの女性コーチがいることでアスリートは利益を得ることができる。女性、特に若いコーチにとっては、管理職の人たちと話をするのは簡単ではないこともある。そういう意味では、ジェンダースポンサーのようなものだと考える。女性のための会議やワークショップに行くときには、そのようなことを考えなければならない。

女性の力を借りて、社会を改善しようとするのに男性が気づくことがとても重要だと考える。そのような意識改革をしていく必要がある。そして、この目的のためにより多くの男性に働いてもらう必要があると考える。

### 【視聴者①】

私の質問は、「最終的には男女が一緒にプログラムに参加することで、双方の立場の考えに広く触れることができるようになるのではないか」ということである。そうすれば、伊藤教授が述べたように、女性は女性を助けることができると考える。そのためには、可能な限り幅広いレベルの専門知識と交流をグループの中に持ち込むことが必要だと考える。その際は、お互いに敬意を持ってコミュニケーションを取る方法について、きちんとしたルールがあれば、よいものになると思う。そして、プログラムの様々な段階（プレゼンやメンタリングなど）で男性コーチが関与することは、同じように多くの利点があると考えている。

長期的には、私たちがコーチングの世界に何をもたらすことができるのか、すべてのアスリートに利益をもたらすことができるのかについて考え、共に自信を持つ必要があると考えている。

### 【視聴者②】

私は、意識的なバイアスもあると思うが、無意識的なバイアスもたくさんあると感じている。低いレベルではあるが、女性と男性のコーチが一緒になってこれらのことについて話し合うことができれば、無意識のバイアスを打ち破ることができると思っている。

【まとめ：ポーリーン・ハリソン氏】

冒頭で述べたように、女性コーチの自己啓発のためにやっていることと、女性コーチが働く文化や環境を変えるためにやっていることを区別することが重要である。そして、女性コーチが働いている文化や環境を変えることである。そのためには、私たちの目的は何なのかを明確にしなければならない。その2つを切り離して話を続けられると思う。

最後に、IWG（国際スポーツ科学・体育競技会）の活動について少し紹介する。これは、スポーツ界の女性のための国際ワーキンググループである。2022年5月には、ニュージーランド・オークランドにて世界会議が開催される。本ウェビナーのテーマである「コーチングとハイパフォーマンス」は、会議の重要なテーマの一つになるだろう。是非、IWGのウェブサイトから Change inspires change のビデオを視聴していただきたい。1年半後のオークランドでお会いできることを期待しているが、安全に一箇所に集まることができるようになるまでは、オンラインで会話を続けていきましょう。