

2023 年度 修士論文

パワーハラスメントリスクに萎縮せず熱心な指導を行う
ためにスポーツ指導者及び所属組織が取るべき予防策

Preventive Measures for Passionate Sports Coaching Without Being
Misunderstood as Power Harassment

早稲田大学 大学院スポーツ科学研究科
スポーツ科学専攻 トップスポーツマネジメントコース

5023A311-2 庄司 泰裕

Yasuhiro Shoji

担当指導教員 平田 竹男 教授

目次

第1章	背景	1
第1節	パワーハラスメントに対する社会的な問題意識の高まり	1
第1項	企業におけるパワーハラスメント	1
第2節	スポーツ現場におけるパワーハラスメントの実情と積極的な指導	2
第1項	スポーツにおけるパワーハラスメントの実情	2
第3節	パワハラと怒りの関係及びアンガーマネジメントの活用	6
第1項	パワハラと怒りの関係性	6
第2項	怒りの発生要因	7
第4節	本研究の問題意識	7
第5節	先行研究	8
第6節	目的	9
第2章	方法	10
第1節	文献調査	10
第1項	裁判例及び調査報告書の調査	10
第2項	日本スポーツ協会による調査	10
第3項	スポーツにおけるアンガーマネジメントの導入事例	10
第2節	インタビュー調査	11
第1項	調査方法	11
第2項	分析方法	11
第3項	倫理的配慮	11
第3章	結果	12
第1節	裁判例、調査報告書等の調査	12
第1項	パワハラに該当するか否かの判断事例	12
第2項	裁判例等におけるパワハラに関する判断	13
第3項	怒りを覚えた状況	19
第4項	怒りを覚えた出来事	20
第2節	日本スポーツ協会による調査	20
第1項	競技レベルとの怒り	20
第2項	見聞きしたハラスメントと指導の場所	22
第3節	指導者のインタビュー	23
第1項	指導方針	23
第2項	怒りの発生する場面・状況	25
第3項	怒りの発生要因	27
第4項	指導者の悩み	34

第5項	パワハラ予防に関する工夫.....	36
第6項	パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育.....	42
第4節	アンガーマネジメントの活用事例.....	44
第4章	考察.....	45
第1節	指導者の怒りが生じる要因と指導方針の関係.....	45
第1項	指導者の怒りの発生要因の傾向.....	45
第2項	裁判例からみるパワハラに該当する行為の特徴.....	45
第3項	指導者の怒りが生じる要因と指導方針の関係.....	46
第4項	指導者の指導方針との怒りの発生要因の関係.....	46
第2節	アンガーマネジメントを活用した怒りのコントロール方法.....	49
第1項	アンガーマネジメントの活用.....	49
第2項	全ての指導者に共通する怒りをコントロールする方法.....	49
第3項	勝利重視型の指導者の怒りをコントロールする方法.....	53
第4項	人間形成重視型の指導者の怒りをコントロールする方法.....	53
第5項	怒りを抑えるテクニックの利用.....	53
第3節	パワハラで紛争化するリスクの回避.....	54
第1項	保護者等の関係者との信頼関係を築くチームビルディング.....	54
第2項	指導者の体制・役割分担.....	54
第3項	指導者に対する研修等の提供.....	55
第4項	怒りをコントロールした冷静な対応.....	55
第4節	パワハラで紛争化した場合の対策.....	56
第1項	パワハラに対する理解.....	56
第2項	組織的な体制の整備.....	56
第5節	指導者が萎縮しない指導への取り組み.....	57
第6節	研究の限界.....	59
第5章	結論.....	60
参考文献・引用文献	61
謝辞	64	

図 1	JSPO「相談窓口」に寄せられる相談件数の推移（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）の HP）	3
図 2	JSPO「相談窓口」に寄せられる相談内容内訳割合の推移（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）の HP）	3
図 3	JSPO「相談窓口」に寄せられる相談者および相談者（通報者）の内訳（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）の HP）	4
図 4	JFA「相談窓口」に寄せられる相談件数及び内容の推移（出典：公益財団法人日本サッカー協会ニュース 2019 年 12 月 5 日）	5
図 5	2018 年の JFA「相談窓口」に寄せられる種別の相談件数の推移（出典：公益財団法人日本サッカー協会ニュース 2019 年 12 月 5 日）	5
図 6	怒りとパワハラの関係性（出典：一般社団法人日本アンガーマネジメント協会）	6
図 7	怒りを覚えた状況	19
図 8	怒りを覚えた際に周囲に人がいたか	19
図 9	怒りを覚える要因となった選手の行為	20
図 10	ここ 5 年くらいの間に体罰やしごきを自分の周囲で見聞きした割合	21
図 11	ここ 5 年くらいの間に言葉による暴力を自分の周囲で見聞きした割合	21
図 12	見聞きしたハラスメントと指導の場所	22
表 1	インタビュー対象者	11
表 2	事例①（2021 年 12 月 29 日付調査報告書（競技：サッカー）	14
表 3	事例②（東京地方裁判所平成 28 年 2 月 24 日（判タ 1432 号 204 頁）（バスケットボール）	15
表 4	事例③（大阪地方裁判所平成 29 年 6 月 13 日（判タ 1451 号 223 頁）（空手）	16
表 5	事例④（調査報告書（出典：文春オンライン https://bunshun.jp/articles/-/59634 ）（サッカー）	17
表 6	事例⑤（前橋地方裁判所平成 24 年 2 月 17 日（判時 2192 号 86 頁）（バレーボール）	17
表 7	事例⑥（岡山地方裁判所倉敷支部平成 19 年 3 月 23 日（野球）	18
表 8	指導方針	23
表 9	怒りの発生する場面・状況	25
表 10	怒りの発生要因（試合結果に影響する行動）	27
表 11	怒りの発生要因（自分の思い通りにならない行動）	28
表 12	怒りの発生要因（倫理観・道徳観に反する行動）	29

表 13	怒りの発生要因（危険な行動）	31
表 14	怒りの発生要因（やる気の見えない態度や行動）	32
表 15	指導者のパワハラに関する悩み（有り）	34
表 16	指導者のパワハラに関する悩み（無し）	35
表 17	相手に伝える手段（伝える側の体制）	36
表 18	相手に伝える手段（伝える口調・態度）	37
表 19	相手に伝える手段（感情のコントロール）	38
表 20	指導しやすい信頼関係を構築する（目線を合わせて対話する）	39
表 21	指導しやすい信頼関係を構築する（不安・威圧感を与えないコミュニケーション）	39
表 22	ハラスメントに対する学ぶ姿勢（パワハラについての情報収集）	41
表 23	ハラスメントに対する学ぶ姿勢（同じ指導者の行動から学ぶ）	41
表 24	パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育を受けた経験がある	42
表 25	パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育の必要性	42
表 26	インタビュー調査にみる指導者の怒りの発生要因	47
表 27	怒りのタイプ（出典：自分の「怒り」タイプを知ってコントロールするはじめての「アンガーマネジメント」実践ブック 著：安藤俊介）	48
表 28	アンガーマネジメントの方法（出典：小林 浩志(2015) パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門から抜粋）	50
表 29	指導者が萎縮することなく指導するための両輪	58

第1章 背景

第1節 パワーハラスメントに対する社会的な問題意識の高まり

第1項 企業におけるパワーハラスメント

1. 事業主等に対する法制度の整備

近年、パワーハラスメント(以下、「パワハラ」という。)への問題意識が高まっている。

労働を取り巻く場面では、職場のパワハラに関する都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増加を続けたこともあり、ハラスメントのない社会を目指して職場におけるハラスメント対策を強化すべく、改正「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「パワハラ防止法」という。)が施行された。

パワハラ防止法では、パワハラの定義が「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されること」と明確化され、①から③までの要素を全て満たすものが職場におけるパワハラに該当するとされた(パワハラ防止法第30条の2第1項)。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しないことにも留意する必要がある。また、「労働者の就業環境が害される」か否かの判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であることにも留意する必要がある。

さらに、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」においては、職場におけるパワハラの代表的な言動が6つの類型に分類され、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり、かつ、限定列举ではないということに十分留意する必要があるものの、当該類型ごとに、典型的にパワハラに該当する言動の例又は該当しないと考えられる言動の例を公表しており、職場におけるパワハラの内容がより具体的に認識できるようになった。

さらに、パワハラ防止法において、大企業については2020年6月1日から、中小企業については2022年4月1日から、職場におけるパワハラ防止のために、事業者としての責務が定められ、加えて、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることになった(パワハラ防止法第30条の2第1項、同法第30条の2第2項、など)。

これにより、社会的なパワハラへの認識や問題意識が高まり、企業としては、パワハラを防止することに対する意識が強まり、今後、より職場におけるパワハラを防止する取り組みが積極的に行われることが予想される。

2. 指導の萎縮及び人材育成への懸念

こうした傾向は、職場において、優越的な地位を背景とした必要かつ相当な範囲を逸脱した理不尽な対応が未然に防止されるという良い効果が期待されるところである。

一方で、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パ

ワハラには該当しないものの、上司等の指導をする者がパワーハラを恐れて適切な指導が行われない、いわゆる「ゆるい職場」が増加するという懸念も生じていると考えられる。

実際、リクルートワークス研究所の調査によると、1年目の新入社員期に、上司や先輩から叱責される機会が「一度もなかった」社員の割合が増加傾向にあり、1999-2004年卒で9.6%だったものが、最近の新入社員では25.2%に上昇している。このような職場では、新入社員の75.8%が「不安だ」と感じており退職意向も強い傾向にあり、指導を受ける社員側も、「ゆるい職場」において、自身の成長に不安を感じていると考えられる。

すなわち、部下が指導を求めているにもかかわらず適切に指導がされない環境が創出されていると考えられ、その状況は、労働者の不安を招くことに繋がり、企業として労働者の退職のリスク、ひいては、人材が重要な資産である企業の競争力が衰退していくことに繋がると考えられる。

したがって、今後のマネジメントのあり方としてパワーハラを予防しつつ、部下に対して積極的に指導をするようなマネジメントのあり方が求められている状況である。

第2節 スポーツ現場におけるパワーハラスメントの実情と積極的な指導

第1項 スポーツにおけるパワーハラスメントの実情

1. JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）「相談窓口」に寄せられた暴力・暴言・ハラスメント等の不適切行為に関する相談の増加

ア 2013年3月から以下の①から③の条件のもと「スポーツにおける暴力行為等相談窓口」（以下「相談窓口」という。）を開設し、スポーツにおける暴力・暴言・ハラスメント等の不適切行為に対応してきた。

①対象となる行為者

JSPO 公認スポーツ指導者資格認定者、スポーツ少年団登録者等

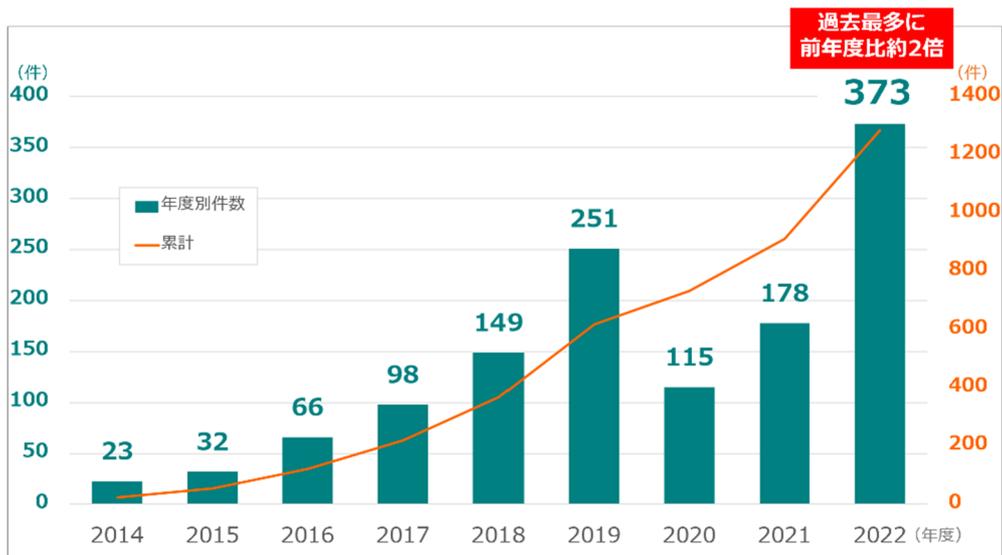
②対象となる行為

スポーツ活動現場等において行った暴力、暴言、各種ハラスメント、差別的言動、不適切指導等

③窓口を利用できる人

対象行為によって被害を受けた方やその家族・知人・所属チームのチームメイト・スタッフ等

イ JSPO「相談窓口」に寄せられた暴力・暴言・ハラスメント等の不適切行為に関する相談は増加傾向（一時、新型コロナウイルス感染症の影響により減少）にあり、2022（令和4）年度、過去最多の373件となっている（図1）。

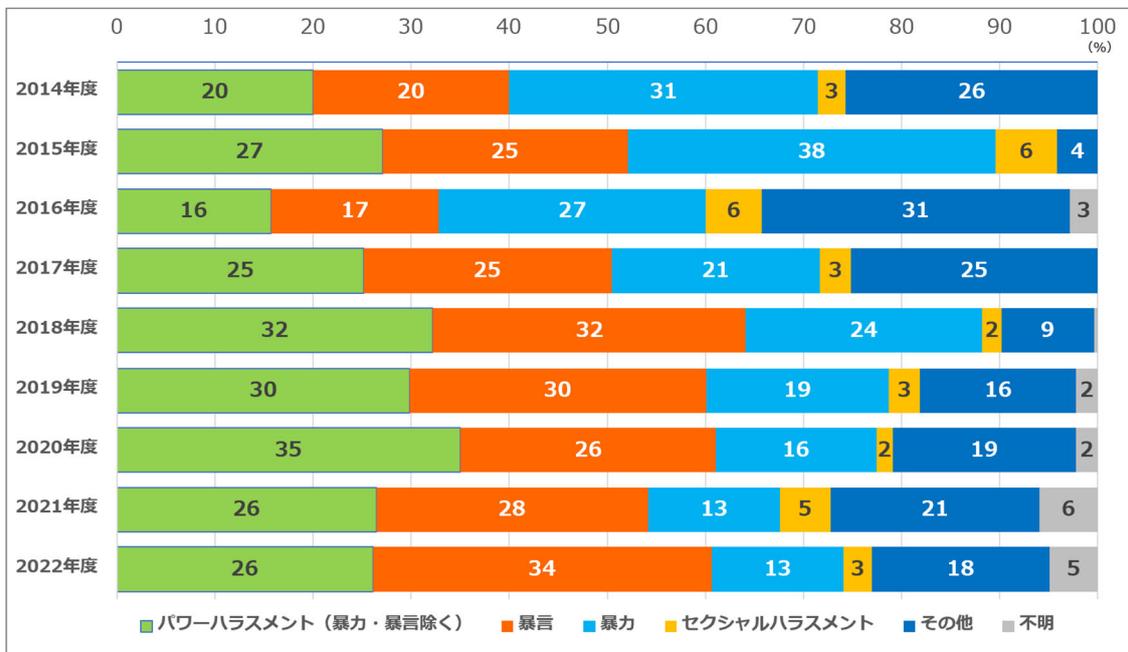


▲年度別相談件数推移（2022年度末現在）

図1 JSPO「相談窓口」に寄せられる相談件数の推移（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）のHP）

ウ JSPO「相談窓口」に寄せられる相談内容については、暴力の相談の割合は、2014年から2022年にかけて1/2以下となり減少傾向にあったが、近年では横ばいである。

他方で、暴言やパワハラ（暴力・暴言を除く）は、2014年から2022年にかけて1.5倍にまで増加し、増加傾向にある（図2）。



▲年度別相談内容内訳（2022年度末現在）

図2 JSPO「相談窓口」に寄せられる相談内容内訳割合の推移（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）のHP）

エ JSPO「相談窓口」に寄せられる相談において、被害者は、6割以上が未成年であり、そのうち4割は小学生である。

また、相談者（通報者）は、被害者の多くが未成年であることから、被害者の保護者から相談を受けるケースが多い。指導者やコーチから不適切行為を行われても声をあげづらい立場にいる子どもたちが被害者になるケースが多いと考えられる（図3）。

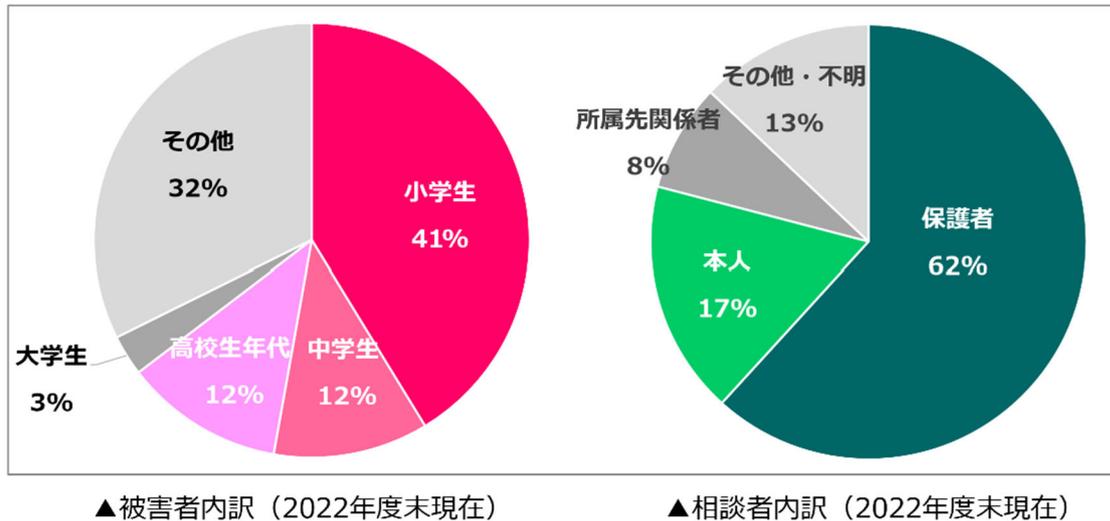


図3 JSPO「相談窓口」に寄せられる相談者および相談者（通報者）の内訳（出典：JSPO（公益財団法人日本スポーツ協会）のHP）

2. JFA（公益財団法人日本サッカー協会）の暴力行為（直接的暴力、暴言、脅迫及び威圧等）に関する相談窓口に寄せられた相談の増加

ア 2013年6月、JFAはサッカーの活動現場における暴力行為や暴言の根絶を目指し、これらの行為の早期発見と是正および再発を防止するために、以下の①から③の条件においてサッカーの活動現場で生じた暴力行為（直接的暴力、暴言、脅迫及び威圧等）に関する通報を受け付ける窓口として暴力等根絶相談窓口を設置している。

①対象となる行為者

本協会に登録する個人（指導者、チーム代表者、審判、選手、本協会又は加盟団体の役職員）

②対象となる行為

登録されたチームにおけるサッカーの活動現場で生じた対象者による暴力行為（直接的暴力、暴言、脅迫及び威圧等）

③窓口を利用できる人

対象行為によって被害を受けた者又はその家族、関係者、代理人若しくはこれに準ずる者

イ JFA「相談窓口」に寄せられた相談において、暴力行為（直接的暴力、暴言、脅迫及び威圧等）に関

する相談件数は、年々増加している。

その内容は、暴力が横ばいであり、暴言・威嚇行為等は、2015年以降、暴力行為の件数を超え、その後も増加。攻撃の方法が暴力から暴言へと変化している。「あなたの静岡新聞」によると相談件数につき、2019年は244件、2022年は282件に更に増加している（図4）。



図4 JFA「相談窓口」に寄せられる相談件数及び内容の推移（出典：公益財団法人日本サッカー協会ニュース2019年12月5日）

※2019年：相談件数244件（出典：あなたの静岡新聞）

2022年：相談件数282件（出典：あなたの静岡新聞）

ウ 2018年のJFA「相談窓口」に寄せられる種別の相談について、暴力や暴言の対象は、3種（22%）と4種（44%）が多く、15歳未満の選手からの相談が、全体の66%を占めている（図5）。

※第1種：年齢を制限しない選手により構成されるチーム（Jリーグ・JFLなど）

第2種：18歳未満の選手で構成されるチーム（高体連・クラブユース連盟など）

第3種：15歳未満の選手で構成されるチーム（中体連・クラブユース連盟など）

第4種：12歳未満の選手で構成されるチーム

女子：12歳以上の女性選手のみで構成されるチーム（なでしこリーグなど）

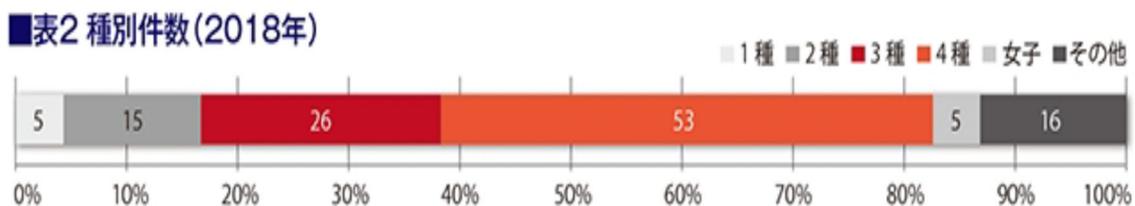


図5 2018年のJFA「相談窓口」に寄せられる種別の相談件数の推移（出典：公益財団法人日本サッカー協会ニュース2019年12月5日）

3. スポーツの現場におけるパワーハラスメントの実情

上記のとおり、スポーツの現場においても、パワーハラの相談件数は増加傾向にあり、スポーツの指導においても、パワーハラに対する問題意識は高まっていると考えられる。

実際に、スポーツの現場において、指導者から選手に対して、指導や教育の適正な範囲を逸脱したパワーハラが問題となるケースが増加し、メディアでも取り上げられ、社会的に注目されることが多くなっている。

スポーツの現場において、パワーハラは増加傾向にあり、特に、指導者から選手に対するパワーハラを防止することは重要な課題である。

第3節 パワハラと怒りの関係及びアンガーマネジメントの活用

第1項 パワハラと怒りの関係性

パワーハラは、多くのケースで、怒りの感情が原因となっている。特に、スポーツの現場では、勝負が絡むため、パワーハラの原因となる怒りが生じやすい環境にあるといえる。この点につき、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の調査によると、「パワーハラをしていた方は、何かにイライラしていたと思いますか？」という質問に対して、約85%が「イライラしていたと思う」と回答し（図6）、イライラや怒りの感情がパワーハラを引き起こしている原因の一つであることが判明した。

パワーハラの原因が怒りであることに関連して、パワーハラの問題が増加している状況に対し近年アンガーマネジメントが注目をされている。アンガーマネジメントとは、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会によると、「アンガーマネジメントとは1970年代にアメリカで生まれたとされている怒りの感情と上手に付き合うための心理教育、心理トレーニングです。怒らないことを目的とするのではなく、怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らなくて済むようになることを目標としています。」とあるように、パワーハラの原因となる怒りを上手くコントロールする方法のひとつである。

パワーハラを「目撃したことがある」または「自身が被害に遭ったことがある」と回答した方に質問です。その時、パワーハラをしていた方は何かにイライラしていたと思いますか？（単一回答）		人数
第1位	イライラしてたと思う	84.6%
第2位	イライラしていないと思う	14.5%
第3位	その他	0.9%

図6 怒りとパワーハラの関係性（出典：一般社団法人日本アンガーマネジメント協会）

第2項 怒りの発生要因

怒りは、突如、発生する感情ではなく、目の前で起きている出来事を認知して、苛つき、不安、不満などのネガティブな感情（第一次感情）が生じ、そのネガティブな感情が、心のコップに溜まっていき、そのネガティブな感情が溢れたときに怒りという感情（第二次感情）が発生する。

上記の怒りが発生する流れについて、人は、知らず知らずのうちに、同じような要因や思考で怒りが生じ、怒りがパターン化するという傾向がある。

怒りの背後に隠れている自分の感情というのは自覚しにくいものであり、怒りの背後にある出来事、感情を理解できれば、怒りに対する対応方法がみえてくる。そして、怒りに対する対応ができればパワハラ予防にも繋がると考えられる。

第4節 本研究の問題意識

スポーツの現場において、パワハラ防止と指導者が萎縮することなく全力で指導できる環境作りの両立を目指す必要性

1. スポーツの現場において、パワハラは増加傾向にあり、特に、指導者から選手に対するパワハラを防止することは重要な課題である。

他方で、上記のとおり、企業において、部下が指導を求めているにもかかわらず適切に指導がされない環境やパワハラを予防しつつ、部下に対して積極的に指導をするようなマネジメントのあり方が求められている状況は、スポーツの指導においても例外ではない。実際に、本来は、選手のために伝えたいことがあっても、選手や保護者から、パワハラだと言われるかもしれないと思い悩み、選手のための全力での指導を躊躇してしまう指導者は存在する。

スポーツの現場における指導者から選手に対するパワハラを防止することは必要であるが、その一方で、指導者の目線に立ち、指導者が、パワハラといわれること、誤解されることに萎縮することなく全力で指導できる環境をどのように作るかという視点は、スポーツにおける勝利や普及において重要な視点であると考えられる。

2. この点につき、まず、スポーツにおける指導がパワハラに該当するか否か問題となった裁判事例等について、指導者の選手に対する行為がパワハラに該当するか問題となった行為を抽出し、指導者のパワハラや怒りを生じさせる要因・傾向、指導がパワハラに該当するか否かの判断傾向を把握することを考えた。

3. また、スポーツの現場は、勝負が絡む事が多く、感情的になりやすい性質上、パワハラの原因となるのは怒りであることが多いと考えられる。

アンガーマネジメントの視点によれば、人は、知らず知らずのうちに、同じような要因や思考で怒りが生じ、怒りがパターン化する傾向がある。そのため、パワハラを防止する対策の一つと

して、指導者側の視点において「なぜ、それが起きたのか」という怒りを覚える要因を理解して指導に当たることが効果的である。

また、指導者が自己の怒りを覚える要因を理解することは、指導者が、怒りをコントロールし、怒りに任せた行動を制御できることで、パワハラに萎縮することなく選手に全力で指導できることにも繋がる。

したがって、スポーツの現場におけるパワハラを防止しつつ、指導者がパワハラに萎縮することなく選手に指導できる環境を作るべく、スポーツの現場における指導者の怒りの発生要因を明らかにし、また、その発生要因を踏まえ、怒りのコントロール方法を明らかにすることで、指導者が自分の傾向に合った指導方法を身につけるための一助になると考えた。

4. もっとも、いかなる指導がパワハラだと感じるかは、受け手の認識によって異なる。そのため、指導者がどれだけ注意深く行動しても、選手や保護者などから自己の指導がパワハラであるといわれ、紛争化するリスクを完全に回避することは不可能であるという側面もある。

よって、そのようなリスクを恐れ、指導者が徒に指導を躊躇することがないようにするべく、上記の指導者の怒りの要因とコントロール方法という視点に加えて、指導者が、自己の指導方法がパワハラだといわれることや、誤解されることに萎縮せずに全力で指導できる周囲の環境をどのように作るかという指導者をサポートする体制の整備という視点も必要であると考えた。

第5節 先行研究

アンガーマネジメントに関する研究は、Novaco (1975) による怒りの制御に関する実験的治療法の開発と評価に焦点を当てたことから始まった。この研究は、怒りを管理する方法論とその介入の効果を検証することで、怒りの自己制御技術の基盤を築いた。その後、この研究は多様な分野で応用され、特に司法領域での重要性が示されている。Dowden et al. (1999) の研究は受刑者を対象にした怒りの管理プログラムの有効性を検証し、司法領域における怒りの管理の重要性を明らかにした。この研究は、怒りの管理が犯罪行為の減少にどのように寄与するかを示し、再犯防止における心理学的アプローチの有効性を示唆した。Gulbenkoglul & Hagiliassis (2007) は、障害を持つ個人向けのアンガーマネジメントトレーニングパッケージを提供し、この集団に対する怒りの管理手法の重要性を浮き彫りにした。彼らの研究は、障害がある人々が日常生活で直面する特有の挑戦に対処するための具体的な技術と戦略を提供した。Ooi et al. (2014) の研究は、子供と青少年の怒りの管理方法を提供し、彼らの社会的および感情的スキルの発達に貢献した。この研究は、若い世代が感情を適切に管理し、社会に適応する能力を高めることの重要性を示している。

スポーツ分野において、指導者の怒りがパフォーマンスに与える影響について、Vallance et al. (2006) は若年アイスホッケー選手の完璧主義と怒りとの関連性を分析した。この研究では、完璧主義と特性怒りが競技中の怒りの脆弱性とどの程度関連しているかが調査された。研究結果によると、高い完璧主義志向は競技中の特性怒りと関連しており、特に完璧主義が高い選手は、ミスをした際に高いレベルの怒りを感じる傾向があった。また、競技場面の批判的状況が高い場合、選手は個人のミスに対してより高

いレベルの怒りを予測していた。Duque et al. (2022) の研究は、バスケットボールチームのコーチの怒りが競技中のバスケットボールチームのパフォーマンスに与える影響について調査しており、低から中程度の強度の怒りが防御に向けられた際に、チームのパフォーマンスが向上したことが特定された一方で、試合の最後のクォーターでスコアが同じである状況で審判に向けられた怒りが抑えられなかった際は、チームのパフォーマンスに否定的な影響を与えることが分かった。また、指導者の怒りの特徴や傾向を把握する研究としては、霜触ら (2018) は、中学校、高等学校の部活動における体罰が生じる要因を「顧問・指導者」「生徒」「環境」の要素に分けて、類型化し整理したものや、千葉 (2020) は、高校バスケットボールの指導者において、選手時代に暴力指導を受けてきた指導者ほど、選手に対して暴力行為を行う傾向が強いことを明らかにしたものや、Bartlett & Abrams (2019) は怒り、敵意、攻撃性といった感情とアスリートの個人的特性との関連性について調査し、怒りやすいアスリートの特性を予測し理解するための洞察を提示している。

これらの先行研究を通じて、怒りがパフォーマンスに与える影響や怒りの特性についての研究は行われているが、スポーツ指導者特有の怒りの傾向に関する研究、スポーツ指導者の選手に対するパワハラに関する裁判例等に関する研究、指導者が自己の指導方法がパワハラだといわれることや誤解されることに萎縮せずに全力で指導できる周囲の環境をどのように作るかという指導者をサポートする体制に関する研究はまだ不足しており、この領域におけるさらなる調査が必要である。

第6節 目的

本研究は、スポーツ指導者がパワハラと誤解されるリスクを回避し、自信を持って熱心な指導を行うために身につけるべき知識とスキル及び予防策として指導者の所属組織が留意すべきことを明らかにすることを目的とする。

第2章 方法

第1節 文献調査

第1項 裁判例及び調査報告書の調査

指導者の怒りの発生要因の傾向の有無とその内容、指導がパワーハラに該当するか否かの判断傾向及びインタビュー項目の抽出のために文献調査を実施した。

具体的には、スポーツの現場において指導者から選手に対する行為がパワーハラスメントに該当するかが問題となった2007年から2022年までの裁判例及び調査報告書の事例を無作為に①から⑥の6つを抽出した。

- ① 2021年12月29日付調査報告書（サッカー）
- ② 東京地方裁判所平成28年2月24日（判タ1432号204頁）（バスケットボール）
- ③ 大阪地方裁判所平成29年6月13日（判タ1451号223頁）（空手）
- ④ 調査報告書(出典：文春オンライン <https://bunshun.jp/articles/-/59634>)（サッカー）
- ⑤ 前橋地方裁判所平成24年2月17日（判時2192号86頁）（バレーボール）
- ⑥ 岡山地方裁判所倉敷支部平成19年3月23日（野球）

各事例において認定された事実に従い、指導者の選手に対する行為がパワーハラに該当するか問題となった行為を抽出した結果、合計51行為あった。

当該行為から指導者が選手に対して怒りを覚えた要因や指導者の行為のパワーハラ該当性の判断を抽出した。

なお、スポーツの現場は、勝負が絡む事が多く、感情的になりやすい性質を考慮し、パワーハラに該当するか問題となった行為は、その要因が指導者の怒りであることを前提として検討している。

第2項 日本スポーツ協会による調査

公益財団法人日本スポーツ協会による「学生競技者の安全と心身の良好な状態を促進するプロジェクト」における2020年3月29日「(公財)日本スポーツ協会公認スポーツ指導者を対象としたオンライン調査報告書」から、「指導現場における体罰やしごき」及び「指導現場における言葉による暴力」について指導対象の競技水準に関する項目及び見聞きしたハラスメントと指導の場所に関する項目を抽出した。

第3項 スポーツにおけるアンガーマネジメントの導入事例

スポーツにおけるアンガーマネジメントの導入事例をインターネットのキーワード検索で「アンガーマネジメント」「スポーツ」「導入」等のキーワード検索から抽出を行った。

第2節 インタビュー調査

第1項 調査方法

本研究ではインタビュー調査を行うことで、スポーツ指導における指導者が選手に怒りを覚える要因を探索的に明らかにした。

インタビューの対象者は、スポーツの指導者について、選手の年代及び競技レベルに偏りが生じないように抽出した合計8名（小学生、中学生、高校生、社会人のコーチ又は監督）を対象にした(表1)。

調査時期は、2023年9月から同年11月とし、対面及びオンラインで実施をした。

インタビューの主な内容は「指導方針」「怒りが生じる出来事」「指導を行う上での悩みや課題」「パワハラ予防策」に関する質問を行った。

表1 インタビュー対象者

対象者	競技	カテゴリー	立場	指導歴	競技レベル・主な成績
A	野球	U-12	コーチ	1年	地区大会優勝
B	サッカー	U-15	監督	17年	都道府県リーグ優勝
C	サッカー	社会人	監督	17年	都道府県1部
D	水泳	U-18	監督	20年以上	全国
E	サッカー	U-15	コーチ	25年	都道府県リーグ
F	サッカー	U-18	コーチ	18年	地域リーグ1部
G	サッカー	U-15	コーチ	18年	全国
H	柔道	U-18	監督	15年	都道府県大会ベスト16

第2項 分析方法

インタビューで得られた内容は逐語録を作成した。次に、逐語録から重要となる語句をコードとして抽出し、そこからサブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。この作業をインタビュー対象者ごとに抽出を行い、共通点や特徴的な点をまとめた。

第3項 倫理的配慮

インタビューにあたり、対象者に対して、研究の目的、方法、インタビュー内容の公表、対象者にとっての研究協力に関する利益、不利益を対象者へ伝えた上で、対象者の自由な意思による協力の同意を得てインタビューを行った。さらに、対象者へのプライバシーの配慮として、匿名として記述し、記述内容から対象者が特定できないようにした。

第3章 結果

第1節 裁判例、調査報告書等の調査

第1項 パワハラに該当するか否かの判断事例

事例②においては、同じ指導者の指導について、パワハラに該当すると判断された指導とパワハラには該当しないと判断された指導が存在する事例があった。

1. パワハラに該当した行為の例

【事案】

他校との練習試合の際、選手が指導者の指示に「はい」と返事したのに対し、他の部員ら等の面前で、「分かったふりするな」等と怒鳴りつけ、選手のルーズボールへの飛びつき方が甘かったなどとして「キャプテン辞めろ」等と責め立てた。

【判断内容】

指導者が本件バスケット部の顧問及び監督の教員としてキャプテン人事や選手起用及び練習方法等の全ての事項につき決定権を持って部員の生徒らを支配する立場であること、それ自体が極めて威迫的、攻撃的で侮辱的な罵倒や人格非難を伴うなど選手に強い心理的打撃を与えて精神的に追い詰める内容や態様のものであること、選手の非違行為に当たる余地のないプレー及び発表や発言の内容等が自らの意に沿わないとする指導者の不満や苛立ち等に起因するものであること、指導の方法も注意や助言で足りるものであること、そもそも教育上の必要性や相当性を認め難いものが多数含まれていることなどの理由により、教育上の指導として法的に許容される範囲を逸脱したパワハラに当たる違法な指導とみなされた。

2. パワハラに該当しなかった行為

【事案】

指導者が選手に対してルーズボールへの飛びつき方が悪いとして叱責し、体育館 2 階部分の周回ランニングコースを走らせ、さらにその走り方が全力でないなどとして叱責した。

【判断内容】

叱責の具体的な言辞は明らかではないが、ランニングコースを走るという行為は運動部の練習の一環として通常行われるものであること、そのため、全力で走ることを指示すること自体が身体的苦痛を伴う懲戒行為や体罰に該当するとはいい難いこと、本件において受忍し得る限度を超えた身体的苦痛を伴う程度の長距離又は長時間のランニングを指示したことを認めるに足りる的確な証拠もないことを理由に、結果として、この行為は教育上の指導として法的に許容される範囲を逸脱しているとは認められず、パワハラには該当しないと判断され、適正な指導とみなされた。

第2項 裁判例等におけるパワハラに関する判断

1. 事例の分析

事例1から事例6の行為の内容、パワハラの該当性、怒りの要因となった出来事、周囲に人がいるか言動の場面でまとめた(表2～表7)。なお、各事例において、違法性が認定された行為は、パワハラに該当するとみなしている。

表 2 事例① (2021年12月29日付調査報告書(競技:サッカー))

行為の内容	パワハラ 該当性	怒りの要因となった出来事		周囲に 人がいるか	言動の場面
「お前がやったことをやってやろうか」などと言いつつ、当該選手の背中を強く押して、その襟首をつかみ、ユニフォームを引っ張りながら、当該選手の背後から、右足で当該選手の右足首を右側から払って転倒させた。	○	ある選手が相手チームの選手に抜かれそうになったところ、後方からチャージをかけて転倒させた。	選手のプレーの内容・質	○	紅白戦
「お前のパスはこうなんや」などと言って、徐々に距離を詰めながら(最短で約7~8メートルの至近距離)、相当に強くボールを蹴り、2、3回、選手にぶつける	○	ある選手のパスが浮いている	選手のプレーの内容・質	○	練習中
「おい」と胸ぐらをつかんだり、髪を引っ張ったり、足を強く蹴るなどした。	○	運転免許を取得していない若手選手に対して、(他の選手の自動車ではなく)自転車で練習場に通うよう命じていたところ、そのルールに違反した	選手の態度・素行	○	不明
腰痛のためパフォーマンスが悪く試合前半で交代した選手に対し、金氏は、チームベンチの横で「お前できると言っておいてこれは何なんだ」と言って胸ぐらをつかみ、同選手の胸を突き飛ばした。	○	パフォーマンスが悪く試合前半で交代	選手のプレー内容・質	○	練習試合
選手の前髪を握り、1発平手打ちをした。	○	ある選手の前髪が長いことに立腹	選手の態度・素行	○	不明
選手に対し、「もっと行かなきやダメだろ」と言いながら、後ろから強く突き飛ばした。	○	消極的なプレー	選手のプレーの内容・質	○	公式戦
ハーフタイムのミーティング終了後、ある選手の胸ぐらをつかんで叱責した。	○	不明	不明	○	公式戦
選手の頭を平手ではたき、「ケアしてる場合ちゃうやろ」、「お前が冷やす権利あんのか」などと述べた。	○	不明	不明	○	その他
「人としてその言い方はどうなんだ」と言いながら同選手を突き飛ばし、同選手は自動販売機にぶつかった。	○	選手起用等について意見を述べた	指導者に対する意見	○	その他
(そのトラブルと直接関係のない)先輩の3年生数名を呼び出し、「なぜ後輩を守ってやらないのか」と述べて、呼び出した全員に平手打ちをした。	○	選手が学校でトラブルを起こした	選手の態度・素行	○	不明
「死ぬ」「俺の前から消えろ」「殺すぞ」「消えろ」	○	不明	不明	○	不明
「だから○○(注:選手名)はダメなんだ」「○○なんだからダメなんだよ、使えねーな」「グラウンドから出ていけ」「サッカーやめちまえ」「そんなプレーは小学生でもできる」「お前の顔は気持ち悪い」「アホ」「ボケ」「ハゲ」「おい、てめえ」「俺の前に二度と姿を見せるな」「貴様、サッカー辞めろ」	△ (具体的な文脈や前後関係による)	不明	不明	○	不明

表 3 事例②（東京地方裁判所平成 28 年 2 月 24 日（判タ 1432 号 204 頁）（バスケットボール））

行為の内容	パワーハラ 該当性	怒りの要因となった出来事	周囲に 人がいるか	言動の場面
「キャプテン辞めろ」等と語気鋭く述べて責め立てた	○	専攻実技の授業において、選手のキャプテンとしてのリーダー像に関する発表内容が意に沿わないものであった	○	その他
プレーの内容について責め立てるとともに、「キャプテン辞めろ」等と怒鳴りつけて責め立てた	○	プレーの内容が意に沿わない	○	練習中
ルーズボールに積極的に飛びついていないとして責め立て、選手の頬を平手で1ないし2回殴打した	○	練習試合の際、ルーズボールに積極的に飛びついていない	○	練習試合
ルーズボールへの飛びつき方が悪いなどとして叱責し、体育館2階部分の周回ランニングコースを走らせ、さらにその走り方が全力でないなどとして叱責した	×	練習試合の際、ルーズボールへの飛びつき方が悪いなど	○	練習試合
「何でお前ルーズボール取りに行けへんねん」と怒鳴りつけて責め立て、選手の両頬を平手で2ないし3回ほど殴打	○	ルーズボールを取りに行かない	○	練習試合
「ボールに飛びつけ」、「お前、キャプテンやろ、キャプテンやったら誰よりも体を張れ」、「なんぼやっても一緒や」、「キャプテン辞めろ」等と怒鳴りつけて責め立てながら選手の頭や頬を平手で合計6ないし8回ほど殴打し、顔面に向かってボールを投げつける	○	ルーズボール捕球の練習の際、捕球に失敗	○	練習中
キャプテンを続けさせてほしいと述べたことに対し、「練習をしたからキャプテンをさせてくれというのは間違っていないか」、「質問されて、何も言わなかったら、キャプテンなんてできないやろ」、「キャプテン辞めたら」等と責め立てた	○	キャプテンを続けさせてほしいと述べた	×	その他
監督の指示に「はい」と返事したのに対し、他の部員ら等の面前で、「分かったふりするな」等と怒鳴りつけ、ルーズボールへの飛びつき方が甘かったなどとして責め立てた	○	・他校との練習試合の際、監督の指示に「はい」と返事した ・ルーズボールへの飛びつき方が甘かった	○	練習試合
「何でディフェンスを見ない」、「しっかりやれ」等と怒鳴りつけて責め立てながら頬や側頭部を平手で8ないし10回ほど強く殴打し、試合の再開後に詰め寄ってコートの外に後ずさりして移動させながら側頭部辺りを平手で5ないし7回ほど連続して強く殴打し、試合の再中断時にも「しっかりやれ」等と怒鳴りつけながら頬や側頭部を3回ほど平手で強く殴打した上で、「叩かれてやるのは動物園やサーカスで調教されてる動物と一緒にや。●●（注：選手の姓）は動物か。」等と責め立てた	○	他校との練習試合の際、ディフェンスなどのプレーに納得がいかない	○	練習試合
選手のせいで今日は負けた、選手をキャプテンから外す等と語気鋭く責め立てた	○	プレーの内容が意に沿わない	○	練習試合
「もっときつく怒ったり叩いたりするかもしれんけどそれでもいいねん」と述べ、選手が「はい」と答えると、「殴られてもやるんやな。明日楽しみにしているから。」と述べた	○	「キャプテンがしんどい」「大学進学に有利だからです」「キャプテンを続けさせてください」と答えた	×	その他

表 4 事例③（大阪地方裁判所平成 29 年 6 月 13 日（判タ 1451 号 223 頁）（空手））

行為の内容	パワハラ 該当性	怒りの要因となった出来事	周囲に 人がいるか	言動の場面
平成 24 年 6 月以降、団体戦に出場させなかった	×	・その性格や態度においてチームとして戦うという意識や行動において他の部員に劣る ・平成 24 年 6 月のインターハイ予選の準決勝で大将として出場して敗戦 ・その後のミーティングの際に、監督 2 を信用していなかったことが敗因であるとの発言をした	○	公式戦
Y 2 は、X 1 を呼び出そうとした O G らを止めようとしたというものの、その実行を阻止せず、O G らによる不相当な手段・方法での指導を阻止しなかった。	○	不明	○	その他
練習場からの退場を命じた。	×	練習中にやる気がないとみられる態度をとり、続く自由練習の時間に O G らにアドバイスを求めなかった	○	紅白戦
翌週に迫ったインターハイ予選まで、練習への参加を禁じることとし、また、インターハイ選終了までの練習参加禁止を命じている。	○	試合形式の練習中、無気力な戦い方をして全敗したこと、それによってチームの士気を下げたこと、その後も反省の態度が見られなかったこと	○	その他
練習参加禁止処分をし、試合前のウォーミングアップも空手道部員とは別に行わざるを得ない状況にあって、さらに、Y 2 は、X 1 を応援していた 2 年生部員らをとがめる指導をしたことにより、原告らに対する応援も他の部員と同様には許されないということが、Y 2 の意向として暗黙のうちに部員及び父兄の間に伝播し、その結果として、a 高校の生徒、父母等関係者で X 1 を応援する者はいないか、ごくわずかであるという状況になっていたこと	○	不明	○	公式戦
退部届を提出しなければインターハイ本選に参加させないと告げた上で、十分な検討の機会を与えずに、当日その場で署名・押印させた。	○	・練習で明らかにやる気の無い態度をして、監督の指導にも従わない ・同月 16 日の試合終了後、Y 2 や本件空手道部の部員、O G 及び保護者らが集まっている場において、「こいつらカスカ」などと発言するとともに、Y 2、他の部員、O G らが X 1 を集団でいじめている旨の発言をし、その際、X 1 も母親の発言に呼応して「カスじゃけえ」などと発言した	○	その他
Y 2 が d 大学のスポーツ推薦入試及び e 大学体育学部の公募推薦入試（学校推薦型）の推薦を拒否	×	不明	不明	その他
X 1 が d 大学へのスポーツ推薦を強く希望し、同大学の練習にも参加していることを知りながら、スポーツ推薦の意思がないことを明確に告げず、そのため X 1 に無意味な期待を抱かせた上、最終的に推薦を拒否して多大な失望感や不審感を抱かせる。	○	カス発言を受けたこと	不明	その他
Y 2 は、X 1 に対し、インターハイ本選前において、ゼッケンを間際に交付し、会場までの引率を行わず、試合の際にはコーチを付けなかったほか、Y 2 が X 1 から退部届が提出されていることを部員や父母会に説明した結果、X 1 が a 高校としての応援を受けることがなかった。	○	カス発言を受けたこと	不明	その他

表 5 事例④（調査報告書(出典：文春オンライン <https://bunshun.jp/articles/-/59634>) (サッカー))

行為の内容	パワハラ 該当性	怒りの要因となった出来事		周囲に 人がいるか	言動の場面
監督が突如激昂し、ホワイトボードに向けてペットボトルを投げ付け、さらにホワイトボードを持ち上げて床に叩きつけ、転倒・破損させた。その直後、さらに監督が選手Aに詰め寄ろうとするところを、選手BやスタッフCが仲裁に入ったところ、お前は関係ないだろうといった趣旨の暴言を吐いて手を振り払った。	○	令和4年7月2日に実施された奈良クラブとのホームゲーム戦のハーフタイム時に、試合に出ていた選手Aが他の出場選手にプレイ面での助言をした	不明	○	公式戦
『黒人にクロと言って何が悪い?』『白人にシロと言ってもダメなのか』『ブラジルでは当たり前にクロ、シロ、黄色と言っているぞ』などと人種差別と受け取られかねない発言	○	不明	不明	○	不明
ピッチ上での特定の選手のミスについて、強い口調で罵声を浴びせたり、チームメンバーの面前でミスの場面の映像を流して名指しで批判をするなどした。	○	プレーのミス	選手のプレーの内容・質	○	公式戦
怪我人に対し、「なにリハビリが堂々と歩いているんだ」といった不必要な暴言を吐いた。	○	怪我をしている	選手の態度・素行	○	不明
練習で紅白戦に出ることの出来ない控えの選手の取扱いに関し、控えの選手らに聞こえるように、トレーナー陣に対し、「こいつら適当に練習させておいて」といった心無い言葉を発した。	○	控え選手の存在	選手のプレーの内容・質	○	紅白戦
紅白戦の際、スタメンチームの選手に怪我をさせないよう、リザーブチームの選手らに対し、控えのくせに本気でプレイをするな、という趣旨の発言をした。	○	リザーブの選手がスタメンの選手に対して本気でプレーしていた	選手のプレーの内容・質	○	紅白戦
新型コロナウイルスに罹患した選手が療養期間明けに練習に復帰した際、体調が万全ではないにもかかわらず、体調に配慮することなく練習に参加させ、いつもどおりのパフォーマンスができないことを叱責した。	○	練習に参加させ、いつもどおりのパフォーマンスができない	選手のプレーの内容・質	○	練習中

表 6 事例⑤（前橋地方裁判所平成 24 年 2 月 17 日（判時 2192 号 86 頁）(バレーボール))

行為の内容	パワハラ 該当性	怒りの要因となった出来事		周囲に 人がいるか	言動の場面
選手の頭、尻、太もも、みぞおちを叩いた。	○	集中力を欠いている、無気力であるなど（気合を入れる、緊張感をもたせるなどの気持ちで、部活動の指導の一環として行った）	プレーの内容・質	○	練習中
レギュラー部員のうちの三名を平手で叩いた。	○	集中力を欠いている、無気力であるなど（気合を入れる、緊張感をもたせるなどの気持ちで、部活動の指導の一環として行った）	プレーの内容・質	○	紅白戦
選手の頭頂部を竹刀で叩き、さらに、竹刀で足に触れた上、腹部を軽く突いた。	○	集中力を欠いている、無気力であるなど（気合を入れる、緊張感をもたせるなどの気持ちで、部活動の指導の一環として行った）	プレーの内容・質	○	練習中
バレー部の中心選手を、平手又は拳骨で叩いた。	○	プレーに気持ちが入っていないときやチャンス逃した	選手のプレーの内容・質	○	不明
合宿練習の最終日、選手と良いライバルになると期待していた「Dのようになぜできないか」と発言した	×	選手が膝を庇って精一杯動いていないように感じられた	選手のプレーの内容・質	○	練習中
選手は、数回にわたる左膝前十字・内側靭帯等の手術を受けており、再度靭帯を断裂した場合は、移植する腱がなく、バレーボールを続けることができなくなる状況にあったところ、上記状況を認識していた上で、選手に対し、レシーブ練習をさせていた。	×	不明	不明	○	練習中

表 7 事例⑥（岡山地方裁判所倉敷支部平成 19 年 3 月 23 日（野球））

行為の内容	パワハラ 該当性	怒りの要因となった出来事		周囲に 人がいるか	言動の場面
平成17年6月上旬ころの午後10時過ぎころ、岡山県浅口郡a町bc番地所在のA高校野球部グラウンド裏プレハブ建物2階事務室において、1年生部員Bに夜間の個別練習（スイングチェック）を行っていた際、その腕のあざを見とがめて、部員間の暴行事件が発生したとして、Bが告げる2年生部員Cを同所に呼び出し、暴行を加えたかどうか問い詰めたところ、Cが「言うことを聞かないから殴った」と弁解するので、同所において、C（当時16歳）をやにわに投げ飛ばした上、その顔面、腹部等を数回踏み付け、さらにCを立ててその顔面を手拳で数回殴打するなどの暴行	○	選手間の暴行が判明した	選手の態度・素行	○	練習中
前記日時・場所において、引き続き、「お前も2年の言うことを聞けえ」と怒号して、B（当時15歳）に対し、その顔面を多数回にわたり手拳あるいは平手で殴打するなどの暴行	○	上級生の言うことを聞かないこと	選手の態度・素行	○	練習中
A高校野球部グラウンドにおいて、野球部員であるD、B、E、F、G、H、I、J、K、L及びMをして、全裸の状態のままランニングさせ、もって、野球部員11名に義務のないことを行わせた	○	不明	不明	○	練習中
上記雨天練習場横空き地において、D（当時17歳）の顔面を手拳で数回殴打する暴行	○	食堂の掃除を怠けて、散らかしていたなど胎動が悪い	選手の態度・素行	○	その他
前記日時・場所において、引き続き、M（当時18歳）の顔面を手拳で1回殴打する暴行	○	食堂の掃除を怠けて、散らかしていたなど胎動が悪い	選手の態度・素行	○	その他
前記日時・場所において、引き続き、F（当時17歳）の顔面を手拳で数回殴打する暴行	○	食堂の掃除を怠けて、散らかしていたなど胎動が悪い	選手の態度・素行	○	その他

第3項 怒りを覚えた状況

指導者が選手に対して、怒りを覚えた状況は、練習中での怒りが21%であり、試合形式の場面では、公式戦が12%、練習試合が14%、紅白戦が10%であり、合計36%になることがわかった。指導者が選手に対して怒りが覚えた際の周囲の状況としては、周囲に人がいる状況がほとんどであった。

図7 怒りを覚えた状況

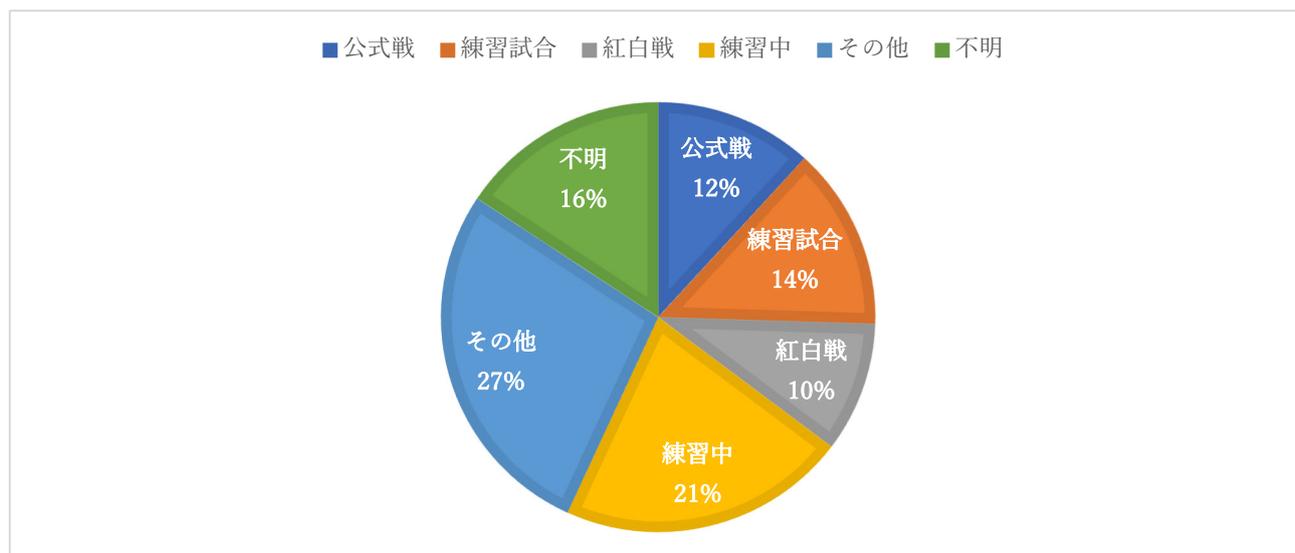
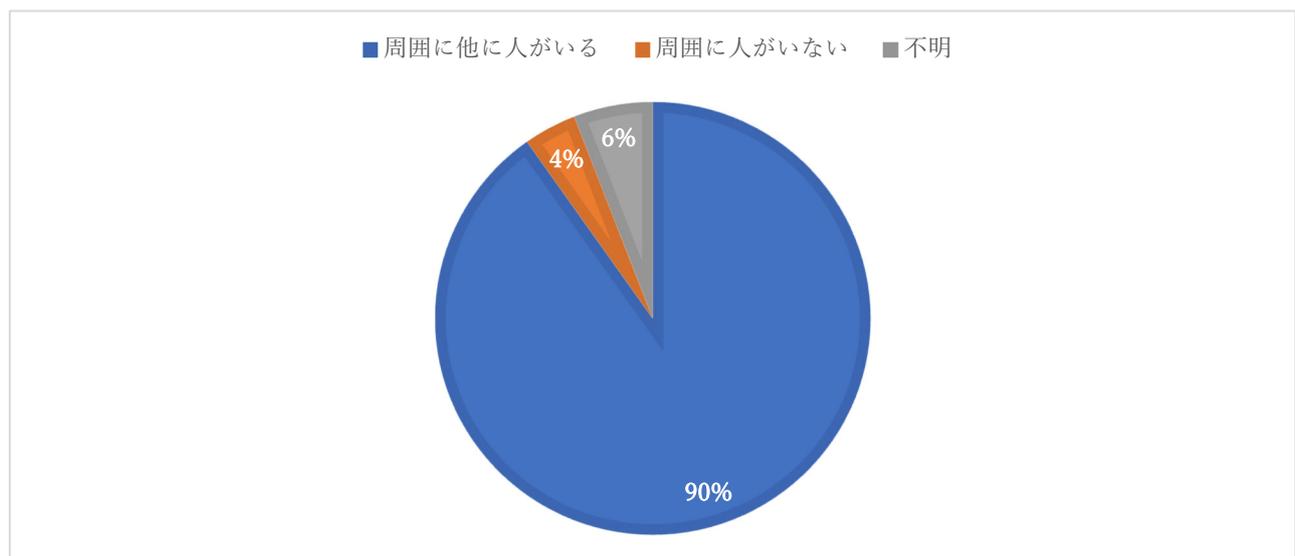


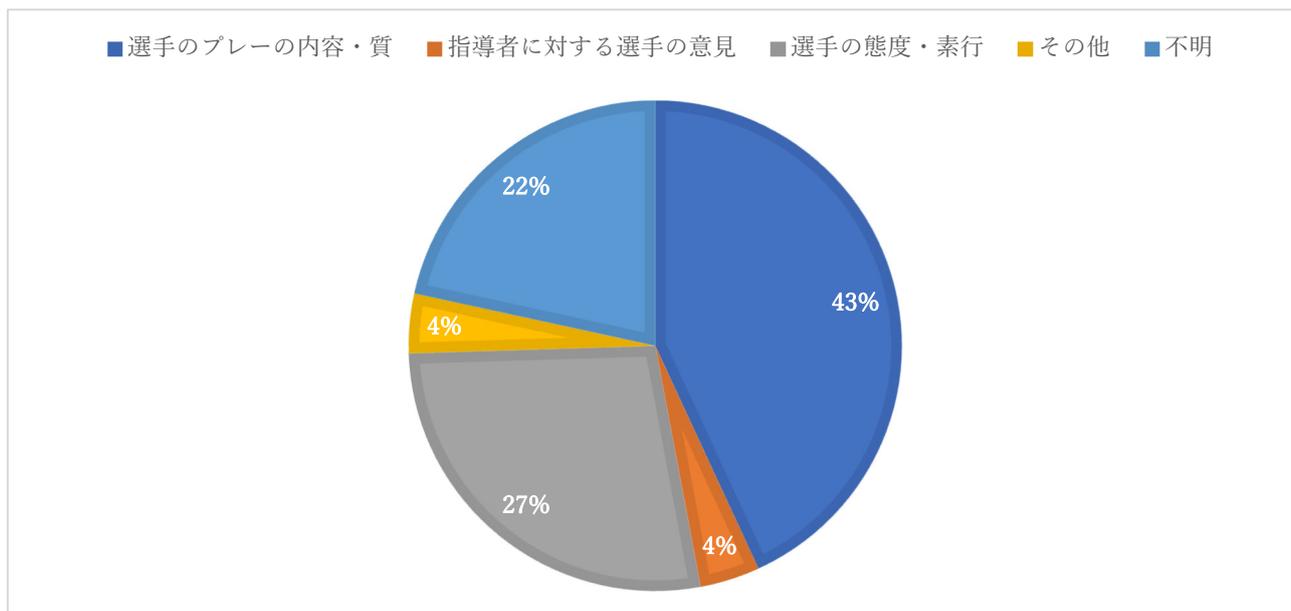
図8 怒りを覚えた際に周囲に人がいたか



第4項 怒りを覚えた出来事

指導者が選手に対して、怒りを覚える要因となる選手の言動は、選手のプレーに対する不満が43%で最も多く、次いで、選手の素行が悪い場合が27%、その次に選手が指導者に対して意見した場合が4%であった。

図9 怒りを覚える要因となった選手の行為



第2節 日本スポーツ協会による調査

第1項 競技レベルとの怒り

日本スポーツ協会に登録された指導者85,641名を対象に、2019年9月11日～同年10月2日において実施された日本スポーツ協会による調査（有効回収票数は7,346票（有効回収率：8.6%））では、体罰やしごきを、指導対象の競技水準でみると、競技水準が高くなるほど、見聞きしたとする割合が高くなる傾向がみられたとの結果が得られた。

また、指導現場における言葉による暴力を、指導対象の競技水準でみると、都道府県大会レベル以上で、見聞きしたとする割合が高くなる傾向がみられたとの結果が得られた。

（図10及び図11は、公益財団法人日本スポーツ協会による「学生競技者の安全と心身の良好な状態を促進するプロジェクト」における2020年3月29日「(公財)日本スポーツ協会公認スポーツ指導者を対象としたオンライン調査報告書」のデータをまとめたものである。）

図 10 ここ5年くらいの間に体罰やしごきを自分の周囲で見聞きした割合

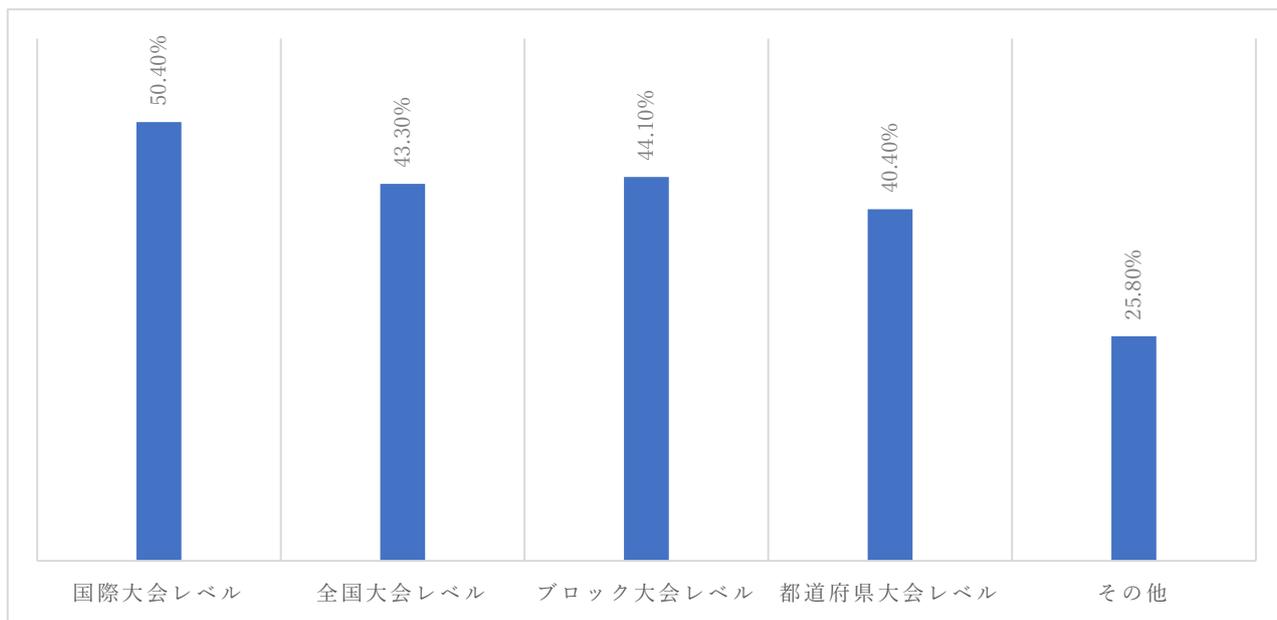
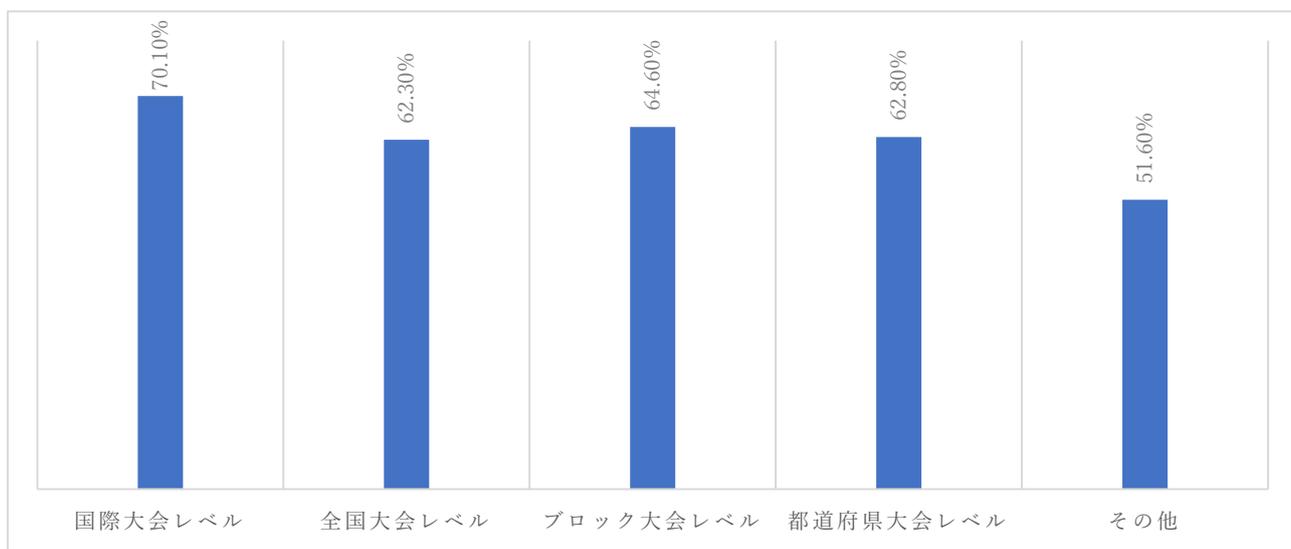


図 11 ここ5年くらいの間に言葉による暴力を自分の周囲で見聞きした割合

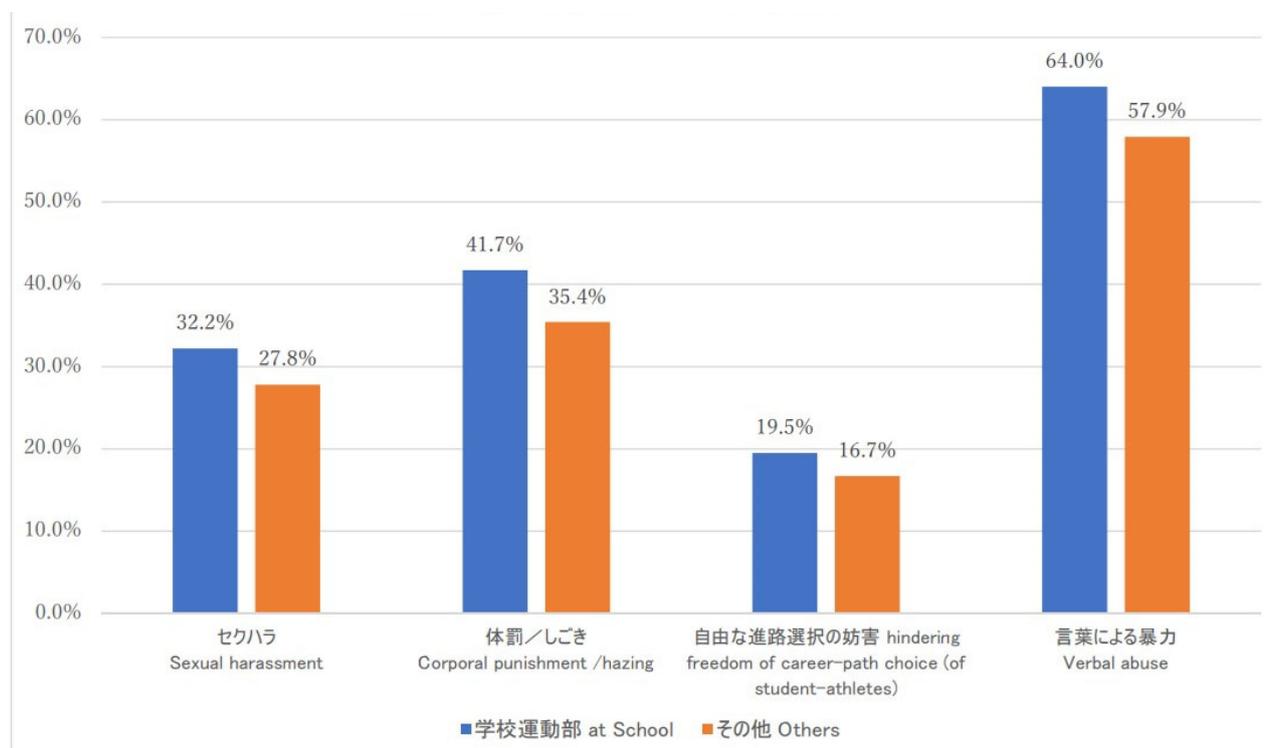


第2項 見聞きしたハラスメントと指導の場所

日本スポーツ協会に登録された指導者 85,641 名を対象に、2019 年 9 月 11 日～同年 10 月 2 日において実施された日本スポーツ協会による調査（有効回収票数は 7,346 票（有効回収率：8.6%））では、「ここ 5 年くらいの間に体罰やしごきを自分の周囲で見聞きした」ことにつき、体罰やしごきを、学校運動部の指導の有無でみると、学校運動部の指導で見聞きしたとする割合は 41.7%であり、学校運動部ではない場合の割合は 35.4%であり、学校運動部の指導で見聞きしたとする割合が高いという結果が得られた。

また、「ここ 5 年くらいの間に言葉による暴力を自分の周囲で見聞きした」ことにつき、指導現場における言葉による暴力を、学校運動部の指導の有無でみると、学校運動部の指導で見聞きした割合は 64.0%であり、学校運動部ではない場合の割合は 57.9%であり、学校運動部の指導で見聞きしたとする割合が高いという結果が得られた（図 12 出典：公益財団法人日本スポーツ協会による「学生競技者の安全と心身の良好な状態を促進するプロジェクト」における 2020 年 3 月 29 日「（公財）日本スポーツ協会公認スポーツ指導者を対象としたオンライン調査報告書」）。

図 12 見聞きしたハラスメントと指導の場所



第3節 指導者のインタビュー

第1項 指導方針

指導方針として「試合での勝利」を重視する指導者（以下、「勝利重視型」という。）が対象者 A、C、G の3名、「人間形成」を重視する指導者（以下、「人間形成重視型」という。）が対象者 B、D、E、F、H の5名に分かれた。

表 8 指導方針

カテゴリー	発話者	発言
勝利を主たる指導方針とする	対象者 A	「勝つために厳しく」 「うちもそれなりに強いチームっていうのもあって、この大会、またこの相手には絶対勝たなきゃいけないみたいなのがやっぱりあってですね。」
	対象者 C	「(勝利へのこだわりが) あります、あります。」 「多分一番の根本にあるのは、どうやったら、(勝利に向けて) 前に進めるかっていうところしか考えてない」
	対象者 G	「(チームの勝利に対するこだわり) すごい強いです。」 「どんだけ自主性を高めるかですよ。」「これはもう一生懸命であることです。」「ゲームに対して課題を持って取り組んでいる子って、やっぱ一生懸命から伝わるんすよこっちに。それって俺自主性自立性とか自立だと思っているんですね。」
人間形成を主たる指導方針とする	対象者 B	「礼儀、挨拶、荷物の管理、言葉遣い、親への対応、そういったものはすごい、この神奈川の中でも一番って言われるぐらい厳しくさせてもらっています。そこは徹底していますね。」 「やっぱり自分が育ってきた環境が一番伸びたっていう自分の自負があるので。その通りに本当は導いて育てていきたいのが本音なんです」
	対象者 D	「基本的には、まず人間的に、しっかりとしてもらおう。そのときに、一番は駄目なところばかりを貶すんじゃなくて、いいところを見つける。」 「具体的に、人間教育じゃないけれども、やっぱり子供たちの相互コミュニケーションを取る時間を作らないと駄目だよ」
	対象者 E	「人間形成とかも必要です」 「個人的には、強いて言うなら育てるといふか、育成の方が先にあって、それをちゃんとしたら勝てるでしょっていうそういうどっちかという個人に目を向ける」
	対象者 F	「社会とかチームのルールっていうのは、守るようになっていふのは必ずするようには伝えていて、そこにはあんまり判断はない。いらないうていふか、守らなければいけないことは、させるようにはいつも考えています。」 「(選手のプレーについては) できないのが当たり前だと考えるようにやっている」「できないことはまあ指導者のせいだていふふうには考えている」

カテゴリー	発話者	発言
	対象者 H	「明らかに弱い相手に対して、痛めつけるような行為をしてるっていうのはもう絶対許せませんよね。」「チャレンジはして欲しい。」 「本当に人間形成は大事なところだなと思う」

第2項 怒りの発生する場面・状況

勝利重視型の3名の主な怒りの発生場所は、「試合」の状況で怒りを覚えると述べ、人間形成重視型に属する対象者B、D、Eは「日ごろの練習」において怒りを覚え、試合では怒りを覚えることはほぼないと述べている。

なお、怒りの発生の際に、周囲に人がいるか否かは、回答した全ての対象者が問題としていない。

表9 怒りの発生する場面・状況

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
試合等の状況	勝利を主たる指導方針とする	対象者A	「やっぱり試合中の方が圧倒的に多いですかね。」 「(勝つことを) 結構意識したりすると、そういう試合は結構熱くなりがちだなって思いますね。」
		対象者C	「(基本は試合) そうですね。」 「練習はどうですかね、ほぼほぼないですかね。」
		対象者G	(選手のプレーのミスについての怒りの場面)「それは大事な試合ですよね。」「そういうミスのときに感情でちゃいますよね、もう。」 「何か緊迫したゲームってやっぱ忘れちゃいますよね。冷静になりきれない時あります。」 「もう頑張っていない姿が見えたら、練習だろうが試合だろうが、そこは怒りとして出てくる。」
		対象者B	「練習が多いですかね。」 「試合に関して言いますと、試合の中では怒鳴ったり、怒ったりすることはほぼないです。ほぼっていうか、100パーに近いかな、ないです」
		対象者D	「練習中厳しく言うよね。」「日頃が大事なんじゃないの。だからそうならないように、日頃厳しくね。練習とかで言う」 「試合終わった後、何言うとか、そういったことはないですよ。」
		対象者E	「練習の方がこうやってへんことに対してフォーカスし、言って声が大きくなる」
		対象者F	「(練習でも試合でも) どっちもあると思います。」
		対象者H	「(練習も試合も) 変わらずですね。」
周囲に人がいる状況か	勝利を主たる指導方針とする	対象者A	(周囲に人がいるか否か)「あまり気にしてない。」「そんなに躊躇はしてないかなって感じはしますね。」
		対象者G	(周囲に人がいるか否か)「周囲の状況は多分関係ないですよね」
		対象者D	「基本的に、逆に滾々と話をしなきゃいけないっていうときには、穏やかな口調で、別室とか練習終わった後とか、ちょっと上がってこ

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
			<p>いって言って話をする。この場で、言わなくちゃいけないっていう事例だと、大きな声で何やってんだっていうことで言って、あれは言われても当然だよっていう目を周りの生徒はしてる。」</p>
人間形成を主たる 指導方針とする	対象者F		<p>「その場でその瞬間に伝えなきゃいけないときには、もしくは他の選手にも一緒に伝えなきゃいけないときにはあります。その場で言います。」</p> <p>「ある程度年代が上がってきた場合には、みんなの前で怒られるってことに対してやっぱり抵抗がある選手もいるのでそういう選手は後でちょっと呼び出して話をしたりとかっていうのはあるのでその辺は状況と選手を見て変えています。」</p>
		対象者F	<p>「その場でその瞬間に伝えなきゃいけないときには、もしくは他の選手にも一緒に伝えなきゃいけないときにはあります。その場で言います。」</p> <p>「ある程度年代が上がってきた場合には、みんなの前で怒られるってことに対してやっぱり抵抗がある選手もいるのでそういう選手は後でちょっと呼び出して話をしたりとかっていうのはあるのでその辺は状況と選手を見て変えています。」</p>

第3項 怒りの発生要因

8名の対象者から、怒りの発生要因として30個の要素が抽出され、カテゴリとして「試合結果に影響する行動」「自分の思い通りにならない行動」「倫理観や道徳観に反する行動」「危険な行動」「やる気の見えない態度や行動」の5つが抽出された。

「試合結果に影響する行動」「自分の思い通りにならない行動」は、「勝利重視型」だけに見られる怒りであった。

また、「倫理観や道徳観に反する行動」「危険な行動」は、「人間形成重視型」だけに見られる怒りであった。

さらに、「やる気の見えない態度や行動」は、「勝利重視型」及び「人間形成重視型」の両方に見られる怒りであった。

1. 「試合結果に影響する行動」

指導者は、選手の指導に反する行動や単純なプレーのミスに対して怒りが生じる。

表 10 怒りの発生要因（試合結果に影響する行動）

カテゴリ	サブカテゴリ	発話者	発言
試合結果に影響する行動	指導に反する行動	対象者A	「まずやっぱり多いのは、試合のときに、教えたことができない。それで試合出てね、その時になんでいつも通りにやれないんだってことで、例えば、前に突っ込んでくる場所だろ、何をやってるんだみたいな」 「やっぱりいらつきですね。僕らコーチが教えてやって欲しいことをできてないっていうことになる、なんでできないんだみたいところでイラッてなっちゃう。」
		対象者C	「いや、練習でできてるでしょうとか、いつもの自分だったらそれ出来てるんじゃないのとか、(プレーの内容とか質に対して、そういう感情を抱くことがやっぱり多いんですかね。) そうですね。」 「悔しさの方が大きいですかね。なんでできないんだよみたいな感じのことがいらっとなるんでしょうね。」
	単純なミス	対象者G	「(選手のプレーでのミスで怒りが生じること)ありますよ。あります。あります。もちろん。どのレベルでやってんだっていうミスをするときは込み上げます。そこだけは感情的になって思わず出ちゃうときあります。決定的なチャンスでパスミスとか、単純ですよ、決定的なチャンスでパスミスとか、単純なコントロールミスとか、っていうことです。言います、言います。どんなレベルでサッカーやってんだよとかは言っちゃいますよね。」

2. 「自分の思い通りにならない行動」

指導者は、選手の意識の低さや指導者としての評価が下がるような選手の行動に怒りが生じる。

表 11 怒りの発生要因（自分の思い通りにならない行動）

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
自分の思い通りにならない行動	選手の意識の低さ	対象者A	「やっぱりこれ指導者の方がそれなりの熱を持ってないと、子供たちも重要性がよくわかってなくて、何となくプレーして、何となく負けちゃったってなると、やっぱり野球を大事にやってきたのってことにもなっちゃうんでね。その指導者としての思いを子供たちに伝えるときに、どうしてもそれでまたちょっと強い口調になったりとかね。避けられないっていうか必要な喝であると思います。」
		対象者C	「正直ちょっと格下の相手とやって、こっちもちょっと戦略を落としてた部分はありますが、選手のプレー自体がなめてたので、もう初めて言ったぐらいですかね、スタッフのほうが全国行きたいと思って、お前らが行きたいと思ってねえんだったら、やらなくていいだろこの大会みたいなの。ふざけんじゃねえっていうぐらいですかね。」
		対象者G	「(自主性、一生懸命やることという指導方針に反する選手の対応、態度、行動にいらつき、怒りが出る) そういうことです。怒るときに怒るときってけどそういうときかもしんないっすね。決まって。」 「感情とはちょっと遠いかもしんないっすけど、違和感。」 「もう本当にただ単にイライラですよ。違和感に対するイライラ」
指導者としての評価	対象者A	「うちもそれなりに強いチームっていうのもあって、この大会、またこの相手には絶対勝たなきゃいけないみたいなののがやっぱりあってですね。それは伝統みたいなの、伝統のものじゃないけどね。ライバルチームには勝たなきゃいけないし、負けてばかりだと、この代のこの監督はしょぼかったみたいに言われるわけじゃないですか。伝統というかその辺をやっぱり結構意識したりすると、そういう試合は結構熱くなりがちだなって思いますね。」	

3. 「倫理観や道徳観に反する行動」

指導者は、選手の相手に対する配慮のない言動、基本的なマナーができない行動、ルールを守らない行動を目の当たりにすると怒りが生じる。

表 12 怒りの発生要因（倫理観・道徳観に反する行動）

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
倫理観・道徳観に反する行動	相手に対する配慮のない言動	対象者 B	「仲間思いじゃない行動をとったとき」 「人によって対応を変えるってのは、僕一番ナンセンスだと思って」
		対象者 E	「一番みんな人を馬鹿にしたときとかいうか、そのなんか人に対して失礼な態度をとったりとか。例えばで言うと、仲間同士とかでも、何かしたときに例えば謝らへんかったりとか。そんなんとかですかね。」 「なんか考えてへん、お前それそんなこと言って何も感じひんの？とか、何かそういうときに多分僕が一番感情的になるというか。」
		対象者 H	「(力優位な者が明らかに弱い相手に対して痛めつける行為)もうふざけるなっていう形で。カチンときてもうそのまま止めますよね。」
基本的なマナーができない		対象者 B	「練習の中で言うと、言葉遣い。」「他のコーチ陣とかまだ学生コーチとか、そういった子たち、スタッフに対して言うことを聞かない、言葉遣いが悪い。」
		対象者 D	「都合のいいときだけ練習に参加して、何かちょっと嫌だなと思ったら休むようなやつもいるわけなんですよ。」「しばらく休んでいいよと、はい休みますって言って、いきなり知らない間に来て、こんにちわって。それ何も言わねえのかなって思ってるうちに、プールにポンと入っちゃうっていう変わったやつも居て、そういうやつはお前ちょっと上がってこいって。」 「練習来たら、こういう状態で顔を出すことできなかったんですけど、調子がこういうふううまく直ったので、練習今日からお願いしますって言えないの？お前。いやそれ言うのは当たり前だよ。それ言えるまでね、考えていきなさいっていうのはありますね。」
		対象者 E	「時間守れへんとかも 1 回目は怒らへんけど、2 回同じことしたら言うとか。あとは何か、何か揉めてるときに嘘ついたりとか。」
ルールを守らない		対象者 F	「準備片付けとか、挨拶とかそういうマナーのともあると思うんだけど、そういうことができないとき」
		対象者 B	「その秩序であったり、ルールっていうところを守らないときに、やっぱり強く怒ります」 「ダラダラしてたりとか、そういうところで話してて、みんなが急いで時間通りやってる、動いてるものを、その何人かのせいで練習が遅くなるとか、そういうことが続いてくると、急にキレます。」

対象者D 「学校が本来禁じている」ことは「二度とやんるんじゃないってなりますけどね。」

対象者E 「ミスそのものに怒ることはあんまりないですけど、ミスしてもう1回同じ事をしたりとか。」

「なんかこうちゃんと次も例えば同じミスし、同じミスが2回あっても、例えばミス1回してこのミスだったらこうしようと思って、何かそれを何かにチャレンジしようとしてミスしたら別にそういうことかかって思いますけど。全く同じようなミスをしたりとか。」

「(勝っているときのチームのルールを破ったこと) そうです。初めてじゃないので、そういう状況が。だから何度も言ってますし、「こういうのをしようっていうのは常々言ってたので。」

対象者F 「マナーとかルールとかチームの業務、やるべきことをやってないときには、強く言うことはあります。」

対象者G 「やっぱりこっちが基準持ってないと、やっぱり子供言うこと聞かないですからね。だからその基準に反したときだけ怒るようには意識してるのかもしれないっすね。」

4. 「危険な行動」

指導者は、他の者に怪我をさせてしまう行動や事故に繋がるような行動という危険な行動を目の当たりにすると怒りが生じる。

表 13 怒りの発生要因（危険な行動）

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
危険な行動	怪我・事故につながる行動	対象者D	「一番は例えばうちのプールの水の中を掃除機かけたりするときに、大きい赤いフロアを上げ下げするんですよ。そのときに、中に生徒がいるのに、不用意にそのフロアを中に入れるときには、そのときはもう怒鳴り散らします、これーって。そうなるとやっぱり生徒の体を怪我させてしまうことがあるので、そういうときには、えって感じるけども、もしぶつかったらどうするんだ。すみませんっていうのはやっぱり生徒を守るために怒鳴ったりとか。」
		対象者H	「現にそういう危ない場面ってのは何回もあるんで、力優位なものがそういう本当に弱い、明らかに弱い相手に対して、痛めつけるような行為をしてるっていうのはもう絶対許せないですよ。もうふざけるなっていう形で。」 「白帯の生徒に対して、無理矢理投げたりとか、頭から落ちそうな投げ方とか、その安全配慮しないやり方」

5. 「やる気の見えない態度や行動」

指導者は、試合中にもかかわらず、選手の集中力に欠ける行為や一生懸命ではない行動を目の当たりにすると怒りが生じる。また、試合中でなくとも、練習中の不真面目な態度、チャレンジしようとしないうる態度を目の当たりにすると怒りが生じる。

表 14 怒りの発生要因（やる気の見えない態度や行動）

カテゴリー	サブカテゴリー	発話者	発言
やる気の見えない態度や行動	試合中	対象者 A	「子供たちが例えばベンチ内です、しっかり応援してあげなきゃいけないのに、ちょっと試合が退屈で試合に入っていない子はだらんだらんとしたり、お喋りとかしてたりすると、何やってんだみたいな感じで。そういうこともよくありますね。なので僕はどっちかという子供たちのそういうね、連帯という気持ちとか協力的じゃない部分に対してウワッていうことはあったりしましたね。」
		対象者 C	「聞かなきゃいけないときに、話を聞かない、ふざけたりね。」 「もう試合中とかにちっちゃい子だとお互いじゃれ合ったりとか全くやらないとか」
		対象者 G	「(プレーを) 頑張っていないときじゃないですかね。子供たちが全力を尽くしていない様子が見えたりとか。」 「相手ありきなんで、相手が強かったり弱かったりするじゃないですか。強いときはモチベーション上がって、弱いときは結構手抜いたりするってこれもう王道のパターンなんですよ。うん、けどお前は何のためにサッカーやってんだってその相手を打ち負かすとかさ、なんかそういうのじゃないじゃんってやっぱもっともっこの試合で少しでも上手になりたいからやるんだよねみたいな。なんで一生懸命やらねえんだよ、みたいな感じですよ。」
	試合以外の場面	対象者 B	「まず怒るのはそのお父様お母様が出してくれてるお金のものに対して、やる気がないんだったら辞めろ。」
		対象者 D	「やるべきことをのりくらりとやって時間かけてたりとか、何分までにやらなくちゃいけないっていうのをやらない、そういうときにはもうカチンとくるってよりも大きな声を出して、何やってんだって言う」
		対象者 E	「諦めたりとかですかね。また練習を真面目にやらへんかったりとかふざけてたりとか、そういうのはそうですね。」 「ちょっとうまくいかへんかったときとかにやらなかったりとか、だからそういうのとかも結構言いますね。」
対象者 F	「判断をしてやろうとすることに対しては、基本的には褒めますし、それを促すような声掛けをしています。逆に、チャレンジしない、ト		

ライしようとしなない姿勢であつたりとか、そうではないよっていうのは伝えるようにはしてます。」

対象者 H 「やる気なかったら帰しちゃうんで。他に悪影響で、それをやってるその姿を見てるだけでも嫌じゃないですか周りは。こっちも嫌だし、みんなが嫌な気持ちになるから、お前 1 人だけだったらお前はちょっと今日は帰りなさい。やる気ないんだったら。やりたいって言ってきてくれないと、ちょっと厳しいかもしれない。」

「(試合や練習で選手にミスが出て怒ること) ほぼないですね。いちいち怒ってても、それよりはこういうふうなやり方もあるからこれもチャレンジ。技かけないと、その壁が見えてこない。」

第4項 指導者の悩み

対象者 C、F、H は、指導にあたり、自己の指導がパワハラに当たるかなどの悩みはない。
その他の指導者は、選手や保護者との関係で、自己の指導方法がパワハラだと言われないか悩みを抱えて指導している。

表 15 指導者のパワハラに関する悩み（有り）

発話者	発言
対象者 A	「今、少年野球人口が結構少なくなってきているのもあって、今チームの人数を抱えるのは結構ギリギリっというね、チームはたくさんある中でね、やっぱり厳しいなり、言葉がきついなり、このチームちょっと嫌だなみたいな雰囲気になるとね、本当にまた人が集まらなくなっちゃうとチームの存続にも関わる部分もあります。その辺も何か気にしなきゃいけないかなっていうところで。」
対象者 B	「(本来は伝えておきたいが、躊躇して言えなかった経験)いっぱいありますよ。」「(クレームなるとか、パワハラとか言われちゃうかもと思うために、言いたいことを止めたってこと) そうですね」「今でも、やっぱりこれが正しいのかどうかっていうのは思ったりしてますね。」 「为什么呢。親が出てくるのが多いですね、保護者様が。」「もちろん大人の目から見るとはなという部分は、間違いではない部分が多々あるんですけども、そこまで言われてしまうと、教えられないよねっというような現場感。」「逆にそのお父さんお母さんとの選手との距離が近いのと、どうしても平等に見てほしいとか、うちの子を見てほしいとか、指導者としては、そこがやりづらい。」
対象者 D	「今これ言っちゃいけないなっていうのはあるし、子供たちに逆に可哀想だなと思うのは、今これで厳しく言ったらば、こっちがやられるから、もうこの程度でいいやっていうのが生まれる、やっぱり。」
対象者 E	「(本当はこういうふうにしてったらいいのって思う場面でも指導を躊躇してしまうこと) そうですね。そんなことばかりというか。」「結構やっぱりすごく感じなんだ子供らも多分、一線越えてこうへんなって多分思ってるんで。」「もうこっちは舐めてるなあって正直なところ思ってますけど。」「でももう、ちょっと割り切ってるというか、もういいかって思ってるときは数多くありますね。」「しばいたってください、何してくれてもいいんでっていうのは、うちの子だけちゃんと見といてくれっていう変換語というか。なんで、そういう親に限って、何かちょっとでもあったらすぐ連絡してきたりとかする親だと思う。だから、どこまでいっても多分僕らがこの子の人生変えてやりたいと思って、熱持っても親がそれを欲してへんかったら、結局またそこはもう関係なくなる。(選手の先の保護者が常に視野に入ってる) そうですね。親を見ながらというか。」
対象者 G	「いや、たくさんあります。たくさんあります。」 「今ここでもう1回追い込んじゃ駄目かなとか」 「(怒りの) コントロールをどうすればいいかっていうのが難しいですね。(その悩み) あります。あります。」

表 16 指導者のパワハラに関する悩み（無し）

対象者 C 「ないですね。チームの中には全くないです。」

対象者 F 「パワハラっていうところに関しては、そんなに悩みはないかな」

「強く言うときには強く言うようにしますし、何かそれを、そこに、これパワハラかもしれないみたいので、自分の指導のときに何かを躊躇するっていうのは基本的にはないですね。」

対象者 H 「(指導の中でパワハラになるかもと躊躇したこと) ほとんどなかったですね。」

第5項 パワハラ予防に関する工夫

いずれの対象者も、指導において、パワハラを予防する対策を考えている。

具体的な対策は「相手へ伝える手段」「指導しやすい信頼関係を構築する」「ハラスメントに対する学ぶ姿勢」という対策がある。

さらに、パワハラ予防として、都道府県の連盟が主導となってパワハラ防止の制度を構築する取り組みについての提案があった。

1. 「相手に伝える手段」

指導者の相手に伝える手段として、伝える側の体制の整備、伝える口調・態度の工夫、伝える際の感情のコントロールを工夫している。

表 17 相手に伝える手段（伝える側の体制）

発話者	発言
対象者 A	「やっぱりコーチなり監督なりに結構野球経験がある方は強い口調で言っちゃうのは、多分なかなか変えられない部分があると思いますので、そう言った後に誰かまた別の人が、今の監督の思うところはこのところだし、ちょっときつい言い方してたけどってフォローしてあげられる人がいるといいのかなって。」
対象者 B	「基本的に僕が絶対なんです。その2人のコーチ陣は、サポートを必ずするように指示をしています。このコーチからの怒られ方、怒り方がやっぱり人それぞれ育った環境も違うので、怒るポイントも違うと、やっぱりはてなが続いてしまう方が一番中学年代は難しくなってしまうので、サポートに徹するようになっていうことで指示してます。答えが複数かに思ってしまう選手が増えるっていう。混乱するともちろんプレーに迷いが出て。」 「こういう内容で、こういう立ち位置で、こういうビジョンで、今彼らを見ているとか、サッカー以外の部分はこういうことをしているからご理解くださいっていうのを先に先手で言うことで、後で問題にならないようにするために、毎月保護様を集めて、やらせてもらっていると、だいぶ楽になってきました。」
対象者 E	「基本はやっぱり、僕ら自身がアップデートして、(選手と)話せる環境を作ってっていうふうに、やっぱりなっていくのかな、なっていくのがベストだなと思ってますし。(選手に上手く伝えることで)選手からもちゃんとこうね、反応があるというか。周りに聞いたり話したりすることがちょっと増えた感じはしますね。練習前後とかに雑談とか。あとは、その試合の時の試合に出てないベンチの子とか。」
対象者 F	「一緒にそのスポーツの例えば僕だったら練習前に一緒にボール回しをしたりとかするんですけど、練習の前後でちょっと一緒にそのスポーツではちょっと遊ぶとかそれをやったりとか、あえて作るっていうよりは多分その練習前後とかでやるだけで全然違う。まあ時間を作るっていうのを作るんですけど多分選手と一緒に会話したりとか、一緒にちょっとプレーしたりとかそういう時間っていうのは、すごく選手の距離を縮めてくれるんじゃないかなとは思っています。」

発話者	発言
対象者G	<p>「何かそういうもうきちんとルールっていうか仕組み作りの中で、もう気づかせるしかないですよ。これ有効だと思います。報告書を上げて、協会から。そしてその後、該当者を呼び出して、要所の委員長とちゃんとミーティングです。ミーティングっていうかあれですよ、ちゃんとご指導が入るという形で。」</p> <p>「本当にルールとかで縛るしかないと思う。さっきみたいな、さっきの（ウェルフェアオフィサー制度の）話みたいに、何かルールとか罰則があって、ある程度マネジメントを外からの力でマネジメントしていかないと絶対根絶まではいかないと思います。結局なんかやっぱ閉鎖的なところが暴力を生み出すじゃないですか。この世界しか知らないとか、っていうところがあると思うので、何かもっとオープンなところで第三者じゃないですけどそういうところが介入しているんなものを、罰則をもってって言っちゃ変ですけど、何か整えていくしかないんじゃないですかね。」</p>

表 18 相手に伝える手段（伝える口調・態度）

対象者A	<p>「(厳しい指導の必要性) そうですね。大声になる分にはいいと思いますね。ただ口調が悪くなる必要はないですし、何だコラお前何してんだコラみたいなふうな言い方は必要はないですね。その辺の調整が難しいから、だんだんまた難しい世の中になるかもしれない。そういう口調自体がね駄目だっていうふうになっていくこともあるだろうし。それはうまく綺麗に覚えるっていうのは、なかなか難しいかな。でも一番は選手に伝わるっていうことなのでね、そこが伝わり方は2人で呼んでじっくり話して伝わればそれはそれでいいと思いますし、それが本当は多分一番いいのかなと思ったりしますしね。」</p>
対象者B	<p>「語尾を絶対的に柔らかくしなければいけないということを心がけるようにしています。こうだろじゃなくてこうだねっていう語尾を1個変えるだけで、子供たちの吸収って全然違うことを最近知って。」</p> <p>「やっぱり子供たちの返事であったり、返し言葉の目つきが全く違ったっていうのがひとつですね。多分それが、練習の中でこうだろ、こうしようぜとかいう語尾を強めると、やっぱりトーンが下がる子供が多かった。」</p> <p>「こうしようぜって言ったら、はいつてすぐに返答がくるっていうのが、語尾を丸くすると、返事が強く言うときよりも、4割ぐらい返し言葉は速いです。」</p> <p>「ボディランゲージとボディタッチを多くするようにしています。これはブラジルに指導で行ったときに学んだことなんですけど、やっぱり、面と向かってただ言うっていうと、大人から言われているだけ、聞かされているだけの選手っていう構図が当たり前に子供たちからも感じる事なんです。やっぱり、見よう見まねで、手を動かすっていうことと、視線をやっぱりこっちの手に集中させることで、また顔を上げるという動作で集中力を上げる」</p>
対象者C	<p>「やっぱりね僕らはどっちかっていうとある程度上からガツンと言ったりとか、あと平行になりながらもある程度決定権を持っている立場の人間になってくるじゃないですか。なので多分そういう立場からの話し方、ものの見方っていうのを多分学んでいかなきゃいけないと思うんですけど。」</p>
対象者D	<p>「お前何やってんだって、もうこっち来いってデコピンしたりとかね、こちらも駄目だろうっていうぐらいな部分で、もう本当に体罰というよりも、そのことでコミュニケーションを取ってってことですね。」</p>

一方的にガーツて言うんじゃないで、こっち来いってねコツンってやられて、こういうことやっちゃいけないこういうことやっちゃいけないって言われて、やっちゃいけないってことをね、やっちゃ駄目でしょうって。それぐらいで子供たちっていうのは、すみませーんっていうやっぱりなんだかかわいらしいリアクションしながらやり取りする。」

対象者 E 「どっかのタイミングで諦めるじゃないですけど。ちょっと冗談っていうか、茶化すじゃないですけど、なんかこう、もうハプニング的なことで終わらせて、おいみたいな感じで。
(もうこれ以上言うのをやめること) そうですね。」

対象者 G 「いやいや、多分経験とします。だから、ピッチ内じゃないんですけど、ピッチ外とか遠征も結構連れて行くじゃないですか。結構若い頃とかは遠征行って、何時集合とか寝坊してきたやつをいきなり起きてきて眠たい目してて、イラッてしてげんこつかましたりしてました。とか罰走で、イライラして「おい、罰走」って言って走らせて、絶対さぼると思って、先回りして木陰で隠れて歩いた瞬間を捕まえてビンタとかそんな時代もあったんです若い頃。もうやっても意味がない。子供にそれをやったことで、別に子供に変化が見えなかった。って言うんだったら、何かやっぱり具体的なことをきちんと理論的にじゃないですけど、きちんと言葉を持って論ずような怒り方しないといけないっていうのには、だんだん気づいていきました。」

「(プレーに関係ないこと (例えば、「バカ」とか「アホ」)) 元々そもそも言わないし、今は更に気も付けていますよね。」

「もうその都度その都度一言一句気をつけるしかないですよ。そのシンプルですけどなんかこれを意識しようとかじゃなくて、もうこの瞬間瞬間の一言一言に気を回せるかどうかだと思っんですよ。」

表 19 相手に伝える手段 (感情のコントロール)

対象者 B 「昂ぶったものを抑えて会話をするように努めてます。」

「基本的に冷静に怒るようにしてます、僕は。怒鳴り散らすよりは。」

対象者 C 「どちらかという、チームをうまくまとめるにはどうしたらいいかっていうところからの逆算での感情論になってくるので、そこをまとめるにあたって、必要ない感情であれば別に出す必要ないよねっていう感じですね。」

対象者 G 「何か全て自分がコントロールした方が早いんですよ。こっちがあーしろこーしろ言った方が早くて、昔は一緒に戦って鼓舞してやるような感じが、この頃あんまり喋らなくなっただですよ。ていうかそうやって言葉で論ずじゃないけど、そういう時間も多くなっただし、冷静にこのゲームは見ようっていうゲームをあえて作るようになったし、そういうふうにはなってきましたね。」

2. 「指導しやすい信頼関係を構築する」

指導者は、選手との信頼関係を構築するために、選手と目線を合わせて対話すること、選手に不安・威圧感を与えないコミュニケーションをとる工夫をしている。

表 20 指導しやすい信頼関係を構築する（目線を合わせて対話する）

対象者 A	「結構やっぱり上から目線で押さえ付けるような言い方をしてしまいがちだと思うので、やっぱりその目線をしっかり合わせてあげるって、子供が何を考えてこういうプレーしちゃったのかなっていうのをね、ちょっと振り返りしてもらった上で、カウンセリングとかね、そういういわゆるコーチングみたいなことがちゃんとできればいいんでしょうけどもね。」 「もっと絡んであげてもいいのかなと思ったり。そこは子供の思ってることをまず吐き出させてあげることかなと思いますね。」
対象者 B	「(子供たちとの距離を近くするための工夫) 今、子供たちが流行ってるものを全部理解するためにゲームを、あえて一緒にゲームをやってみたり。今、流行りのアニメを息子に聞きながら調べて、会話に入っていけるようにするとか。」「ターゲットというのが選手ですから、選手に対しての情報を共有できるように、会話に入っていけるような工夫は都度してます。」
対象者 E	「目の前の選手を見て感じたのはもう、それでは多分聞いてくれへんのかなっていう気もするから、ちょっと自分が降りて行ってじゃないですけど。仲良くなって」
対象者 F	「仲間としてというくだらない話したりとかそういうので選手との距離を近づけるとか、選手が指導者のことをちょっといじれるとか、それぐらいの距離感になっておくことが僕は大切かなと思ってそういうふう会話をする。すごい馬鹿話とかもします一緒にボール回したりとかもしたりしますし、自分の知らない話があったら、それ何とか聞いたりとかできるので、特にしなくても、コミュニケーション、どんどん喋りかけていったりすれば自然と話ができるようになるので、そういう感じですかね。」
対象者 H	「一緒に過ごす時間をもって、もう喋る、話すことを結構して、コミュニケーションをとって、こういうのいけないよねって、こういうのやっちゃいけないんじゃないっていうのを、その話を全体で話したりとか、本当に普通に対話でやってますよね。」

表 21 指導しやすい信頼関係を構築する（不安・威圧感を与えないコミュニケーション）

対象者 A	「子供が嫌な思いをしているかどうかというふうにしますと、やっぱり子供とコーチ陣、監督陣がもっとコミュニケーションが取りやすい環境にしてあげて、子供の言ってること、思っていることっていうことをちゃんとコーチもわかってあげなきゃいけないっていうのがあるから、子供たちがコーチたちを怖がったりするとやっぱり何も言えないし、言われたときに言い返せなくて不安になっちゃったりってなるとそれが同じことをやっても嫌なこと言われたらハラスメントになったっていうような感じを子供が受けちゃうかなと思うので、コミュニケーションこそ、監督、コーチ陣たちとのコミュニケーションっていうのも、やっぱり取りやすくしてあげた方がいいかなと思いますね。」
対象者 B	「あと、背中に肩に手を添える、話してあげると、子供たちはシュンと聞いてくれる。まだまだ中学生

やなっというぐらい、まだまだお子ちゃまで、そこに親近感を持たせるというやり方は、4年、3年前からやっています。」

対象者D 「過ぎしながら接点を持ち、車の中だと馬鹿な話したり、そんなこともするから、でもやっぱりこれも経験値とかでやっぱり変わってるよなっというの自分でも思いますよ、指導することも。やっぱり雰囲気、接し方、日頃一緒にいて、困ってれば助けてあげて当たり前の事だけど、そういうことをやっぱり繰り返しやっていたら信頼関係ってうまれるから。」

「具体的に、人間教育じゃないけれども、やっぱり子供たちの相互コミュニケーションを取る時間を作らないと駄目だよな」

対象者F 「僕自身は選手と指導者ってそんなに立場が上下にあるものではないと思っているので、どうしても指導者が立場が上で、選手の立場が下っていうふうになってしまうと、選手からしたらやっぱり指導者に対して恐怖心とかっていうのが生まれてしまうと思うんですね。やっぱりその恐怖心があると、同じ言葉であっても、選手にとってすごく重い言葉になると思うので、そういう意味で言うと僕はなるべく選手とフランクに接するようにはしています。そうすれば、強い言葉を言ったとしてもその信頼関係ができていれば、それはちゃんと受け入れてもらえるというか育成年代を見ることが多いので、そういう意味ではコミュニケーションをやっぱり取るところですね。」

対象者G 「(選手とのコミュニケーション) めちゃくちゃとります。めちゃくちゃとります。もうだっ、ほぼ土日や遠征とかも結構行きますからね。自然と取るようになりますよね。バスで遠征に行くときも、うん。なんかやっぱり運転しながら話しかけたりもしますし、ミーティングときも話すし、練習前ちょっとボール蹴ってるときも話しますし、ミーティングときも話すし、練習前ちょっとボール蹴ってるときも話しますし。めちゃくちゃ怒るけどめちゃくちゃふざけます一緒に。じゃないとガッツリはいけないと思います。」

「パワハラっていか高圧的に指導しても、やっぱり子供は成長しないっていうことは、多分指導者が気付くべきことじゃないのかなっということは思います。」

3. 「ハラスメントに対する学ぶ姿勢」

対象者は、自らパワハラについての情報収集をしたり、同じ指導者の行動から学ぶことでパワハラに対する知識を得て、パワハラ対策に役立てている。

表 22 ハラスメントに対する学ぶ姿勢（パワハラについての情報収集）

対象者C	「僕ら側はやっぱそういう時、しっかり勉強することが必要だと思いますし、ただ一方で、逆側からすると、選手側も、やっぱなんだろうなお互いをリスペクトするじゃないですけど、そういうのはやっぱり選手側もわかってないと駄目だなってというのは。」
------	---

対象者H	「パワハラのニュースをよく見るようにはしてます。ああ、こういうのパワハラになるんだとか、これまづいなど。パワハラで今もう携帯でキーワードで何かあるのか見せて、これまづいなど思ったりとか、それに対してのキーワード検索して、ああ、これそうなんだ。自分の身を守るためにも、知っておかなきゃいけないっていうのもあって、加害者側にもなるかもしれないからそれを気をつけよう。」 「多分法律しかないと思うんすよ、本当に。判例見せていくしかないかしんないすね。それが一番かもしれないですね。これやったらいくらかとか、これやったら裁判とか、禁固何年とか具体的などころを提示していかないと。それはお互いにこういうことされたら、こういうことされたらいけないんだって、やられてる方もわかってないんですよ。」
------	--

表 23 ハラスメントに対する学ぶ姿勢（同じ指導者の行動から学ぶ）

対象者G	「いろんなところに遠征に行き始めるんですよ。関西とか関東とか、そこでやっぱりいろんな指導者に出会うわけですよ。いろんなお話とか聞いたりしたり、実際関西とか酷いチームとかは、なんかね、スパイクで殴ったりとか。関西関東なんかね、そういうチームとかやっぱあったんです。雨の日に、グラウンドが濡れてるからお前らスポンジだって、こうやってくるくるくるくるって回らせるチームとか、そういうところで子供たちの、そうそう、やっぱねそういうところの子供たちの表情って死んでるんすよ。なんかね、これといたつきっかけはないんですけど、いろんな人だったりチームとの出会いの中で、うん、変わっていったかなって感じはします。」
------	---

対象者H	「(コーチングとか勉強) 大学で指導されている。あとは出稽古行って、いろんなところの監督の話聞いたりとか。やんないと、自分のことを守れないと思ったんすよ。第三者的な姿勢を持っておかないと、自分の考えだけでやったら、大変じゃないすか。」
------	---

第6項 パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育

対象者の8名のうち、4名がパワハラに関連する研修・教育を受けた経験があり、このうち3名は、上記のとおり、自身の指導において現状パワハラに関する悩みはない。

また、いずれの指導者も研修や教育が必要であると述べ、その研修の内容としては、指導者だけでなく、保護者や選手を対象とした研修の提案があった。

表 24 パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育を受けた経験がある

発話者	発言
対象者 C	「(Jリーグチームの) サッカースクールに僕ずっと十数年いたんですよ。そのときにコーチの研修の一環で。そういうチームビルディングの方が来てくれたりとか。そういうので、こういうふうにする必要はチームってよくなるよねっていう中に、別にこれだとパワハラになるよとかパワハラにならないよとかっていうよりは、良くなるためにはこうすることが必要だよっていうのを、やるんですよ。」
対象者 E	「(パワーハラスメントの研修) JFA の多分講習会であったような気がします。正直、むちゃくちゃ意識はしてないですけど。取った後の何かリフレッシュ講習会っていうのかな、そんなんで多分義務みたいな感じで受けて」
対象者 F	「JFA のライセンスの講習の中で必ずあるので、そういうところでは指導を受けてますね。正直そんなに自分が思ってたこととそんなに変わらないっていうのもあった」
対象者 H	「コーチングなど) 大学で指導されている。あとは出稽古行って、いろんなところの監督の話聞いたりとか。」

表 25 パワーハラスメント等の指導に関する研修・教育の必要性

対象者 B	「(研修の対象) 全カテゴリーは対象であるべきだと思います。ただ、まとめた講習は違うかなと思うんですよ。やる内容であったり、そのハラスメントの考え方を全部がまとめて一本化してしまうと、選手で感じることに、保護者様で感じることに、指導者として感じることにっていうのはみんなバラバラだと思うんですよ。なので、分けての講習っていうのは絶対大事かなと思うし、一緒にやらない方がいいと思います。」「内容も異なった方が僕はいいと思う」
対象者 C	「講習会とか研修会とかは、僕は絶対やった方がいいと思っています。」「やっぱりね僕らはどっちかっていうとある程度上からガツンと言ったりとか、あと平行になりながらもある程度決定権を持っている立場の人間になってくるじゃないですか。」「なので多分そういう立場からの話し方、ものの見方ややっぱり僕らが学ばなかったら、たぶん無理だっていう。」
対象者 F	「(指導者と選手と指導者と保護者を巻き込んだ形での教育、研修が効果的か) そうですね。」「多分、高校とか中学の年代だと、パワハラかもしれないっていうものが起こったときに、最終的にそれを学校に持っていくのは保護者だと思って、そこの保護者の認識がすごくちょっとしたことでパワハラになるっていうようなことであると。子供から言われたことを全部真に受けて、それをそのまま変にまわって学校に持ってって、監督がクビになるみたいのがあると思うんですけど、ちゃんと親がそういう知

識を持って、あの子供から言われたことを精査できる。親であれば多分変なパワハラで訴えられるみたいのは多分少なくなると思うんでそういうのは指導者にとってはありがたいことなのかなっていうふうには思います。親がやっぱりそういう知識をちゃんと持つてるとは、すごく指導者にとっては良いことだと思いますね。もう、ぜひよろしくお願いします。僕らもそういうふうにして選手も守れる指導者も守れるっていうようなふうにしてもらえるとすごい助かります。ぜひ、そういう環境をお願いします。」

対象者 D 「(ハラスメントの) 研修というよりも、文書通達みたいな文章でこういうのはやっちゃいけませんよっていうの、必ず出てくるから。」

対象者 E 「(ハラスメントに関する研修) そういうのはあった方がいいんじゃないかなと思います。(研修の対象) やっぱり指導者になるんじゃないですかね。」

「コーチングをね、エモーションも大事ですけど、スキルやと思ってるんで、そのスキルを持つことでできるだけ、エモショナルな場面を減らすことができるってことは、僕もある程度認知はしてるんで。」「結局ね、感情を出してしまうってことは、言語化できてなかったりとか、それを理解させなかったりってところに本文があるってことは僕も十分わかってる。基本何かスキルに多分フォーカスした話をするから、多分どのようにエモーションを出すかっていうことを多分してないことも一つあるのかなと思いますよね。どういうときにその情熱を持って伝えた方がいいのかとか、どういうふうに情熱を乗せたらっていうのも何か、講習とかレクチャーとかあったら面白いかなってちょっと思いました。」

対象者 G 「自分から学び取りに行こうっていう姿勢は結構少ないと思うんですよね。ライセンスとかサッカーに関するものに対しては、目を向ける人が多くて、僕そこ自体がすごい課題と思ってるんすよ。その課題が子供たちにも波及してると思ってて、だから指導者がいろんなところに目を向けていろんな情報をキャッチして子供たちにいろんな話をしてあげるのが、なんかもうちょっとこれからサッカー指導者に必要なことかなって思ってるんですけどね。

一般の方たちがこういうことをやりますみたいな感じでこぞっては来ないので、何かと紐付けて、協会とかそういうところと紐付けて講習会みたいな形で開くと聞かざるを得ないので、(参加するように) なる。なっていくって、そこで何かいいヒントになるようなことがあれば、何かその先の一步は、出てくると思うんですけど、まずはですね、まずは。もうちょっと世の中の的に、そのパワハラとかじゃなくて、やっぱりいろんなことを指導者がキャッチできないといけないよねっていう風潮が出てくる。ときに、出てきたら、何かパワハラ講座やりましょうってやったときに、これを受けなきゃって思う指導者が出てくるんじゃないかな。」

対象者 H 「(パワーハラスメントの研修があったら参加の意思) ありますね。それは、なんかこういう話でもして、頭に残ってれば、それでいいのかなと思うし。」

第4節 アンガーマネジメントの活用事例

スポーツ団体におけるアンガーマネジメントの活用として、NFL では、ルーキー選手がアンガーマネジメントの研修を受講することが必須となっていた。また、試合中に暴行を行った選手に対して、罰金処分と試合出場停止処分に加えて、アンガーマネジメント研修の受講を課していた。

同様に MLB でも、試合中に暴行を行った選手や、DV が発覚した選手に対して社会奉仕活動への従事とともにアンガーマネジメント研修の受講を課していた。

第4章 考察

第1節 指導者の怒りが生じる要因と指導方針の関係

第1項 指導者の怒りの発生要因の傾向

文献調査からは、パワハラが問題視される指導者の行為は、①公式戦、練習試合、紅白戦等の試合形式の場面が36%と最も多い、②行為の引き金となる出来事は、選手のプレーに対する不満が43%で最も多く、次いで、選手の態度、素行等が悪い場合が27%、その次に選手が指導者に対して意見した場合が4%である、③行為の際の周囲の状況として、周囲に人がいる状況が90%である、④競技レベルが高くなるほど指導者から選手に対する暴力・暴言を見聞きしたという割合が増加する、ということがわかった。

これによれば、スポーツの現場における指導者から選手に対する怒り及びパワハラが発生する要因には、一定の傾向があると考えられる。その傾向は、試合形式で多いこと、選手のプレーへの不満が要因になることが多いこと、競技レベルが高くなるほど指導者の暴力等を見聞きする割合が高くなることから、指導者の勝利を重視するという指導方針や価値観が、怒りを発生させる要因に関係しており、その指導方針や価値観に反する事実が生じることで怒りを生み、パワハラを引き起こす傾向があると考えられる。

他方で、周囲に人がいるということは、怒りを抑制したり、パワハラを躊躇させることに繋がるとも考えられたが、スポーツの現場においては、怒りの発生やパワハラ行為にあたり、指導者は、周囲に人がいることは気にしていないと考えられる。

第2項 裁判例からみるパワハラに該当する行為の特徴

パワハラ防止法では、パワハラの定義が「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されること」と明確化され、①から③までの要素を全て満たすものが職場におけるパワハラに該当する（パワハラ防止法第30条の2第1項）。

パワハラ防止法は、雇用関係のある職場を対象にしているが、スポーツ指導においてもその判断基準と類似の基準が適用されており、指導の内容が問題となるため、特に「②業務上必要かつ相当な範囲を超える行為」に該当するかが問題となると考えられる。

この点、文献調査における事例②の裁判事例において、選手側からパワハラに当たると主張された指導者の指導について、パワハラに該当する事例とパワハラに該当しない事例があった。このうち、指導者の指導がパワハラに該当すると判断された指導については、指導態様が「怒鳴りつけ」とされ、また、「指導者の不満や苛立ち等に起因するもの」、つまり怒りに起因する行為であると認定されている。他方で、指導者の指導がパワハラに該当しないと判断された指導については、「怒鳴りつけ」ではなく「叱責」という指導であり、また、体育館2階部分の周回ランニングコースを走らせるという指導は、怒りを伴うものとしては認定されていない。

すなわち、上記裁判例の判断のみから考えれば、怒りを伴う態様の指導は、「業務上必要かつ相当な範囲を超える行為」に該当しやすく、怒りをコントロールしながらの指導が、パワハラに該当するか否かに影響を及ぼすと考えられる。

第3項 指導者の怒りが生じる要因と指導方針の関係

8名の指導者からインタビューをした結果、主に、「勝利重視型」と「人間形成重視型」の2つのタイプの指導方針に分けられた。なお、重視する指導方針が分けられているに過ぎず、いずれの指導者も他方の種類の指導方針が一切ないわけではない。

1. 勝利重視型

対象者Aは「勝つために厳しく」、対象者Cは「(勝利へのこだわりが)あります、あります。」、対象者Gは「(チームの勝利に対するこだわり)すごい強いです。」と述べている。

これらの指導者は、チーム、選手の勝利ということを主な指導方針としている。

2. 人間形成重視型

他方、対象者Bは「礼儀、挨拶、荷物の管理、言葉遣い、親への対応、そういったものは」「厳しくさせてもらっています。そこは徹底してますね。」、対象者Dは「基本的には、まず人間的にしっかりとしてもらおう。」、対象者Eは「人間形成」、対象者Fは「社会とかチームのルールっていうのは、守るようになっていうのは必ず」、対象者Hは「本当に人間形成は大事なところ」と述べている。

これらの指導者は、選手の人間形成することを主な指導方針としている。

第4項 指導者の指導方針との怒りの発生要因の関係

1. 指導者共通に見られた怒りの傾向

いずれの指導者にも見られた傾向として、選手にやる気が見られないといった場合に怒りを感じていた。こうした傾向は、アンガーマネジメントの6つの怒りのタイプに分類した場合「博学多才なタイプ」にあり、完璧主義者に多く見られる傾向である（怒りのタイプについては、表27参照）。

この場合、選手が責任感を持ち、常に全力で取り組むことを期待するため、これらの期待に反する行動に対して怒りを感じる事が考えられる。

2. 勝利重視型の指導者の怒りの傾向

- (1) 勝利を主たる指導方針にしている指導者は、選手のプレーのミスなど自分の思い通りにならない行為や試合の結果に影響がでる行為が要因となって怒りを覚える傾向が強い。

その場面は、練習ではなく、勝利が求められる試合である。

- (2) 勝利を主たる指導方針にしている指導者は、ライバルとの対戦など緊迫した試合において怒りが生じやすい傾向があり、試合結果に影響するようなミスをした場面で指導者として思い通りにならない苛つきや不満から怒りが生じる傾向にある。また、試合結果が、指導者としての評価に影響する場合も怒りとして生じる。

こうした傾向は「威風堂々なタイプ」にみられる傾向であり、自己の権威や地位が脅かされる行為、または期待されるパフォーマンスレベルに達しない行為に対して怒りが生じる傾向があると考えられる。

3. 人間形成重視型の指導者の怒りの傾向

(1) 人間形成を主たる指導方針にしている指導者は、選手のプレーに対して怒りを覚えることはなく、選手の言葉遣い、ルールの遵守、挨拶、礼儀といった倫理観、道徳観や秩序、ルールに反する選手の行動が怒りを覚える要因となっている。

その場面は、選手の日常の行動が現れる練習であることが多い。

(2) こうした傾向は「公明正大なタイプ」に見られる傾向で、正義感が強く、ルールや規律を乱した時に怒りが生じやすいと考えられる。

4. 指導者の指導方針との怒りを覚える要因の関係

インタビュー調査を実施する事前調査においては、スポーツ現場における指導者の怒りは、ある一定の要因や思考で怒りが生じ、怒りがパターン化するという傾向があることまでは想定された。

インタビュー調査により、指導者が怒りを覚える要因は、より詳細に分析でき、指導者の主たる指導方針に反する選手の行動が要因となり、指導者が、苛つきや不満を溜め、それが自己の許容量から溢れることで、怒りが爆発すると考えられる。また、怒りが出現しやすい状況も、指導方針と関連しており、勝利を主たる指導方針にしている指導者は、勝利が求められる試合であり、他方で、人間形成を主たる指導方針にしている指導者は、選手の日頃の態度が現れる練習である（表 26）。

指導者が、自己の指導方針を改めて明確に認識して指導することで、怒りのコントロール、ひいては、怒りを起源としたパワハラ対策が期待できると考えられる。

さらに、指導者は、自己の怒りをコントロールできることで、自信をもって、全力で指導できるようになるものと考えられる。

表 26 インタビュー調査にみる指導者の怒りの発生要因

指導方針	勝利重視	人間形成重視
状況	試合	練習
怒りの発生要因のカテゴリー	① 「試合結果に影響する行動」 ② 「自分の思い通りにならない行動」	③ 「倫理観や道徳観に反する行動」 ④ 「危険な行動」
	⑤ 「やる気の見えない態度や行動」	

表 27 怒りのタイプ (出典：自分の「怒り」タイプを知ってコントロールするはじめての「アンガーマネジメント」実践ブック 著：安藤俊介)

<p>公明正大</p>	<p>正義感が強く、自分の信念に向かってルールや道徳を実直に守るタイプ。勤勉で向上心が高いため、自分に厳しく、他人に対しても倫理観やマナーに関しては自分の考えを押し通し、必要以上に介入してしまうところがある。</p>
<p>博学多才</p>	<p>神経が細やかで礼儀礼節をわきまえ、論理的で合理的な明快な判断ができるタイプ。何事にも白黒をつけたがる完璧主義でもあるため、優柔不断や曖昧な態度を取る人等、自分と価値観が合わない人にストレスを感じやすい。</p>
<p>威風堂々</p>	<p>行動力があり、面倒見も良く、自分を信じて突き進むことができるリーダータイプ。自己中心的になりがちなどころがあり、他人をコントロールすることに罪悪感がない。自己評価できる反面、他人からの評価を必要以上に気にする。</p>
<p>外柔内剛</p>	<p>外面の柔らかい雰囲気の内側に自主性と責任感を秘めているため、人から誤解を受けやすいタイプ。自分で決めたルールを譲れないところがあるため、他人の価値観も勝手に思い込み、思い通りにならないことにストレスを感じる。</p>
<p>用心堅固</p>	<p>常に慎重で、じっくり考えて行動するため、周りとの衝突が少ないタイプ。用心深さから、人を簡単に信用できず、周りからの批判を過敏に受け止めてしまう傾向がある。馴れ馴れしく自分の領域に入られることにストレスを感じる。</p>
<p>天真爛漫</p>	<p>自分の思いや主張を素直に表現することができ、目標達成を目指すタイプ。議論や意見交換が成長につながると考えているため、相手の感情を考慮するのが苦手。自己の意見に従わない人に対して強気な態度で説得してしまうところがある。</p>

第2節 アンガーマネジメントを活用した怒りのコントロール方法

第1項 アンガーマネジメントの活用

スポーツ現場の指導においては、怒りが生じやすい環境にあり、そのため、怒りに起因して起こるパワハラを防止する対策の一つとしては、指導者側の視点において「なぜ、それが起きたのか」という怒りが生じる要因を理解し、その理解を踏まえて指導に当たることが効果的であると考えられる。

すなわち、指導者が、怒りの要因の理解し、怒りが生じる機序を踏まえ、怒りのコントロール方法を学ぶことが、指導者のパワハラ防止と指導者のパワハラに萎縮しない全力での指導を両立する一助になる。

そして、怒りのコントロール方法の学びには、アンガーマネジメントの方法を取り入れることが考えられる。アンガーマネジメントとは安藤俊介氏によれば、「感情の中でとくにマイナスな結果を引き起こす原因となる“怒り”に正しく対処することで、健全な人間関係をつくり上げる知識・技術を習得するということ」であり、企業、教育現場など様々な場面で活用されている。

スポーツの現場でも、NFLにおいて、新人選手はアンガーマネジメントの研修を受講することが必須であるなど、試合中に暴行を行った選手に対して、罰金処分と試合出場停止処分に加えて、アンガーマネジメント研修の受講を課しているなど、アンガーマネジメントが活用されている。

したがって、指導者としては、怒りのコントロール方法として、アンガーマネジメントを取り入れた指導していくことが期待される。

第2項 全ての指導者に共通する怒りをコントロールする方法

1. 指導者自身の怒りの要因を理解する方法

指導者がスポーツの現場で怒りを覚える要因には、一定の傾向があり、各指導者の指導方針と密接な関連性があると考えられる。そして、指導者には、指導方針につき、「こうあるべき」という強い考えがあることに起因していると考えられる。

そのため、指導者自身が、自己の指導方針を明らかにして、いかなる要因で怒りを覚えるのか、各自分析することが非常に有益であると考えられる。

(1) アンガーログの活用

「アンガーログ」を活用して、自己の指導方針を明らかにしたうえで、怒りを感じたその場で、怒った日時・場所、怒った相手、怒りを感じた出来事、そのとき思ったこと、そのとき自分がとった行動、相手に期待していたこと、その怒りの程度などの項目を記載し、継続して書き続け、自分の怒りを具体的に「見える化」する。

それにより、指導者が、自分の怒りの傾向、パターンが理解でき、このパターンを自ら壊せるようになることで、自分が陥っている怒りの悪循環を断ち切ることができるようになるため、有益であると考えられる。

(2) べきログの活用

「べきログ」という自分がよく使う（思う）「〇〇であるべき」を数多く書き出し、自分の「コアビリ

ーフ（譲れない価値観）」を客観視することで、自分の怒りの元となり得る状況を把握する方法も有益であると考えられる。

ここでいう自分の「コアビリーフ（譲れない価値観）」とは、まさに、指導者が掲げる指導方針の軸となるものと考えられる。

「べきログ」の活用により、自己の指導方針を改めて見直し、怒りの要因となる自身の指導方針を明確に意識できる。また、自分の指導方針が、独善的な「自分のルール」に過ぎないかもしれないことを検討することができ、今後、指導方針に反する出来事が生じたとしても、怒りを表さずに済む方策を検討できる。

表 28 アンガーマネジメントの方法（出典：小林 浩志(2015) パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門から抜粋）

<p>1 アンガーログ</p> <p>(1)方法 あいまいで、とらえどころのない怒りの感情を文字化することで、自分の怒りを具体的に「見える化」するための方法である。 怒りを感じたその場で、怒った日時・場所、怒った相手、怒りを感じた出来事、そのとき思ったこと、そのとき自分がとった行動、相手に期待していたこと、その怒りは程度などの項目を記載し、継続して書き続ける。</p> <p>(2)効果 自分の怒りの傾向、パターンが理解できる。このパターンを自ら壊せるようになることで、自分が陥っている怒りの悪循環を断ち切ることができるようになる。</p> <p>2 べきログ</p> <p>(1)方法 自分がよく使う（思う）「○○であるべき」を数多く書き出し、自分の「コアビリーフ（譲れない価値観）」を客観視することで、自分の怒りの元となり得る状況を把握する方法である。</p> <p>(2)効果 自分のコアビリーフが、独善的な「自分ルール」に過ぎないかもしれないことを知り、今後、怒りを表さずに済む方策を検討できる。</p> <p>3 6秒数える</p> <p>(1)方法 6秒あれば怒りのピークから意識を離せると言われており、怒りを感じたときに、頭の中で、6秒数えることで、怒りの感情から意識をそらし、相手に対して反射的な言動をしないようにするための遅らせる方法である。カチンときたら、咄嗟に数を数えられるようにする。</p> <p>(2)効果 一瞬だけ違うところへ意識を飛ばすことで、衝動に任せた取り返しのつかなくなるような言動を回避する。</p>
--

4 ストップシンキング

(1)方法

怒りに向かいそうな思考状態を停止させるための遅らせる方法である。怒りが生じそうな心持ちのとき、自分自身に「止まれ!」「ストップ!」「考えるな!」などと呼びかける。脳に思考停止状態を作るよう命令する感覚で行う。

(2)効果

怒りの原因、相手への反論などを一切考えず、思考停止状態を作ろうと集中することで我に返り、怒りを表すことを躊躇させる。

5 対処呪文

(1)方法

気持ちを落ち着かせるために、あらかじめ自分で決めておいた「マントラ=呪文、言葉」を唱え、怒りを遅らせる方法である。「落ち着くぞ」「リセットしよう」「怒っても変わらない」「相手に合わせることはない」など、いくつかの言葉を用意しておいて、イラッとしたら唱えるようにする。

(2)効果

決め台詞を唱えることで、冷静さを取り戻すパターンを作ることができる。大きく深呼吸した後に決め台詞マントラを唱えるとさらに効果的である。

6 集中テクニック

(1)方法

ペンや携帯電話、時計、本など、手元にある物に意識を集中して観察することで、意識を逸らし、怒りを大きくさせる原因について考えない状況をつくる方法である。怒りを感じた場合、例えば、腕時計に意識を集中し、文字盤の色、リューズの形、ベルトの傷、刻まれている文字の特徴等をじっくり観察し、意識を腕時計に釘づけにさせる。

(2)効果

怒りの感情を逃がしてしまうことで、これもより、怒りを大きくさせない、攻撃性を減退させられる、怒りの持続性を途切れさせられるという効果がある。

7 仕切りなおしテクニック

(1)方法

議論が白熱しすぎるなど、このままでは怒り心頭に発しそうなとき、いったんその場を離れて冷静さを取り戻すための方法である。

(2)効果

これにより、我に返ることで、怒りをエスカレートさせない。

仕切り直しの間は、飲酒と車の運転を避けたほうが無難であり、お茶を飲んだり、散歩したり、軽いストレッチをすることがより効果である。

8 有酸素リラックス

(1)方法

人は、怒りを感じていると、呼吸が速く浅くなって冷静になれない。そこで、呼吸をゆっくりと深く行うことでリラックスするための方法である。その場で深呼吸するだけなので、とても簡単にできる方法である。

(2)効果

複数回くり返すことで、呼吸が整ってくれば、冷静さを取り戻すことができ、さらに、「落ち着こう」などと唱えながら行うことがより効果である。

9 リラックス場面の記憶

(1)方法

避暑地や森林公園、温泉やマッサージなどでリラックスできた体験、これから行ってみたいリゾート地で味わえそうな心地よさをイメージすることで心を落ち着かせる方法である。

(2)効果

リラックスしていた（できそうな）場面をイメージする（身を置く）ことで、落ち着いた心持ちになり、冷静に対処することができる。実体験したことを思い出す方が快感をよりイメージしやすく、怒りの感情を早くリセットでき、より効果的である。

2. 怒りの元になる感情が溜まらないようにする方法（選手に対する伝わる伝え方の習得）

怒りは、自身の指導方針に反する選手の行為が要因となり生じる傾向がある。そのため、指導者が、自身の指導方針を選手にしっかりと伝えることであれば、怒りの要因が生じる可能性を大幅に減少させることができる。実際、インタビュー調査においても、スポーツ現場の指導者は、選手に伝える方法を工夫したことで、選手に自身の指導内容が伝わり、強い怒りが生じる状況が減ったと述べている。また、アンガーマネジメントのファシリテーターの資格を有している元プロサッカー選手の前園真聖氏も、周りの人との良好なコミュニケーションが取れないことが積み重なることで怒りに結び付くことを指摘している。

指導方針を含む指導内容につき、選手にしっかりと伝わる伝え方を習得することが、怒りのコントロールに効果的であるとも考えられる。

この点につき、インタビュー調査により、指導者が現場において行っている伝わる伝え方の工夫には、以下のような方法がある。

- ①語尾を「だよね。」など柔らかく問い掛け形式にする
- ②選手に伝える時には、肩や背中に手を添えて話すようにし、選手に親近感をもってもらう
- ③練習、試合前後、移動などの時間を利用して、選手と会話やプレーする時間を持つ
- ④話をする時に視線をしっかりと合わせて話す
- ⑤まず、選手の思っていることを吐き出させる

- ⑥選手間で流行っているものを事前に把握し、共通の話題を持って会話に入っていく
- ⑦保護者など選手の周囲の人にも伝える
- ⑧別の指導者が、選手の理解を助けるためにフォローする

第3項 勝利重視型の指導者の怒りをコントロールする方法

勝利を主たる指導方針とする指導者の場合、試合展開等によって突発的に怒りが生じやすい傾向があると考えられる。その突発的な怒りをコントロールする方法として、以下のような方法がある。

- ①6秒カウントする方法
- ②自分自身に「止まれ!」「ストップ!」「考えるな!」などと呼びかけ、脳の思考停止状態を作る方法
- ③呼吸をゆっくりと深く行う方法
- ④「落ち着くぞ」「リセットしよう」「怒っても変わらない」「相手に合わせることはない」など気持ちを落ち着かせるためにあらかじめ自分で決めておいた言葉を唱える方法

第4項 人間形成重視型の指導者の怒りをコントロールする方法

人間形成を主たる指導方針にしている指導者は、自己の指導方針に反する行動が複数回にわたり生じることで怒りが徐々に溜まり爆発する傾向があると考えられる。

その場合の怒りをコントロール方法として、怒りを大きくするなど、エスカレートさせないための以下の方法がある。

- ①いったんその場を離れて冷静さを取り戻すための方法
- ②ペン、携帯電話、時計など手元にある物に集中して意識を逸らし、怒りの原因を考えない方法

第5項 怒りを抑えるテクニックの利用

上記のほか、指導者が怒りを覚えた際の対処法を自分なりに習得することも有益である。

いかなる方法が自分に適しているかは、各自、試してみるほかないと考えられるが、怒りが生じた場合であっても、頭の中で、怒りの感情から意識をそらし、相手に対して反射的な言動をしないようにする方法の習得は、パワハラ対策にとっても有益であると考えられる。

第3節 パワハラで紛争化するリスクの回避

第1項 保護者等の関係者との信頼関係を築くチームビルディング

パワハラに該当する指導を許容することはできないが、他方で、スポーツは勝負が伴う性質上、チームの成績向上のために厳しい指導を行う場合、または、選手個人が自己のパフォーマンスを向上させるために厳しい指導を求める場合などにおいて、その指導が、客観的には、パワハラに該当しない指導であっても、保護者の認識においてパワハラに該当するという認識があれば、その指導に対して、意見や批判が生じることもある。また、自分の子どもが試合に出られない場合に、保護者が、指導者に対し意見や批判をする場合もある。

インタビュー調査した指導者の中には、「親が出てくるのが多いですよ、保護者様が。そこまで言われてしまうと、教えられないよねっていうような現場感。」「(選手の先の保護者が常に視野に入ってる)そうですね。親を見ながらとか。」というように、保護者からの指導に対する意見や批判に非常に悩んでいる指導者がいる。また、「パワハラかもしれないっていうものが起こったときに、最終的にそれを学校に持っていくのは保護者だと思って、その保護者の認識がすごくちょっとしたことでパワハラになるっていうようなことであると。子供から言われたことを全部真に受けて、それをそのまま変にまとまって学校に持ってって、監督がクビになるみたいのある。」という懸念を持っている指導者もいる。そのために、指導を躊躇し、全力での指導ができない現状があり、切実な問題である。共通の悩みを抱えている指導者も多いと考えられる。

その解決策の一つとして、インタビュー調査した指導者は、毎月1回、保護者のみとの会合を持ち、指導方針、指導内容、チームの目標や状況等を説明し、保護者とのコミュニケーションを積極的に取ることで、保護者との共通理解を得ることができるようになったことから、保護者との関係において指導に対する悩みが大幅に軽減された。

すなわち、指導者が、パワハラに悩まずに、全力で指導できるためには、上記の怒りのコントロール方法のみならず、保護者等の選手関係者から指導方針やチームの目標などに関する理解を得るというチームビルディングが重要であると考えられる。

指導者は、選手とのコミュニケーションのみならず、保護者等の選手関係者との間でのコミュニケーションを図り、保護者等の関係者からチームビルディングや指導に関する理解を得ることは、指導者が、悩まずに、全力で指導できるために重要であると考えられ、このような取り組みは、積極的に取り入れていくべきであると考えられる。

第2項 指導者の体制・役割分担

選手と指導者との間で信頼関係を構築することがパワハラ予防に繋がり、指導者がチームや選手のために全力で指導できる環境作りに繋がる。

そのため、指導者の怒りのコントロール方法のみならず、選手と指導者が信頼関係を構築できるような指導者側の体制・役割分担を作ることが重要である。

インタビュー調査した対象者は、指導者が選手に対して行った指導内容につき、他の指導者が、その選

手に対して、監督の指導内容の趣旨や意味合いを伝え、フォローするという指導者側の役割分担が重要であると考えている。

また、他の対象者は、一貫して監督の指導を選手に伝え、コーチ陣は監督のサポート役に徹するという役割分担をして、コーチ陣は、選手が、監督からの指導で落ち込んだときや指導を受けてもうまくいかなかったときの選手のサポートや選手にアドバイスをする役割を担うことで、指導者側と選手の距離感を縮める方法を取っている。

選手と指導者が信頼関係を構築できるような指導者側の体制・役割分担を構築することが、指導者が、悩まずに、全力で指導できるために重要であると考えられ、このような取り組みも、積極的に取り入れていくべきであると考えられる。

第3項 指導者に対する研修等の提供

インタビュー調査において、対象者の8名のうち、4名がパワハラに関連する研修・教育を受けた経験があり、このうち3名は、現状、自身の指導においてパワハラに関する悩みはなく、自身の思う指導をすることができている。

他方で、指導にあたり、怒りやパワハラの研修・教育を受けた経験がない指導者は、指導方法に悩み、パワハラにならないように手探りで指導を行っている傾向が強い。また、悩みのある指導者の中には、特に、保護者からの指導に対する意見や批判に常に悩まされている者もいる。

このことから、怒りのコントロールやパワハラに関する研修や教育により、指導者が、適切な知識を習得することは、指導に関する悩みを軽減し、躊躇なく、全力で指導できる一助になると考えられる。指導者が法的知識を得る機会等を確保するべく、組織として指導者の研修・教育の機会を提供することがパワハラの予防に繋がるのみならず、指導者自身をパワハラだと誤解されるリスクから守り、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行うことにも繋がると考えられる。

実際に、インタビュー調査したいずれの指導者も研修や教育が必要であると述べ、研修や教育の機会を望んでいる。

第4項 怒りをコントロールした冷静な対応

パワハラ防止法において、パワハラは「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されること」と明確化され、①から③までの要素を全て満たすものが職場におけるパワハラに該当する。

上記の文献調査内の事例②の裁判事例における考察のとおり、怒りを伴う態様の指導は、「業務上必要かつ相当な範囲を超える行為」に該当しやすく、怒りをコントロールしながらの指導が、パワハラに該当するか否かに影響を及ぼすと考えられる。

また、インタビュー調査した勝利重視型の対象者は、大事な試合や緊迫した試合では、冷静になり切れず、「(怒りの) コントロールをどうすればいいかっていうのが難しいですね。(その悩み) あります。あります。」と述べ、怒りのコントロールについて難しいと悩んでいた。

緊迫した場面や厳しい指導を行うときほど、必要かつ相当な指導の範囲を超えることがないように、怒

りをコントロールし冷静な対応が求められることを指導者は認識し、普段からその方法を習得することが効果的である。

第4節 パワハラで紛争化した場合の対策

第1項 パワハラに対する理解

パワハラの認識は受け手によって異なり、指導者がどれだけ注意深く行動しても、訴えられるなど紛争化するリスクを完全に回避することは不可能である。実際に、インタビュー調査した対象者も、「パワハラかもしれないっていうものが起こったときに、最終的にそれを学校に持っていくのは保護者だと思って、その保護者の認識がすごくちょっとのことでパワハラになるっていうようなことであると。子供から言われたことを全部真に受けて、それをそのまま変にまとまって学校に持ってって、監督がクビになるみたいのある。」ということが起こるのではないかと非常に懸念していた。また、体罰やしごき、指導現場における言葉による暴力を、学校運動部の指導で見聞きしたとする割合も高い。

この点について、パワハラ防止法において、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しないのであり、実際、裁判例においても受け手がパワハラと主張した行為について、客観的な事実関係からパワハラ該当性を判断し、パワハラを否定した判断も存在する。

それによれば、選手や保護者がパワハラと感じれば直ちにパワハラになるという認識は誤りである。つまり、指導者がパワハラ防止法やパワハラの事例を正しく理解することは、パワハラの予防に繋がるのみならず、自身の指導がパワハラであると主張された場合であっても指導者自身を守ることに繋がり、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行うことにも寄与すると考えられる。

第2項 組織的な体制の整備

(1) 専門家に相談できる体制など組織全体で法的措置等に対応できる体制の整備の重要性

インタビュー調査した指導者は、「(本来は伝えておきたいが、躊躇して言えなかった経験)いっぱいありますよ。(クレームなるとか、パワハラとか言われちゃうかもと思うために、言いたいことを止めたってこと)そうですね。今でも、やっぱりこれが正しいのかどうかっていうのは思ったりしてますね。」と日々の指導において、パワハラといわれぬか悩みながら指導にあたっている現状がある。また、上記のとおり、パワハラの認識は受け手によって異なり、指導者がどれだけ注意深く行動しても、訴えられるなど紛争化するリスクを完全に回避することは不可能である。さらに、実際にパワハラと主張され紛争化した場合、指導者自身が、その紛争を解決することが難しいことは容易に想定できることである。

指導者が実際にパワハラに該当する指導を行った場合には、真摯な反省、相応の処分、再発防止策の策定などの適時かつ適切な対応が必要になるが、他方で、指導者が、選手や保護者等からパワハラと誤解された場合にまで、指導者が何らの対応もできず泣き寝入りする結果を招来することは、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮して熱心な指導を躊躇することに拍車をかけ、選手やチームの成長にも歯止

めをかけることになる。

そのため、指導者個人の対策のみならず、パワハラで悩む指導者はもちろん、パワハラだといわれた指導者に対して、適時かつ適切に対応できるように組織内での相談窓口の整備をすることが、指導者の悩みを解消する一助になる。

さらに、組織として、指導者が、パワハラと主張され紛争化した場合に、直ぐに弁護士等の専門家に相談できる体制作りをし、組織全体で法的措置に対応できる体制を構築し、指導者を法的リスクから守る環境の整備も必要である。

そのような組織体制があること自体が、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を日々行うことに繋がると考えられる。

(2) 組織としての再発防止策の取り組み

NFL や MLB では、再発防止策としてアンガーマネジメントの研修を活用している。日本においても、組織として、怒りのコントロールができず、暴行や暴言等のパワハラに該当する行為を行った指導者に対して、アンガーマネジメントやパワハラの研修を課し、怒りのコントロール方法を学び、現場に復帰させるような再発防止策の取り組みも、その後、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行う環境の整備として有効であると考えられる。

第5節 指導者が萎縮しない指導への取り組み

本研究を通じて、まずは、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行うためには指導者個人が、パワハラを予防する対策を講じることが必要不可欠である。すなわち、指導者が、怒りの要因とそのコントロール方法に関する知識・スキルの習得及びパワハラに対する理解を深める取り組みが必要となる。

他方で、指導者の悩み、指導者の怒りやパワハラの知識の習得、紛争化した場合の解決など指導者個人では十分に対応できないことは多く存在する。そのため、組織としても、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行う環境を作り、指導者をサポートとすることが必要不可欠である。

したがって、怒りの要因とそのコントロール方法に関する知識・スキルの習得及びパワハラに対する理解を深めるという指導者個人としての取り組みとパワハラ予防の体制や指導者を保護する環境を整備するという組織としての取り組みの両輪により進めるということで、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行うことが実現されると考えられる（表 29）。

表 29 指導者が萎縮することなく指導するための両輪

指導者個人の対策	組織の対策
<ul style="list-style-type: none"> ・怒りの発生要因を理解すること ・怒りのコントロールのスキルや知識を身につけること ・パワハラに関する法的知識を身につけること 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者に対する研修の実施 ・選手や保護者との信頼関係の構築 (チームビルディング) ・指導者の指導への悩みなどに関する相談体制 ・法的措置に対する対応できる体制 (弁護士等の専門家への相談体制など)

第6節 研究の限界

本研究は8名の指導者へのインタビュー調査及び6件の裁判例等の文献調査から、指導者の怒りの発生要因について探索的に明らかにしてきたが、今回はあくまでも原初的な研究の位置付けとして行われた。今後はより特定の対象に焦点を当てた研究が必要である。

例えば、勝利型の指導者の場合は、突発的な怒りを発生する可能性が高い傾向があることが示唆されたため、よりJリーグ等のプロスポーツや、日本代表クラス等、競技レベルが高い環境における指導者の怒りの発生要因についてフォーカスを行うこと等が可能である。その他にも、個人競技とチーム競技の指導者間、学校部活動の指導者とクラブチーム、プロやアマチュアの指導者との間の違い等が挙げられる。

アンガーマネジメント等の必要性はメディア等で論じられているが、国内の指導者の怒りやアンガーマネジメントに関する研究が十分ではない状況であり、今後対象を広げた研究が必要である。

さらに、今回は定性的な調査に留まっており、定量的な調査を行うには至っていない状況である。質的調査による深い洞察は価値があるものの、定量的データに基づく統計的分析が不足しているため、研究結果の信頼性や一般化に限界がある。

定量的アプローチにより、怒りの要因やパワハラ行動の頻度、強度、研修プログラムの具体的な効果などを数値化することが可能になり、より客観的かつ具体的な結論を導くことが可能である。

また、本研究では研修プログラムのニーズが確認されているが、その効果検証については不十分である。特に、研修プログラムが指導者の怒りの感情やパワハラ行動にどのような影響を与えるかを長期的に追跡することが重要である。

このような追跡研究によって、研修の実用性や持続可能性を評価し、必要に応じてプログラムの改善を図ることができる。

総合的に考えると、本研究の今後の方向性は、より広範なサンプルサイズによる研究、定量的および質的な手法の組み合わせ、研修プログラムの長期的な効果検証に重点を置くことが望まれる。

これにより、スポーツ指導者のパワハラ防止に関するより包括的で効果的なアプローチが開発される可能性が高まることが期待できる。

第5章 結論

スポーツにおける指導がパワハラと誤解されるリスクを回避し、スポーツ指導者が自信を持って熱心な指導ができるようになるためには、まず、指導者個人として、自身の指導方針や譲れない価値観を認識し、怒りの傾向に応じたアンガーマネジメントの方法を活用し、怒りをコントロールする知識・スキルを習得し、パワハラへの理解を深める取り組みが必要である。

そして、組織としても、指導者が法的知識を習得できる機会の提供や法的な観点から指導者を守る環境を整備する取り組みが必要である。

すなわち、怒りの要因とそのコントロール方法に関する知識・スキルの習得及びパワハラに対する理解を深めるという指導者個人としての取り組みとパワハラ予防の体制や指導者を保護する環境を整備するという組織としての取り組みの両輪により進めるということで、指導者がパワハラと誤解されることに萎縮せずに熱心な指導を行うことが実現されると考えられる。このような法的な観点からのアプローチが、指導者を含め組織全体のコンプライアンス意識を高め、スポーツ指導におけるパワハラ予防に寄与するのみならず、健全なスポーツ環境の構築に寄与することが期待できる。

参考文献・引用文献

- Novaco W. R. (1975). *Anger control: The development and evaluation of an experimental treatment*. Lexington, MA: DC Heath.
- Novaco, W. R. & Taylor, J. L. (2008). Anger and assaultiveness of male forensic patients with developmental disabilities: links to volatile parents. *Aggressive Behavior*, 34, 380-393.
- Gulbenkoglul, H. & Hagiliassis, N. (2007). *Anger management: an anger management training package for individuals with disabilities*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Dowden, C., Blanchette, K., & Serin, R. C. (1999). *Anger management programming for federal male inmates: An effective intervention*. Research Report R-82. Ottawa, ON: Correctional Service of Canada.
- Ooi, Y. P., Ang, R. P., & Lim-Ashworth, N. (2014). *Effective Anger Management For Children And Youth: The Manual And The Workbook*. Singapore: World Scientific.
- J Omli, NM LaVoi (2009) Background anger in youth sport: A perfect storm, *Journal of sport behavior*,
- Vallance, J. K. H., Dunn, J. G. H., & Causgrove Dunn, J. L. (2006). Perfectionism, anger, and situation criticality in competitive youth ice hockey. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28(3), 383-406.
- Bartlett, M. L., & Abrams, M. (2019). Anger and aggression in sport. In M. H. Anshel, T. A. Petrie, & J. A. Steinfeldt (Eds.), *APA handbook of sport and exercise psychology: Sport psychology* (pp. 509–528).
- Duque, V. H., Saenz-López, P., Gómez-Ruano, M. Á., Ibáñez-Godoy, S. J., Conde, C., Almagro, B. J., & Rebollo, J. A. (2022). Analysis of the different scenarios of coach's anger on the performance of youth basketball teams. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 459.
- 東洋経済オンライン「第 1 回 怒りで、ジダンが失ったもの、フェデラーが得たもの」
<https://toyokeizai.net/articles/-/30970?page=5> (閲覧日 2024 年 1 月 8 日)
- MARCA「Aaron Donald and Myles Garrett: NFL stars with serious anger management issues」
<https://www.marca.com/en/nfl/2022/08/26/6307f4e5268e3e5f248b4581.html> (閲覧日 2024 年 1 月 8 日)
- HUFFPOST「スポーツから暴力をなくすには、どうしたらいい？ チームや選手ができる 4 つのこと」
<https://www.huffingtonpost.jp/entry/sports-violence-anger->

management_jp_6138a8dbe4b0df9fe27db9eb（閲覧日 2024 年 1 月 8 日）

- ・ 公益財団法人日本スポーツ協会 HP、<https://www.japan-sports.or.jp/>（閲覧日 2024 年 1 月 8 日）
- ・ 公益財団法人日本サッカー協会 HP、<http://www.jfa.jp/>（閲覧日 2024 年 1 月 8 日）
- ・ リクルートワークス「ゆるい職場」と若手の研究」<https://www.works-i.com/project/youth.html>（閲覧日 2024 年 1 月 8 日）
- ・ 戸田 久実（2021）.いつも怒っている人もうまく怒れない人も図解アンガーマネジメント.かんき出版
- ・ 小林 浩志(2015).パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門.東洋経済新報社
- ・ 安藤 俊介(2021).上手なセルフコントロールでパワハラ防止自治体職員のためのアンガーマネジメント活用法【改訂版】.第一法規株式会社
- ・ 前園 真聖(2016).第二の人生.株式会社幻冬舎
- ・ 安藤 俊介(2021).アンガーマネジメント入門.朝日新聞出版
- ・ 文春オンライン <https://bunshun.jp/articles/-/59634>（閲覧日：2023 年 4 月 26 日）
- ・ 株式会社静岡新聞社・静岡放送株式会社(2023). スポーツ界の暴力根絶宣言から 10 年 閉鎖体質でも増える窓口 強制力なく根絶に課題も【大型サイド】 あなたの静岡新聞 Retrieved June9,2023 from <https://www.at-s.com/news/article/national/1230331.html>
- ・ 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）
- ・ 安藤 俊介(2016). 自分の「怒り」タイプを知ってコントロールするはじめての「アンガーマネジメント」実践ブック.株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン
- ・ 佐藤 大和・山本 健太（編著）安藤 尚徳・岩崎 鼎・置塩 正剛・木村 好珠・近藤 敬・望月 宣武・森 伸恵・山本 哲一（著）(2021).スポーツにおけるハラスメントの弁護士実務.第一法規株式会社
- ・ JSPO 公益財団法人日本スポーツ協会(2023). 【暴力行為等相談窓口】 2022（令和 4）年度の相談件数が過去最多に JSPO 日本スポーツ協会 Retrieved June 9,2023 from <https://www.japan-sports.or.jp/cleansport/news/tabid1360.html?itemid=4771>
- ・ JSPO 公益財団法人日本スポーツ協会(2023).暴力根絶に向けた取り組み JSPO 日本スポーツ協会 Retrieved June 9,2023 from <https://www.japan-sports.or.jp/cleansport/tabid1355.html#yoboikeihatsu>

- ・ JFA 公益財団法人日本サッカー協会（2019）．サッカーの活動における暴力根絶に向けて リスペクト・フェアプレー溢れる試合のために ～暴力・暴言根絶:ゼロ・トレランスで臨む～ JFA 公益財団法人日本サッカー協会 Retrieved June 9,2023 from JFA.jp
<https://www.jfa.jp/respect/news/00023755/>
- ・ サガン鳥栖に関する通報等に係る調査チーム（2021）．調査報告書（要約・公表版）J.LEAGUE
<https://www.jleague.jp/release/wp-content/uploads/2021/12/8edabf6a7b4880f8e965a9e76ca5877c.pdf>
- ・ 東京地判平成 28 年 2 月 24 日 判タ 1432 号 204 頁
- ・ 大阪地判平成 29 年 6 月 13 日 判タ 1451 号 223 頁
- ・ 前橋地判平成 24 年 2 月 17 日 判時 2192 号 86 頁
- ・ 岡山地倉敷支部平成 19 年 3 月 23 日 公刊物未登載（平成 18 年（わ）83 号）
- ・ 厚生労働省（2023）．パワーハラスメント対策導入マニュアル予防から事後対応までサポートガイド第 4 版 明るい職場応援団 Retrieved June 9,2023 from https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf
- ・ 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会「2020年4月のハラスメント規正法の施行を前に、全国420人を対象とした“怒りとパワハラの関係性”の調査結果を発表！」
https://www.angermanagement.co.jp/press_release/pr20190912（閲覧日 2024 年 2 月 12 日）
- ・ 公益財団法人日本スポーツ協会（2020）．学生競技者の安全と心身の良好な状態を促進するプロジェクト（公財）日本スポーツ協会公認スポーツ指導者を対象としたオンライン調査報告書 March 29, 2020 https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/A_summary_of_online_survey.pdf

謝辞

本研究の遂行及び本論文の執筆にあたり、指導教官である平田竹男教授には、物事の本質を見ることの大切さを教えていただき、これまで親身になってのご指導を賜り、心より感謝の意を表します。

中村好男教授には、論文のテーマ設定から構成までの確なご助言をいただき、児玉ゆう子先生には、調査のあり方、データの分析等をご教示いただき、さらに、畔蒜洋平先生には、最後の最後まで論文の作成につき根気強く私と伴走していただき、心より感謝申し上げます。

インタビュー調査では、お忙しい中、長時間にわたりご協力いただき、貴重なご経験やご認識をお話いただきましたました指導者の方々には、厚く御礼申し上げます。

最後に、平田研究室の同期及び学生修士の皆様、学生生活において、苦楽を共にし、私を勇気づけていただいたこと、また、多大なご助言、ご協力いただきましたこと、本当に感謝申し上げます。

平田研究室での学び、そして、皆様との出会いを糧に、今後も、誠実に前進して参ります。
本当にありがとうございました。