

# 令和7年度 コンプライアンス研修会 実施報告

～「認識の乖離」を解消し、信頼でつながるチーム運営を目指して～

参加者の皆様からご提出いただいた回答をもとに、以下のようにまとめました。ぜひ、指導や対応の参考になればと思います。貴重なご回答、ありがとうございました。

## 1. ケーススタディ①:選手起用に関する不満への対応

保護者からの「なぜうちの子は試合に出られないのか」という問いに対し、指導現場で実践されている「納得感」を作るための手法

### ■ 指導者が実践すべき「説明責任」と「見える化」

#### ①客観的データの提示

返球率、ブレイク率、スパイク決定率などの数値を記録・提示し、評価の不透明さを排除する。

#### ②技術以外の評価基準

練習の出席率、挨拶、返事、準備・片付けへの取り組み姿勢を評価項目に含め、事前に周知する。

#### ③「練習見学」の推奨

「まずは普段の練習を見に来てほしい」と繰り返し伝え、他の選手との比較や本人の現状を客観的に理解してもらう。

#### ④方針の明確な区分け

「公式戦はベストメンバー（勝利目標）」、「練習試合や B 大会は全員出場（育成目標）」という方針を入部時に合意しておく。

#### ⑤前向きな目標設定

「なぜ出られないか」ではなく、「サーブが入るようになったら」などのクリア条件を提示し、成長へのプロセスを共有する。

### ■ 組織的なコミュニケーション戦略

#### ①「仲介者」の活用

監督に直接言いにくい本音を拾うため、コーチや監督の家族、保護者代表などが相談窓口（メディエーター）として機能する。

#### ②定期的な対話のルーチン化

年数回の保護者会や、日々の「お迎え時」のちょっとした立ち話で、指導方針の意図をこまめに伝える。

## 2. ケーススタディ②:不適切な指導(暴言・暴力)の阻止

他者の不適切な行為を目撃した際、どのように「沈黙の螺旋」を断ち切り、介入するかについての改善策

### ■ 現場での実効的な介入テクニック

#### ①戦術的・物理的な遮断

練習試合中に説教が過熱した際、あえて笛を鳴らしてゲームを再開させ、物理的に暴言を止める。

#### ②ポジティブ変換

罵声の直後に別の指導者が明るい声掛けや具体的なアドバイスを被せ、場の空気を「教育的雰囲気」へ引き戻す。

#### ③心理的アプローチ

「その指導は本当に勝つために有効か?」と問いかけ、相手のプライドを損なわずに軌道修正を促す。

### ■ 組織としての防衛・解決策

#### ①事実の証拠化と報告

日時、場所、発言内容をメモや動画で記録し、連盟(都小連)やコンプライアンス委員会などの適切な窓口へ相談する。

#### ②「同志」としての相互監視

他チームの事案を「対岸の火事」とせず、信頼関係のある指導者間で「気をつけないと問題になりますよ」とソフトに警告し合う。

#### ③保護者による連携

独りで抱え込まず、他の保護者と事実関係を確認し合い、代表を通じて組織的に申し入れる。

---

## 3. 今後の対策に向けた提言(アクションプラン)

研修会の回答データに基づき、連盟全体で取り組むべき3つの柱を提言します。

#### ★「指導ログ」の推奨

技術データや態度の記録を習慣化し、保護者へ説明する際の「盾」と、指導者自身の自省の「鏡」にする。

#### ★「心理的安全性」の高い組織デザイン

不満や違和感が爆発する前に、コーチやスタッフが「ガス抜き」をできる体制を整え、指導者が孤立しない環境を作る。

#### ★「暴力・暴言は即停止」の共通認識

「勝利のため」「期待の裏返し」という理由で不適切行為を正当化させないよう、連盟として一貫した拒絶姿勢を持ち続ける。