

スポーツ界からジェンダー平等を実現する —WEリーグが描く未来



講師 岡島 喜久子 氏 (オカジマ キクコ)

公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ (WEリーグ) 初代チェア

日時：11月16日 (水) 18:00～19:30 開催形式：対面 / Zoom ウェビナー

講演会出席者：67名

講師略歴

東京都生まれ。現在、アメリカのメリーランド州に在住。2020年7月より、WEリーグの初代チェア（代表理事）を務める。1972年、中学校の男子サッカー部に入学し、女子クラブFCジンナンに入会。1983年、日本女子代表に選出。1984年には日本女子サッカー連盟の事務局長に就任し、1989年に引退。1983年早稲田大学卒業後、ケミカル・バンク（現 JP モルガン・チェース銀行）に入社。国際証券（現 三菱UFJモルガン・スタンレー証券）等を経て、2004年～2019年まで米・メルリンチ勤務。

詳細：https://www.jfa.jp/women/we_league/chair_profile.pdf

講演要旨

はじめに

私はWEリーグの初代チェア（理事長）を務めたが、2年で満期終了し、2002年9月に退任した。現在は高田春菜氏がチェアに就任されている。

WEリーグについて

WEリーグとは、2021年9月に開幕した日本初の女子プロサッカーリーグのこと。WEはWomen Empowermentの略であり、「女性を勇気づけようとするリーグ」という思いが込められている。

WEリーグには現在11クラブが参入しており、全国に広がっている。2023年からは「セレッソ大阪堺レディース」の参入も決まっている。

WEリーグのスタート前から、日本にはなでしこリーグというアマチュアのリーグがあるが、なでしこリーグからWEリーグに参入するのは難しい。その理由は、入れ替え戦がなく、参入基準も厳しいからだ。WEリーグに参入するためには、5,000人以上収容可能なスタジアムを80%以上使えること、最低15名の選手とプロ契約していること（プロ契約できる財政基盤があること）、などの参入基準を満たす必要がある。

なお、現状11クラブのうち7クラブはJリーグ系列のクラブであり、女子だけのクラブは「INAC神戸レオネッサ」、「マイナビ仙台レディース」、「ちふれASエルフェン埼玉」、「ノジマステラ神奈川相模原」の4クラブとなっている。

WEリーグがジェンダー平等を掲げる理由

WEリーグがジェンダー平等を掲げる前提として、サッカーはもともと男子のスポーツだったため、女子がジェンダーの壁にぶつかりやすいという課題がある。女子選手はプロになったとしても壁があり、たとえばJリーグ系列のクラブに所属する選手の場合、男子は芝の練習場を使えるが、女子は使えずに人工芝で練習していたりする。また、男子にはクラブハウスがあるのに、女子は使えなかったりする。

ところが女子選手は、「Jリーグで稼いだお金でサッカーをやらせてもらっている」という意識が強く、芝の練習場やクラブハウスが使えないのを「当たり前のこと」として受け入れてきた。そして、それがジェンダー問題だとは誰も認識していなかった。しかし、プロになったからには、女子選手自身にもジェンダー課題を意識してもらい、それを乗り越えて女性の憧れの存在になってほしい、目標になってほしいとの思いからジェンダー平等を理念に掲げること

にした。

WEリーグの理念・ビジョン

女性がサッカーをするにあたっては、先述のようなジェンダー課題がある。それを踏まえてWEリーグでは「女子サッカー・スポーツを通じて、夢や生き方の多様性にあふれ、一人ひとりが輝く社会の実現・発展に貢献する」を理念に掲げている。なお、「女子サッカー」だけでなく「スポーツ」と明記していることにご注目いただきたい。WEリーグは、女子の団体スポーツとして初のプロリーグであり、ここから日本全体の女子スポーツの社会的地位を上げていきたいという思いから「スポーツ」と明記している。

また、WEリーグでは次の3つのビジョンを掲げている。

1. サッカー事業としてのビジョン「世界一の女子サッカーを」：なでしこジャパンを再び世界一にし、女子サッカーの普及を図る。
2. 社会事業としてのビジョン「世界一アクティブな女性コミュニティへ」：ジェンダー平等や女性の社会進出を応援するようなプログラムを実施。
3. 事業基盤としてのビジョン「世界一のリーグ価値を」：1のサッカー事業と2の社会事業を合わせた形で「世界一のリーグ価値」を目指す。

WEリーグの取り組み

WEリーグでは、クラブの参入基準に「クラブのスタッフは女性50%以上」、「意思決定をする役員に必ず女性を1名入れる」、「コーチングスタッフに必ず女性を1名入れる」、「試合会場に託児所を設ける（数年の猶予あり）」といった条件を設けている。

「スタッフに女性を入れる」というのは、選手のセカンドキャリアを見据えたもので、引退後の選手の受け皿として機能できればと考えている。

「役員に女性を入れる」というのは、将来的にクラブの経営に関わる女子サッカー選手が出てきてほしいという思いからで、クラブ側にもロールモデルとなるような女性を役員として雇ってほしいとお願いしている。

「コーチングスタッフ」とは監督・コーチのことで、現状は11クラブのうち女性監督がいるのは2クラブのみ。プロチームの監督になるためには最高レベルのS級ライセンスが必要であり、日本全体で500名以上が取得しているが、そのうち女性は9名と非常に少ない。そこで、日本サッカー協会と共同で新たに女性専用のA-Proライセンスをつくり、女性監督が生まれやすくもしている。

「試合会場に託児所を設ける」というのは、実はコロナ禍で思うように進んでいないが、今後必ず取り組んでいく。託児所は観客の方々に向けたもので、子連れのお父さん、お母さんがサッカーを楽しめるようにするための取り組みである。

選手の引退後を見据えたサポート

サッカー選手は、現役時代はサッカーに集中しているため、引退後のことをなかなか考えられない。しかし、現役時代から選択肢を用意しておくことが大切だ。引退後にコーチ・監督になることも選択肢の一つであり、WEリーグではそのサポートをしている。C級ライセンスを持っていると将来コーチや監督になりやすくなるため、日本サッカー協会からコーチを派遣してもらい、選手全員がC級ライセンスを取得できるようにしている。

今、アジアの国々では女子サッカーが盛り上がり、女子サッカー先進国である日本から指導者を派遣してほしいという要請も多い。すでにタイやウズベキスタン、モンゴル、台湾などに日本の女性指導者が派遣されており、将来的にも需要が見込まれる。

WEアクション

WEリーグでは、WEアクションと題して次のような活動を行っている。

〈クラブと選手が行う活動〉

- ① クラブ参入基準の導入（役員等の女性比率向上など）
- ② 年22回のクラブ理念推進活動（WE ACTION DAY）
- ③ 選手クレド（行動規範）の制定
- ④ 選手のさまざまなサポート

〈クラブ・選手・パートナー企業で行う活動〉

- ① 年2回のWE ACTION MEETINGの開催
- ② 定量および定性調査の実施
- ③ 最新課題や事例の共有
- ④ 課題解決のためのチームづくり、サポート体制

さらに、クラブ・選手・パートナー企業だけでなく、自治体や教育機関、企業、そしてメディアや他のスポーツ界とも一緒になって、ジェンダー平等の働きを続けていきたいと考えている。

WE ACTION DAY

先述のWEアクションの一つである「WE ACTION DAY」について解説する。これは、各クラブが実施するクラブ理念推進活動のことで、1クラブにつき年2回取り組む。SDGsやジェンダー課題をテーマとし、活動内容は各クラブが考えて行う。

たとえば、「ジェフユナイテッド市原・千葉レディース」は、フードバンクでのボランティアを実施。また、「AC長野パルセイロ・レディース」は、地元で障がい者の方とのポッチャ大会を開催した。「INAC神戸レオネッサ」は、練習場として使っている六甲アイランドを住民の方々と一緒に清掃。「大宮アルディージャVENTUS」は、ブラインドサッカーの体験会を開催した。

さらに、「ちふれASエルフェン埼玉」は、児童養護施設の子どもたちとサッカーや玉入れなどのスポーツを行い、地域コミュニティとつながることができた。選手がデザインしたパーカーをみんなで着て一体感を出すという工夫も行った。

女子選手はこのように、地域コミュニティとつながる必要がある。プロになると自分のチーム以外の人と接する機会が少ないため、「WE ACTION DAY」を通じて地域とつながり、社会性を育ててほしいと考えている。

WE ACTION MEETING

WEアクションの一つとして、パートナー企業やクラブのメンバーが出席し、ジェンダー課題の共有を行う「WE ACTION MEETING」も実施している。

パートナー企業からはジェンダーの異なる代表者2名に出席してもらい、多様な人々がフラットな立場でジェンダー課題を共有・深掘りする場となっている。

ミーティングでは、各自が気になるジェンダー課題について匿名で意見を出してもらったところ、多くの回答が集まった。なかでも、「日本の女子は自己肯定感が低すぎる」、「大人がバイアスを育てている」という意見が多かった。

実は、代表チームに入るような女子サッカー選手でも自己肯定感が低い人がいる。その理由を考えると、Jリーグが親会社だと監督・コーチも男性が多く、「男子だったらもっと○○できるのに」とスキルを比べられることが多いからだろうと思う。

Women Empowerment Trophy

WEリーグの王者に贈られる優勝トロフィーは、ガラス製である。そこには、さまざまな世代がぶつかってきたガラスの天井（壁）をサッカーボールで破り、勝利の証であるトロフィーに再構築する、というストーリーが込められている。

トロフィーの制作に付随し、動画も作成した。制作プロセスそのものがWEリーグの目指す

「Empowerment」のショーケースであり、ガラス職人は女性、カメラマンやプロデューサーにも女性を取り入れ、「女性が活躍する機会を自分たちで作る」という想いを込めた。

男性のジェンダー課題

ジェンダー課題を根本的に解決するには、男性に「自分事」として意識してもらうことが不可欠だ。そのためには、「男性にもジェンダー課題がある」ということを知ってもらうことが大切だと思う。

たとえば、男性には「会社で成功しなければいけない」、「家庭の大黒柱にならなければいけない」などのプレッシャーがあり、弱音も吐きにくい。このような性別で役割分業される「ジェンダー不平等な社会」が男性の生きづらさにつながり、自殺や引きこもり、孤独死に至ることもある。

企業におけるD&Iの成果例

ここで、企業におけるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の成果例にも触れておく。私は以前、スポーツ庁の室伏長官が開催する意見交換会に出席し、熊谷組の事例を知った。スポーツ庁は、スポーツ団体の理事の30%を女性にするべく取り組んでおり、意見交換会では企業の成功例の提示があった。

熊谷組は建築業という業種柄、男性中心の企業だが、社内にダイバーシティ推進室を設置し、さまざまな改革を行った。たとえば、女性総合職のキャリアデザインセミナーや、男性管理職の意識改革セミナーなどを実施。さらに人事制度改革も行い、男性育休や育児短時間勤務、介護休暇、妊活休暇、不妊治療休暇などを取得しやすくした。

その結果、残業時間は減り、女性管理職が6倍に増え、男性の育休取得率が大幅にアップするとともに、売上高も上昇するという好循環に。なお、男性が育休を取れるかどうかは採用にも影響するようになってきており、今後、優秀な学生を採用しやすくなるというメリットにもつながるだろう。

企業や団体ができること、してほしいこと

ジェンダー課題の解決にあたって、企業・団体のトップの方には以下のようなことを意識していただきたい。

1点目は、「女性の地位が変化していることに気づいてほしい」。近年ではディズニーのプリンセスのイメージも変わってきている。シンデレラや白雪姫は王子様がいないと何もできなかったが、『アナと雪の女王』の主人公は自分の力で道を切り拓いている。

2点目は、「産業や働き方の変化に気づいてほしい」。昭和の高度成長期は製造業が中心だったため、男性が長時間働き、女性は家事をするのが効率的だった。しかし、現在はサービス業・情報産業が中心となり、男性も女性も似たような仕事をしている。そして、購入者も男女問わずなくなっているため、商品をデザインする側にも女性の視点が必要である。

3点目は、「意思決定の場に多様な意見を持つ人を入れてほしい」。なぜなら、多様な人がいると新しいアイデアや商品が生まれやすく、イノベーションにつながるからだ。女性やLGBTQといった方に限らず、男性の中にも違う価値観を持つ人がある。今までは肉食系男子が出世してきたが、「出世だけでなく、家族との時間も大切にしたい」というような価値観を持つ男性にも意思決定の場に入ってきてほしいと思う。