

女子柔道は、男子と比較して歴史的に後発ではあるが、指導者として優れた人材が育ってきているものと思われる。

男子と女子の強化委員会を別立てとして、女子強化委員会委員長に女性を充てるか、一つの強化委員会の中に、男子の部門と女子の部門を峻別して設け、女子の部門の長には、女性を充てるかの措置を取るべきである。

⑤ 女性監督・コーチの導入

女子選手を強化育成できる監督・コーチを能力本位で選ぶべきである。男性の監や男性のコーチの都合で、女性コーチをして、十分能力を発揮する機会を与えずに下働きとして雑用をさせるようなことは、厳に避けるべきである。同時に、女性の指導者のさらなる育成にも務めなければならない。

4 コンプライアンス体制の整備

今後は、速やかにコンプライアンス意識に基づいた改革が行われる必要がある。それには、以下のようなことが考えられる。

① コンプライアンス委員会の設置

コンプライアンス体制の整備、運営、リスクマネジメントの基本方針や目標、戦略を立案して実施し、検証する委員会を設置する。この委員会は、弁護士など外部の有識者を交え、中立的色彩の強いものとすべきである。

② 相談・通報窓口の整備

組織内での法的、倫理的に不適切な問題の発生に対して、組織の自浄作用を働かせて組織内で解決することを目的に、相談・通報窓口を設ける必要がある。窓口では相談・通報者のプライバシーを厳密に保護し、相談・通報により不利益を被らないよう十分、配慮され、法律や社会規範、倫理規定に基づいて運営される必要がある。

また、とくに女性を対象とした相談窓口を別個にもうけることが望ましい。さらに、弁護士などにより運営される外部相談窓口（コンプライアンス・ホットラインなど）の開設も行う。

③ コンプライアンス・倫理研修制度

少なくとも執行部、理事、監督、コーチらに対し、コンプライアンス意識や倫理意識を啓発し、定着させるような研修制度の導入が望まれる。研修会は一方的な講義形式ばかりではなく、現場で実際に直面した課題やトラブルについてどうすればよいか、と少人数でディスカッションするワークショップ形式なども取り入れ、着実に効果を生むように工夫すべきである。

5 リスクマネジメント体制の整備

組織が、本来の活動でどんなに成果を上げたとしても、組織内で不祥事などの危機が発覚したときの対応に失敗すれば、組織本来の目的は阻害され、むしろ損失に変わってしまう恐れがある。それを防ぐためにも、組織としての社会的責任を果たすためにも、リスクマネジメント体制の構築及び整備が望まれる。

① 組織内の調査委員会の制定（非常置委員会）

組織内での不祥事が発覚した場合には、まず速やかに内部調査委員会を発足させ、十分に実態を把握し、原因究明に努める必要がある。調査の結果は、調査報告書としてまとめられなければならない。

② 説明責任と情報公開

不祥事が発覚するなど組織の危機的時期には、世間の注目が集中しがちである。平時には積極的に広報活動を行っているのにリスク情報となると隠蔽するといった体質の組織は、社会の信頼を著しく失い、その発展はおろか存続すらむずかしくなるであろう。

華々しい戦果をあげたときよりも、危機的状況に陥ったときに見せる姿勢でこそその組織の真価が問われると考え、真摯な説明と迅速な情報公開に努めるべきである。

園田前監督によるA選手に対する暴力的指導（暴言を含む）一覧

1 試合開催時におけるもの

① 2010年 アジア大会

試合終了後の集合時 数回殴打 「死ね」と暴言

② 2012年 グランドスラム・パリ大会

試合終了後の集合時 数回殴打

2 合宿時におけるもの

① 2010年 釧路合宿

トレーニング中 箒の柄で数回殴打

② 2011年 釧路合宿

午前中の練習時 数回殴打

③ 2012年 釧路合宿

体幹トレーニング中 髪の毛を引っ張る

④ 2012年 帝京大学での分散合宿

1回殴打

○ ナショナルトレーニングセンター

常備してある棒で叩く