



Women's Empowerment Report 2021

女性のエンパワーメント 年次レポート2021



.WE LEAGUE

本レポートの作成にあたり

2020年10月23日、日本サッカー協会（JFA）と日本女子プロサッカーリーグ（WE リーグ）は、国連グローバル・コンパクトと UN Women が共同で作成した「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles / WEPs）」に署名し、参加することとしました。

日本国内の競技団体の参加は JFA と WE リーグが初めてであり、WEPsに参加することによって女性が力を発揮できる労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を示すとともに、サッカー界での女性活躍を推し進めながらスポーツ界を牽引していきたいと考えています。

署名以前より、また署名を契機として、さまざまな取り組みを行っていますが、特に7つの原則に従ってその取り組みを年次でしっかりフォローするために、年次レポートを作成することとしました。すぐに成果が出るものばかりではありませんが、取り組みを統合してパワーを持って推進していくこと、取り組みを内外に明示すること、成果や課題をフォローしていくことを目的としています。

署名年をゼロ年として、2021年10月時点での取り組み状況などを示し、サッカーファミリーの中でさらに取り組みを深めていきます。

CONTENTS

- 03 ごあいさつ
- 04 女性のエンパワーメント原則（WEPs）とは？
- 06 署名の背景・目的

〈活動報告〉

- 08 [原則1] トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 12 [原則2] 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 22 [原則3] 健康、安全、暴力の撤廃
- 25 [原則4] 教育と研修
- 31 [原則5] 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 36 [原則6] 地域におけるリーダーシップと参画
- 37 [原則7] 透明性、成果の測定、報告
- 38 女子サッカーインフォメーション

ごあいさつ



公益財団法人
日本サッカー協会 (JFA)
会長

田嶋幸三



日本人女性の社会進出は遅れており、経済協力開発機構（OECD）加盟国の中でも低い水準にあります。日本サッカー協会（JFA）は比較的早い段階から雇用や人材養成など男女の機会均等を進めてきましたが、日本のサッカー界はいまだ男性社会の風潮が色濃く、JFA の意思決定機関である理事会の女性比率も16.7%に留まっています。

こうした状況を打破しようと、JFA と WE リーグは2020年10月23日、日本の競技団体の先陣を切って「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に参画しました。この1年は、WEPs を念頭に置きながら、女性役員・経営人材の養成を目的とした「JFA/WE リーグ女性リーダーシッププログラム」を開設するほか、女性指導者・審判員の養成、登録制度改革とデジタル化を進める一方、今まで取り組んできた「なでしこ vision」達成に向けた各種施策や「JFA サッカーファミリー安全保護宣言」「フェアプレー・リスペクトプロジェクト」など、WEPs や SDGs（持続可能な開発目標）の達成に資する活動にも積極的に取り組んできました。

JFA の役職員、選手、指導者、審判員ら、女子サッカーに関わる多くの人々が生き生きと活躍する組織風土を醸成し、サッカー界からジェンダーの平等と女性活躍社会を発信すべく一層の力を注いでいく考えです。



公益社団法人
日本女子プロサッカーリーグ (WE リーグ)
チェア

公益財団法人日本サッカー協会 (JFA)
副会長

岡島喜久子



WE リーグは、「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」ことを理念に掲げています。その参入基準として、「意思決定者のうち少なくとも1名は女性にすること」や「運営法人の役職員のうち50%以上を女性とすること」など、独自の項目を設けています。2021年9月には、加盟クラブそれぞれの女性登用状況を数値化し、公表しました。女性スタッフの割合は平均 35.6%で、全体を見るとまだ基準に達していませんが、現在地を共有し受け止めることが、今後の活動に生かされていくと考えています。

また、WE リーグでは次世代の女性リーダー養成にも尽力しています。スポーツ団体等のリーダーを志す女性を対象とした「JFA/WE リーグ女性リーダーシッププログラム」は今年、第2期生を迎えました。性別にとらわれず、誰もが活躍できる社会の空気を醸成することに加え、女性たち自身も自らの可能性に気づき、力を蓄えていくことが大切です。

さらに、WE リーグの社会事業「WE ACTION」では、選手・クラブ・地域・パートナーが一体となり、多様性社会やジェンダー平等の実現に向けて多角的に活動しています。わたしたち（WE）の力で行動（ACTION）を起こし、サッカー界から日本社会をより良く変えていけるよう、これからも精力的に取り組んでいきます。



UN Women
日本事務所 所長
石川雅恵



ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメントのために活動する UN Women（国連女性機関）は、スポーツを通じ、またスポーツ界におけるジェンダー平等の実現に取り組んでいます。私自身もアマチュアスポーツ選手として、練習・競技を通じて自分を信じる力、自分の体のこと、リーダーシップ、チームワーク、勝負に負ける意味など、多くのことを学びました。私たちは女性や女の子たちがスポーツを楽しめるように、差別やハラスメントに怯えることなく安心してプレーできる環境と、男性と同じ収入を得られる仕組みをつくるための投資をしていく必要があります。

だからこそ、2021年9月に女性選手がプロとして活躍できる WE リーグが日本で発足し、業界全体の議論を盛り上げていることを非常にうれしく思っています。WE リーグで活躍するサッカー選手たちが挑戦し続ける姿は、次世代の女の子たちを導くロールモデルになっていきます。スポーツ競技界、そしてスポーツ関連業界やスポーツ報道の世界は、まだまだ男性社会です。UN Women が主導する「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」の署名団体として、JFA と WE リーグがこれからもジェンダー平等な社会に向けてスポーツ界を牽引してくださることを期待しています。

女性のエンパワメント原則とは？

[Women's Empowerment Principles / WEPs]

「女性のエンパワメント原則（WEPs）」とは、企業がジェンダー平等を経営の核に位置付け、自主的に取り組むための行動指針です。持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であるジェンダー平等を達成すると同時に、企業の経済的・社会的価値を高めることを目指しています。7つの原則は、「職場（社内）」「市場（マーケットプレイス）」「地域コミュニティ（社会）」を網羅し、企業が社会的責任のある主体としてジェンダー平等に取り組むことを推奨しています。

2010年3月に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（UNIFEM、現 UN Women）が共同で策定し、2018年より、UN Women が事務

局（<http://www.weps.org/>）を担っています。

WEPsの対象は、企業（民間、公共、政府系、組合、スタートアップ）、業界団体、商工会議所です。法令に基づいて設立された組織体であれば、規模や業界は問いません。署名、実施、報告の3つが基本的なステップです。署名をすることでコミットメントを表明し、7つの原則に沿った取り組みを行い、進捗状況と成果を自発的に報告することが期待されます。

なお、世界でWEPsに参加している企業／団体は5632で、日本国内では270の企業／団体が参加しています（2021年6月7日現在）。

WEPsの7原則

原則 1



▶ 企業トップによるリーダーシップ

本レポートでは→ トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進

ジェンダー平等と女性のエンパワメントを重要経営課題として位置付け、マネージメントと事業活動に浸透させるには、企業トップのコミットメントとリーダーシップが不可欠です。CEOや経営トップ層が、企業の方針、経営戦略、日々の業務、そして組織文化にWEPs7原則を取り入れることでジェンダー平等と女性のエンパワメントを実現するという強い意思を社内外に示すと共に、自らがその取り組みをリードしましょう。

原則 2



▶ 職場におけるジェンダー平等

本レポートでは→ 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

性別に関わらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障することは、国際的に認められた人権の基準の基本原則です。公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与します。方針、戦略、組織文化、慣行に存在するあらゆる形態の差別の撤廃は、WEPsにおける最も重要な取り組みの一つです。雇用形態による賃金、能力開発、職場でのキャリアの可能性の差をなくし、全ての従業員が少なくとも基礎的な生活保障とやりがいを持って働ける環境を整備しましょう。また、従来の性別役割分業意識や男性稼ぎ手モデルを前提とした制度、慣行、働き方の変革を通じて、男女が家事・育児・介護などの家庭内のケア責任を分かち合えるようにすることが求められています。

本レポートにおける各原則の ステートメントについて

WEPsは企業やさまざまな団体を対象に各原則を定めていますが、JFAとWEリーグは一般的な企業とはやや異なる組織体であることを鑑みて、各原則の行動方針はそのままに、項目名称を実際のアクションに合わせる形で変更しています。

原則 3



▶ 従業員の健康、ウェルビーイング、安全

本レポートでは→ 健康、安全、暴力の撤廃

雇用主は、性別に関わらずすべての従業員の心身の健康、安全、ウェルビーイングの維持と促進に重要な役割を担います。セクシュアル・ハラスメント及びあらゆる形態の暴力が放置されることにより、特に、女性従業員は大きなダメージを受けます。休職などで収入が減少したり、昇進の機会を逃したり、心身の健康を損なったりする可能性があるからです。従業員の欠勤や生産性の低下といった形で企業にも損失が生じます。適切に対応しましょう。

原則 4



▶ 女性のキャリアアップを可能にする教育と研修

本レポートでは→ 教育と研修

女性が能力を伸ばし、経験を積み、昇進できるようにするためには、女性を対象とした育成プログラムと、すべての従業員を対象としたジェンダーギャップに関する教育の両方が不可欠です。女性の育成プログラムでは、キャリアアップを目的とした研修、ネットワーキング、メンタリングを組み合わせることで、管理職・役員クラスのパイプラインを強化することができます。従業員向けの教育では、ジェンダー平等の推進が自社の方針や事業とどう結びついているかを理解し、共通の理念と価値観を醸成すること、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに女性のキャリアアップの阻害要因になり得るかを理解し、対処できるようにすることが重要です。

原則 5



▶ サプライチェーン・マネージメントとマーケティング

本レポートでは→ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

この原則は、企業が社内だけではなく、サプライチェーンを含む「市場（マーケットプレイス）」や社会規範の形成に対しても責任のある主体であることを前提としています。女性と女の子に対するネガティブで画一的な固定観念は、ジェンダー平等の実現を阻む最も大きな要因の一つです。企業広告が、こうした固定観念や社会規範の形成に大きな影響を及ぼします。女性と男性、女の子と男の子が、従来の固定観念にとらわれず、現代的で多様な役割を担っている様子を表現することで、社会に深く根付いているジェンダーバイアスに変革を起こすことができます。インクルーシブ（包摂的）なサプライチェーン方針や、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、企業はさまざまなビジネスパートナーとともにジェンダー平等を推進することができます。

原則 6



▶ 社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

本レポートでは→ 地域におけるリーダーシップと参画

この原則は、企業が社内だけではなく、事業活動を展開する「地域コミュニティ」や社会に対しても責任のある主体であることを前提としています。国際社会共通の目標であるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実現に向けて、企業が自らの資源や影響力を活用することが期待されています。近年、SDGsへの関心の高まりとともに、多くの消費者が商品やサービスを購入する際に、「ジェンダー平等の視点に根差した事業活動を行っている企業」や「ジェンダー問題や女性支援に取り組む企業」を選んでいるという動向もあります。

原則 7



▶ 成果のモニタリングと報告

本レポートでは→ 透明性、成果の測定、報告

WEPsに署名することによって表明したジェンダー平等と女性のエンパワーメントへのコミットメントを遂行する際に重要なのは、透明性と説明責任です。定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みをつくり、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。

署名の背景・目的

女性活躍社会の実現のために戦略的な取り組みが必要

「ジェンダー平等」は、長きにわたり、世界中で取り組み続けられている大きな課題です。日本においても、「女性活躍社会」が日本社会の中での長年の課題であり、その実現に向けて社会全体での取り組みがなされています。一方で、なかなか改善が進まない非常に根深い課題でもあります。グローバルジェンダーギャップ指数（下表および次ページ上表参照）が示すように、相対的に見て日本の女性活躍は非常に遅れており、先進国の中でも最下位です。思うような変化が起こりにくい中で、「もう女性活躍ではないのでは」という声も聞かれ始めています。

日本のスポーツ界においても同様で、女性の人材活用は遅れています。スポーツ庁が出した「スポーツ団体ガバナンスコード」＜中央競技団体向け＞でも、原則2の中で、「組織の役員及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること」としており、女性理事の目標割合（40%以上）が設定されました。変化を起こすためには、こうした目標割合の設定が必要であるということです。

サッカー界の状況も同様です。サッカーは、ある意味男性の競技の代表格とも言えるスポーツであり、その中で女性も楽しむ競技となってきた経緯があります。世界

的に見ても、競技人口も関わる人も、その数に圧倒的な差があります。

世界のサッカー界においても、“Women in football”、サッカー界での女性活躍は、ホットトピックとして積極的に議論され、取り組まれています。社会的に女性活躍が進んだ国であっても、依然として大きな課題です。それでも世界でさまざまなパワフルな女性たちが積極的に取り組んでいる姿は非常に刺激になります。

日本サッカー界でも、女性役員、女性人材が不足しています。日本サッカー協会（JFA）は中央競技団体として、スポーツ団体のガバナンスコードの目標達成に向け、取り組んでいく必要があります。社会的にこの課題は広く意識されており、さまざまなところで女性人材を積極的に登用しようという動きが近年増えてきているのは確かです。一方で、せっかく登用しようと思っても、候補がいない、女性たちが積極的にそれを受けたがらない、といった声も多く聞かれます。こうした側面も、この課題の典型的な部分であると言えます。それも含めて、戦略的な育成・強化が必要です。

▶ ジェンダーギャップ指数(2021)上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	—
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23

（世界経済フォーラム発表）

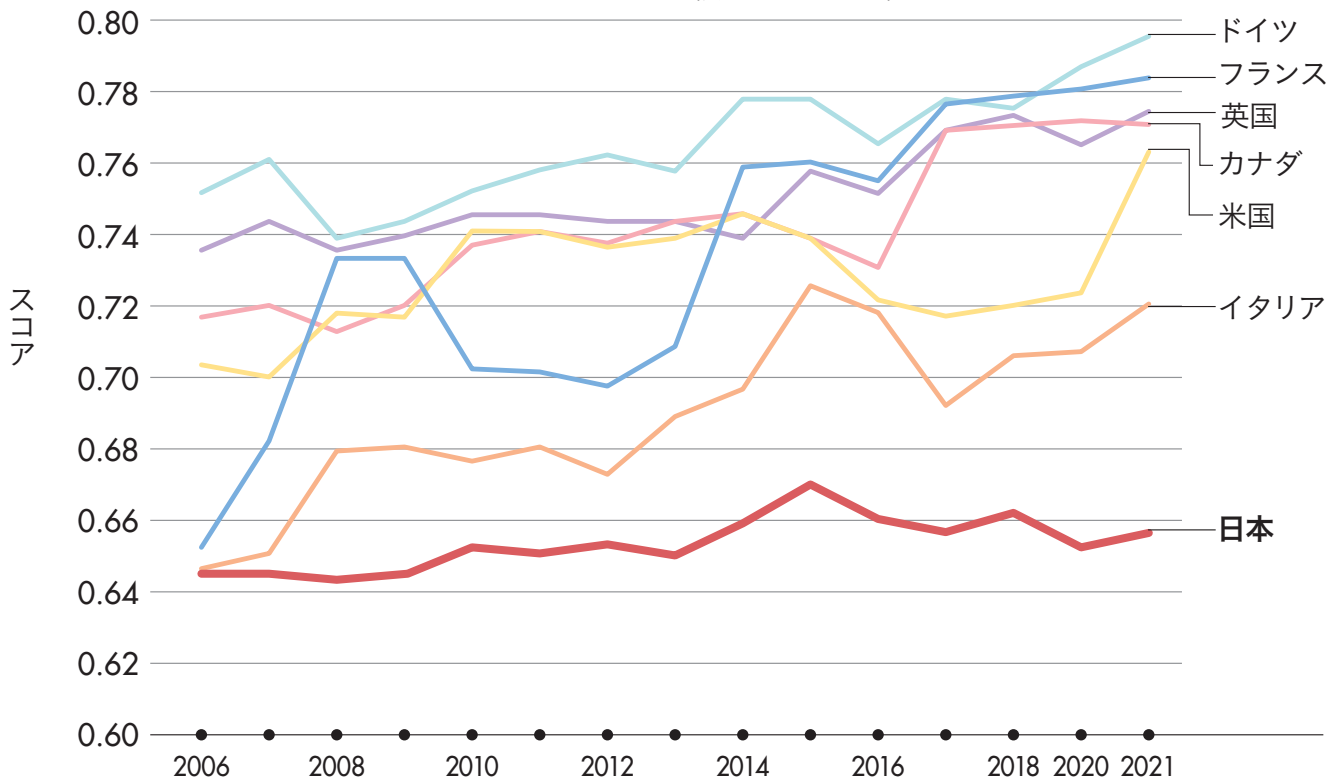
順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	—
87	ベトナム	0.701	0.700	—
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アンゴラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

G 7 各国の ジェンダーギャップ指数比較

▶ 各分野における日本のスコア

分野	経済	政治	教育	健康
スコア	0.604	0.061	0.983	0.973
昨年のスコア	0.598	0.049	0.983	0.979
順位	117	147	92	65

(世界経済フォーラム発表)



※2018年公表まではレポートが公表されていたが、2019年公表分は「GGGI 2020」となり、2020年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない

積極的かつ継続的な取り組み、サッカーファミリーとの共有

その契機の一つとして、JFA は日本女子プロサッカーリーグ「WE リーグ」発足を決め、2021 年 9 月に開幕しました。

WE リーグは、「Women Empowerment League」という名の通り、社会的意義を重視し、「女性活躍社会の牽引」を設立意義の一つに掲げ、女性役員・スタッフの配置目標も設定して取り組み始めています。「牽引する」とは、この難しい課題に対し、自ら具体的に実行して成果を出していき、もって社会に提示していくことを目指すということです。

数値目標を掲げること、いわゆる「クォータ制」にはさまざまな議論がありますが、変化を起こすきっかけを得るためには、重要なポジティブアクションです。そうする一方で、それを確実に機能させるために、研修など

のサポートを行っていくこととしています。ゴールは「配置すること」ではなく、多様性の意義を、サッカー界で積極的に実践することで、実感し、それを当たり前にしていくこと、そしてスポーツ界や社会へと発信していくことです。

社会や文化に深く根ざした非常に重大なトピックであるため、何かに取り組み始めたからといってすぐに変化が起き、解決に近づくような簡単なものではありませんが、着実に身を持って実行していくこと、積極的にトライしていくこと、粘り強く継続的に取り組んでいくこと、それを広くサッカーファミリーと共有していくことで、多様性の意義を実現し、実感できるサッカー界を目指していきます。

原則 1



取り組み報告

トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進



WEPS署名

2020年10月23日、スポーツ団体では初となる WEPS に署名を行い、女性活躍に対して、組織として積極的に取り組んでいくことを内外に明示しました。



JFA公式Webサイト

参照：https://www.jfa.jp/women/we_league/news/00025566/



WEPS署名を行った田嶋幸三JFA会長(左)と岡島喜久子WEリーグチェア(右)

JFA

SDGsの取り組み

JFA は持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に向けた取り組みをさらに強化することとし、「JFA SDGs 推進チーム」を設置しました。これまでサッカーを通じて行ってきた社会貢献や国際親善活動を継続しつつ、推進チームメンバーに元日本代表で、現在 JFA アスリート委員会委員を務める播戸竜二さんを迎え、新たな施策を打ち出しながら、SDGs 活動をより一層推進しています。

なお、JFA は SDGs の達成に向けた取り組みを大きな

うねりとすべく、クラブと共に地域での社会活動「シャレン！（社会連携活動）」を進める日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）、女性活躍を推進する WE リーグなどとも協働し、サッカー界全体で取り組んでいくことにしています。



JFA 公式 Web サイト

参照：https://www.jfa.jp/social_action_programme/football_contribution/

JFA

なでしこvision

「JFA2005年宣言」を受けて、女子サッカーをどのように発展させていくかというビジョンである「なでしこ vision」を2007年に策定し、定期的に改訂を重ねています。

2015年の改訂では、下記の女性活躍に言及する文言を追加し、現在に至ります。



JFA 公式 Web サイト

参照：https://www.jfa.jp/women/nadeshiko_vision/

そして、女性が輝く社会を

サッカー、スポーツのあらゆる場に女性が関わり、ポテンシャルを発揮できる社会の実現を目指す。
女子サッカーがその固有の価値で、日本・アジア・世界の、サッカー・スポーツそして社会の発展に貢献する。



JFA JFA女子サッカーデー

国連が定める毎年3月8日の「国際女性デー」を、2019年より「JFA女子サッカーデー」と定め、女子サッカー、女性活躍に向けて、社会面と普及面の両面で取り組みを行っています。47都道府県サッカー協会にも呼び掛け、それぞれ活動をしています。

アジアサッカー連盟（AFC）でも、JFAに先立って、「女子サッカーデー」としてアジア全体で女子サッカーに関

わる活動をする日としています。JFAとして、その活動とも連動しています。



JFA 公式 Web サイト

参照：<https://www.jfa.jp/women/womensfootballday2021/>

JFA WEリーグ設立決定

なでしこジャパン（日本女子代表）がFIFA女子ワールドカップドイツ2011で優勝を果たして以来、世界の女子サッカーが大きく発展を遂げ、ヨーロッパを中心にプロ化が進み、代表チームのパフォーマンスにも影響し始めています。また、世界中で女子サッカーへの投資が進み始めています。FIFA女子ワールドカップフランス2019では、レベルアップした女子サッカーが披露されるとともに、興業としても成功を収め、あらゆる面で記録を達成しました。

日本の環境においては、1989年という早期から女子の全国リーグが開始されたことで、トップレベルのプレー環境が確保されてきました。近年では、協賛企業の協力を得て、仕事をしながらサッカーを続ける形が定着し、それ自体は安定した形で循環している面がありました。しかし、そのメリットの一方で、世界で戦う上では競技環境面の差が広がりつつあります。また、リーグ開幕当初は世界のトッププレーヤーたちが集まっていたものの、その後の経済危機を経て、現在ではそうした選手たちはほぼ不在です。国内で、なかなか多様なサッカーに触れる機会が少ない状況になっていました。

一方で、2011年のFIFA女子ワールドカップ優勝後、育成年代がそれに続き、U-17日本女子代表が2014年のFIFA U-17女子ワールドカップ、U-20日本女子代表が2018年のFIFA U-20女子ワールドカップでそれぞれ優勝を果たし、3カテゴリーで世界を制した世界初、そして現状で唯一の国となっています。AFC女子アジアカップやFIFA女子ワールドカップで、確固たる成果を出してきているのです。その才能あふれる若手選手やサッカーをやりたい女の子たちにとって、女子サッカーが、

夢を見ることのできるパスウェイになりえていない環境が少なからずあり、ぜひそれを変えていきたいということもありました。

女子サッカーリーグの活性化については継続的に議論されていましたが、今後の女子サッカーの発展のため、日本の女子サッカーが世界のトップレベルに食らいついて行き続けるためには、抜本的改革、「プロ化へのチャレンジが必要」という機運が高まり、その実現に向けた具体的な議論が始まりました。

最終的に、以下の4点を設立の意義としてプロリーグの発足を決定し、成功させるべく準備を開始しました。

1. 日本の女性活躍社会を牽引する
2. 日本に「女性プロスポーツ」を根付かせる
3. 日本のサッカーファミリー拡大に貢献する
4. なでしこジャパンを再び世界一にする

当初、2020年夏の第32回オリンピック競技大会（2020/東京）を経て、2021年9月にリーグが開幕する計画としてきました。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、オリンピックが1年延期。JFA、クラブ、協賛各社などは大きな打撃を受けましたが、計画を遅らせることなく、初年度参入の11クラブを決定し、2021年9月12日に開幕を迎えました。

女子サッカーのプロリーグを設立するにあたり、社会的意義を持たせることを重視し、「日本の女性活躍社会を牽引する」ことを第一の意義として、リーグを構築しています。



WE リーグ公式 Web サイト

参照：<https://weleague.jp/>

.WE LEAGUE WEリーグのネーミング

WE リーグは、「Women Empowerment League」の略称です。ネーミングには、以下の事項を含めました。

- 女子のプロスポーツがなかなか定着していない日本に、サッカーを女性の「職業」として定着させる、すなわち女子が「サッカー選手」を夢見ることができる未来
- サッカーを超えて、女性が活躍しやすい社会の象徴となるといったこのリーグならではの目標
- それをさまざまな人々と協力・共創していくといった意志
- WE、すなわち関わる「わたしたち」みんなが主人公になる

.WE LEAGUE リーグの理念・ビジョン

リーグの理念とビジョンについて、下記を定めました。

[理念]

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。

[ビジョン]

世界一的女子サッカーを。
世界一アクティブな女性コミュニティへ。
世界一のリーグ価値を。

.WE LEAGUE 理念推進のために設定した参入基準 ※[原則2]にも該当

リーグの理念を推進するために、下記の参入基準を設定しました（理念に関わる部分を抜粋）。

[法人を構成する人員における女性の登用]

当該クラブの運営にあたる法人を構成する役職員の50%以上を女性とする。同一法人内で複数のチームを運営している場合は、当該クラブの運営にあたる組織を明確に示すこと（入会から3年以内に達成すること）。

[役員における女性の登用]

当該クラブの意思決定に関わる者のうち、少なくとも1人は女性とすること（取締役以上が望ましい）。

[トップチーム、アカデミーチームスタッフ]

コーチングスタッフ（監督またはコーチ）の中に女性指導者1名以上を含むこと。

.WE LEAGUE 理念推進のための取り組み

リーグ、各クラブに理念推進担当を配置し、定期的にミーティングを重ね、さまざまな取り組みを進めています。

.WE LEAGUE WEリーガークレド（行動規範）作成

2021年8月に、WE リーガークレド（行動規範）を発表しました。岡島喜久子チェアと各クラブの選手代表者11人が集まり、3月8日の国際女性デー/JFA女子サッカーデーに実施した「第1回 WE MEETING」を皮切りに、クラブ内でも議論を重ね、5カ月をかけて自分たち自身で「みんなが主人公になるためにプレーする」という言葉をクレドとして決定しました。

この言葉は、各クラブのキャプテンがホーム開幕戦の選手宣誓として読み上げました。



.WE 理念推進日 「WE ACTION DAY」

初年度のWEリーグは、11クラブでスタートしています。毎節1チームは試合がないため、その日を「WE ACTION DAY」として、各クラブが理念推進活動を行うこととしています。各クラブがさまざまな活動を検討して行っており、社会課題へのアプローチ、地域密着、サッカーにこれまで関わりのなかった人々に触れる機会となっているなど、成果を感じながら実施しています。

〈WE ACTIONとは〉

WEリーグに所属する選手、クラブ、そして、サポートするパートナー企業をはじめとするさまざまな人が、リーグの理念「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。」の実現のために輪となり、私たちみんな（WE）で起こす行動（ACTION）です。



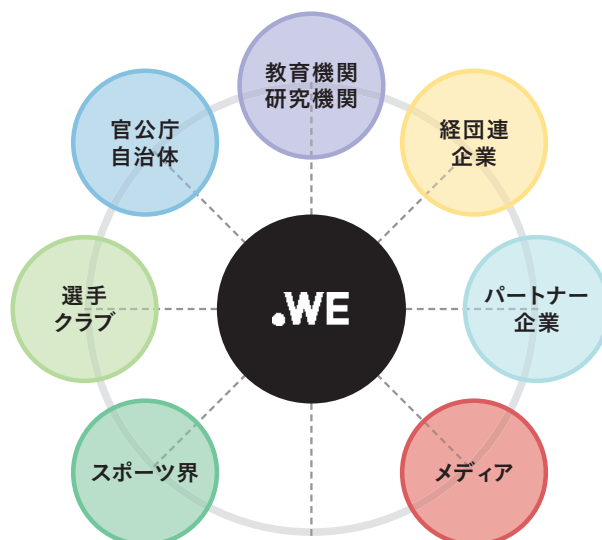
WEリーグ公式 Web サイト

参照：<https://weleague.jp/weaction/>

©WEリーグ



マイナビ仙台レディースは宮城県利府町で「Women Empowerment ふれあいデー」を開催。トークショーやうちトレーニング体験、サッカーふれあい体験などを行った



.WE 優勝チームに贈られる「WEリーグトロフィー」制作

日本初的女子プロサッカーリーグとして、「ジェンダー平等」「多様性社会の実現」を目標に掲げているWEリーグは、長年続いた考え方を壊し、「未来の可能性の象徴」「エンパワーメント」を象徴する新しいトロフィーを制作します。

WEリーグトロフィーは、岡島チェアや日本の女子サッカーを代表するさまざまな世代の選手が、自身でぶつかってきた見えない「ガラスの壁」をサッカーボールで壊すことから製作を始めました。この壊れたガラスの

破片を使って女性のガラス職人／デザイナーがトロフィーを完成させます。また、クリエイティブディレクター、プロデューサー、監督、カメラマン、音楽などスタッフもすべて女性で構成されたチームが、トロフィーのメイキング映像を作成しました。



WEリーグ公式 YouTube チャンネル

WEリーグトロフィー「ガラスの天井」を壊す
参照：<https://youtu.be/CLIsDanQgKc>

JFA JFA規則：妊娠／出産に関わる契約上の不利益の禁止

選手・スタッフたちが妊娠や出産に関わることで契約上の不利益を被ることがないように、以下の事項を規則として定めています。

- 妊娠／出産した選手の各種権利の保障
- 妊娠／出産を理由にした契約破棄の禁止
- 妊娠／出産した選手に係る登録上の例外ルール
- 出産後にサッカー活動を再開した選手への配慮義務

原則 2



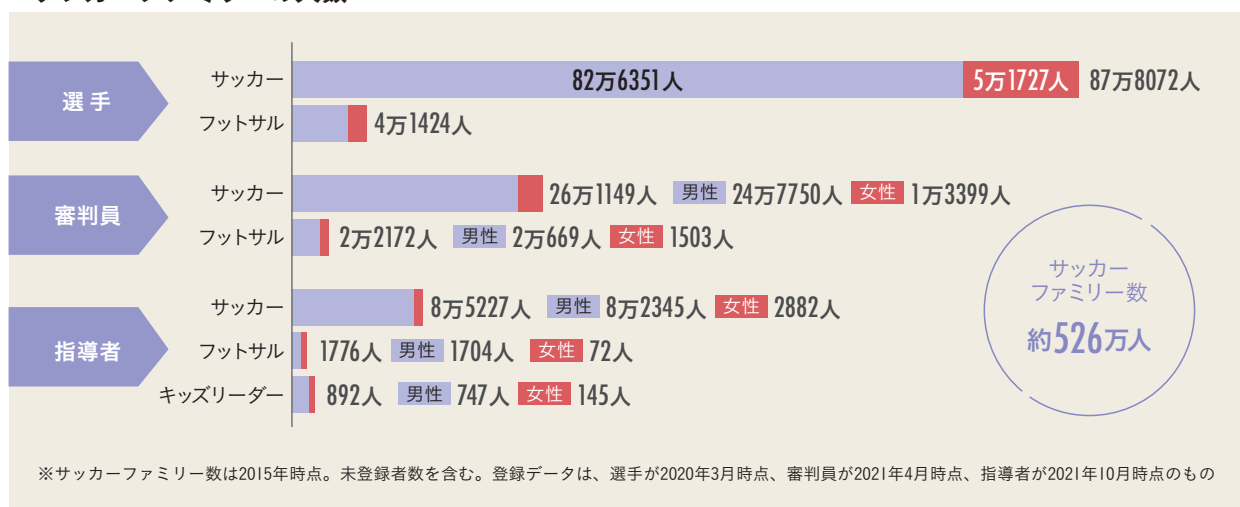
取り組み報告

機会の均等・インクルージョン・差別の撤廃

JFA サッカーファミリー全体における女性の人数

日本国内におけるサッカーに関わる人「サッカーファミリー」は約526万にいます。それを、選手・審判員・指導者、サッカー・フットサル、そして男性・女性で振り分けたのが下図です。

▶ サッカーファミリーの人数

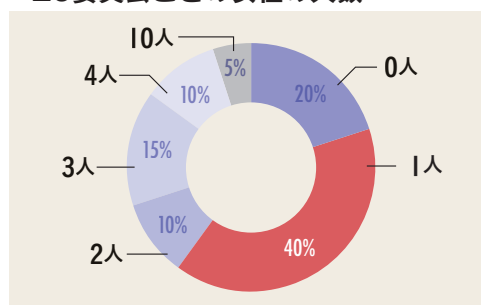


JFAの役員・職員等における女性の人数

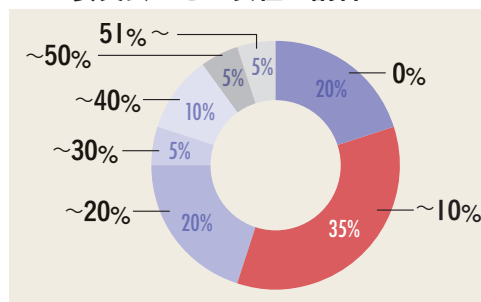
性別にかかわらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保証すべく、JFAとWEリーグでも取り組みを行っています。JFAの役員・職員等における女性の人数や割合は以下の通りです。

理事 30人：男性25人、女性5人(16.7%) ※2021年10月1日時点。役員として副会長4人のうち、女性は1人(岡島喜久子副会長)。岡島副会長は2014年3月の馬淵明子副会長に続いて2人目の女性副会長	事務局員 管理職63人：男性52人、女性11人(17.5%) ※2021年10月1日時点 正職員184人： 男性124人、女性60人(33%) 臨時雇用職員51人： 男性10人、女性41人(80%) ※2021年10月31日時点。職員はJFAハウス、JFA夢フィールド、JFAメディカルセンターの3カ所に就業
評議員 75人：男性74人、女性1人(1.3%) ※2021年10月1日時点	マッチコミッショナー 1,528人：男性1,489人、女性39人(2.6%) ※2021年10月1日時点
各種委員会 20委員会：女性を含む委員会16(80%) 全委員249人：男210人、女性39人(15.7%) ※2021年10月1日時点	ウェルフェアオフィサー 371人：男性345人、女性26人(7%) ※2021年10月1日時点

▶ 20委員会ごとの女性の人数



▶ 20委員会ごとの女性の割合



WEリーグの役員・職員等における女性の人数

WE リーグの役員・職員等における女性の人数や割合は以下の通りです。
WE リーグにおいては役員・職員のうち約半数を女性が占めています。
加えて、WE リーグの2021-22シーズンにおいては、ちふれ AS エルフェン埼玉の半田悦子監督がリーグで唯一の女性監督として指揮を執っています。

初代チェアパーソン

岡島喜久子

理事・監事

19人：男性 9人、女性 10人 (52.6%)

※2021年10月1日時点

事務局員

11人：男性 3人、女性 8人 (72.7%)

WEリーグの女性登用の見える化

WE リーグは、クラブ参入基準において、女性登用を義務付けた日本初のスポーツ組織です。2019年に、スポーツ庁が策定したスポーツ団体ガバナンスコードはありますが、罰則規定もなく、その実施は明らかになっていません。WE リーグの開幕前の時点で、右記の3点を明らかにすることにより、組織の多様性を見る化し、WE リーグ、そしてスポーツ組織の今後に生かします。

【参入基準(抜粋)】

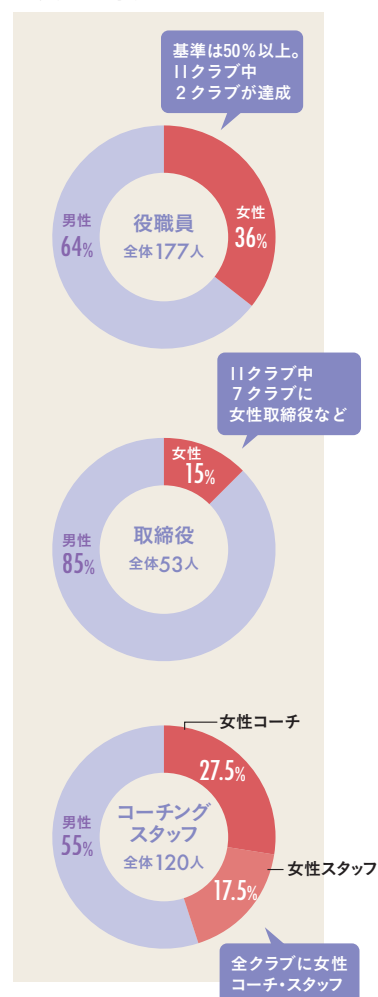
- クラブの運営にあたる法人を構成する役員員の50%以上を女性とする（入会から3年以内に達成すること）
- クラブの意思決定に関わる者のうち、少なくとも1名は女性とすること（取締役以上が望ましい）
- コーチングスタッフ（監督またはコーチ）の中に女性指導者1名以上を含むこと

WEリーグの女性登用状況（2021年9月）

	マネジメント				競技現場				全体		
	役員			取締役	コーチングスタッフ				総数	女性人数	女性割合
	総数	女性人数	女性割合		総数	女性人数	うち女性コーチ	女性割合			
WEリーグ	13	9	69.2%	16	10				26	19	73.1%
マイナビ仙台レディース	12	4	33.3%	4	1	15	9	6	27	13	48.1%
三菱重工浦和レッドダイヤモンズレディース	10	5	50.0%	3	1	13	6	4	23	11	47.8%
大宮アルディージャ VENTUS	31	11	35.5%	3	0	12	5	2	43	16	37.2%
ちふれAS エルフェン埼玉	9	4	44.4%	10	2	14	8	5	23	12	52.2%
ジェフユナイテッド市原・千葉レディース	33	11	33.3%	8	1	12	7	4	45	18	40.0%
日テレ・東京ヴェルディベレーザ	18	7	38.9%	2	0	12	3	1	30	10	33.3%
ノジマステラ神奈川相模原	10	3	30.0%	3	1	11	5	5	21	8	38.1%
AC長野パルセイロレディース	26	5	19.2%	9	1	4	1	1	30	6	20.0%
アルビレックス新潟レディース	9	4	44.4%	4	1	11	5	3	20	9	45.0%
INAC神戸レオネッサ	10	6	60.0%	3	0	11	3	1	21	9	42.9%
サンフレッチェ広島レジーナ	9	3	33.3%	4	0	5	2	1	14	5	35.7%
11クラブ合計	177	63	35.6%	53	8	120	54	33	297	117	39.4%

※女性スタッフには、コーチ、トレーナー、主務を含む ※女性コーチとは、JFAコーチングライセンスを持っている女性指導者 ※トップコーチとアカデミーコーチを兼務している場合、0.5換算とする ※役員数の数に、非常勤の取締役、監事および現場スタッフは含まない ※強化担当者は、役員員に含む

組織内における女性の割合





WE STATEMENT

各クラブは理念の実現に向けたクラブの指針を示す「WE STATEMENT」を発表しています。基準を定めたことも、公表することも、スポーツ組織としては初の取り組みです。WEリーグは日本スポーツ界のダイバーシティ促進のためのリーダーシップを執っています。



マイナビ 仙台レディース

私たちは、プロスポーツクラブとしての経営安定化を目指すとともに、『「日本でいちばん、“ひと”が育つクラブ」へ』というコンセプトに基づき、クラブ運営に関わるスタッフの女性比率を半数以上へ引き上げるべく、採用・育成に注力します。



三菱重工 浦和レッズレディース

私たちは、理念実現のために、世界水準のサッカーを目指し、誰もが誇りと親しみを持つことができ、健全で持続可能なクラブを築いていきます。



大宮アルディージャ VENTUS

アルディージャ VENTUS は、理念実現のために、地域とともに、新たな“風”を起こします。



ちふれAS エルフェン埼玉

ちふれAS エルフェン埼玉は、理念実現のために、女性の役員・管理職・指導者の育成と登用の積極化を行います。



ジェフユナイテッド 市原・千葉レディース

ジェフユナイテッド市原・千葉レディースは、理念実現のために、真摯・挑戦・つなぐ・クラブと地域・ダイバーシティ・育成・感動の7つのジェフスピリッツを実践します。



日テレ・東京 ヴェルディベレーザ

私たち日テレ・東京ヴェルディベレーザは、WEリーグ理念実現のために、ホームタウンを中心としたエリアで女性活躍社会の実現に向けたワークショップを開催します。



ノジマステラ 神奈川相模原

私たちノジマステラ神奈川相模原は、地域に無くてはならない存在となれるよう善きことを行い、地域の幸に貢献し、理念実現に邁進して参ります。



アルビレックス 新潟レディース

私たちアルビレックス新潟レディースは、理念実現のために、ピッチの内外を問わず活躍できる人財となり、魅力あふれる新潟づくりに貢献します。



AC長野パルセイロ・ レディース

AC長野パルセイロは、WEリーグ理念及びクラブ理念推進のため、多様性を理解しみんなが輝けNAGANOの未来実現のため行動します！



INAC神戸 レオネッサ

INAC神戸は、「For The Future」をスローガンとして、日本女子サッカーの発展のためにサッカーを通じて少女たちと夢と希望を与えられる存在となり、WEリーガークレドの実現をめざします。



サンフレッチェ 広島レジーナ

私たちサンフレッチェ広島レジーナは、理念実現のために男子チーム、女子チーム両方持っているクラブとして男女関係なく、お互いを RESPECT し、各々がサッカーを通じて地域の皆様と共にサッカー発展に携わる人材を増やしていきます。



WEリーグ公式
Webサイト

<https://weleague.jp/weaction/2/>

JFA 女性指導者について

●概要

2021年10月時点で、女性指導者は全体の3.4%です（下表参照）。

女性指導者については、女性選手の増加を追う形で進むものと考えますが、いずれにせよ大変低い数字であり、積極的な改善が必要です。

指導者養成は本来、男女関係なく行われるものであり、女性をことさらにとり出して取り組むことには議論があ

りました。しかし、長年にわたり自然にやってきた結果が、今の状態であることを考えると、一定期間は特別な対応をして変化の土台をつくる必要があります。

女性指導者が少ない理由の一つとして、ロールモデル不足が挙げられます。女子の選手たちは、子どもの頃からの選手経験の中で女性に指導される経験が少なく、そのために指導を行うイメージを持てないことが多いです。また、数が少なすぎることで際立ってしまい、個々の特長は異なるのに一般化されがちでもあります。

女子サッカーの普及を進める上でも、女性指導者の存在は重要であると考えます。特に低年齢では、女子だけのチームももちろんありますが、男子に混ざってプレーをする機会が多くあります。その多くは、大勢の男子の中に少しの女子が混ざって頑張る状況です。

そのようなときに、指導スタッフに女性がいれば、子どもたちにとっては非常に心強く、参加のハードルが下がります。また、保護者の皆さんにとっても安心だと思います。特に遠征や宿泊を伴う活動ではなおさらです。キッズやU-12年代の活動現場には、女性指導者がいる状態をつくり、普及を進めていきたいと考えています。女性指導者を増やすこと、現場への配置を進めることに合わせて取り組んでいます。

●A-Pro ライセンス

JFA 技術委員会との連携で「女子サッカー振興プロジェクト」の一環として、女性指導者を対象に、AFC-Pro基準の新たなライセンスとして「Associate-Pro (A-Pro) ライセンス」を2020年より時限的に開設しました。保有者はWEリーグでの指揮が可能です。

2020/2021年度のコースは、2021年5月にモジュール5（最終試験）が終了しており、今後、新型コロナウイルス感染拡大の影響で延期となっている海外研修、国内研修（インターン）を経て、コース修了となる予定です。

【目的】

WEリーグ所属のチーム及びWEリーグ所属のプロ選手の指導ができる人材を養成すると同時に、世界のサッカー界における女性指導者のリーダーとなる人材を育成する。

▶指導者登録数

サッカー	全登録(人)	女性(人)	女性比率
S級	503	8	1.6%
A級 ジュネラル	1,821	39	2.1%
A級U-15	124	4	3.2%
A級U-12	361	5	1.4%
B級	6,677	251	3.8%
C級	28,491	1,266	4.4%
D級	46,358	1,164	2.5%
キッズリーダー	892	145	16.3%
合計	85,227	2,882	3.4%

サッカー (GK)	全登録(人)	女性(人)	女性比率
GKレベル3	191	1	0.5%
GKレベル2	315	7	2.2%
GKレベル1	1,886	49	2.6%
合計	2,392	57	2.4%

フットサル	全登録(人)	女性(人)	女性比率
フットサル A級	41	1	2.4%
フットサル B級	176	3	1.7%
フットサル C級	1,559	68	4.4%
合計	1,776	72	4.1%

サッカー・フットサル 合計	87,003	2,954	3.4%
------------------	--------	-------	------

▼これまで

女子サッカーの歴史が浅い分、高いポテンシャルを有しながらも経験値が足りず、現行のS級コーチ養成講習会の枠に入りづらい

→磨かれていない原石

- ▶「日本人女性指導者のレベル(少なくともそのポテンシャル)は低くない」
- ▶「S級受講の間にポテンシャルを引き出せるインストラクター陣がいる」

▼これから

ポテンシャルが高く、将来のリーダーになり得る女性指導者のためのスペシャルコースで突破口を開く

→磨かれていない原石を磨く

【位置付け】

- AFC-Pro 基準の新たなライセンス (時限措置)
- WE リーグの指揮は可能
- Jリーグで指揮するためにはS級コーチライセンス取得が必要

▶ A-Proライセンス開設の目的

日本女子サッカーの継続的な発展に向けて

1. 女子/女性のサッカー競技人口の増加

- プレー機会減少によるサッカー離れを生み出さないため、女子委員会が行う普及施策を“ALL JFA”として取り組む
- 女子/女性が継続的にサッカーを楽しむことができる環境を整備し、サッカーを長く楽しみ、応援してくれる女子/女性を増やす



2. 次世代を引っ張るリーダーの育成

- WEリーグ立ち上げで監督になり得るだけでなく、後進指導者たちを育て導いていくロールモデルの育成
- インターナショナルな分野でも活躍できる人材の育成

新たな施策に着手

女性指導者育成の突破口としてS級に準ずるライセンス「Associate-Pro(A-Pro)ライセンス」を“時限的”に創出

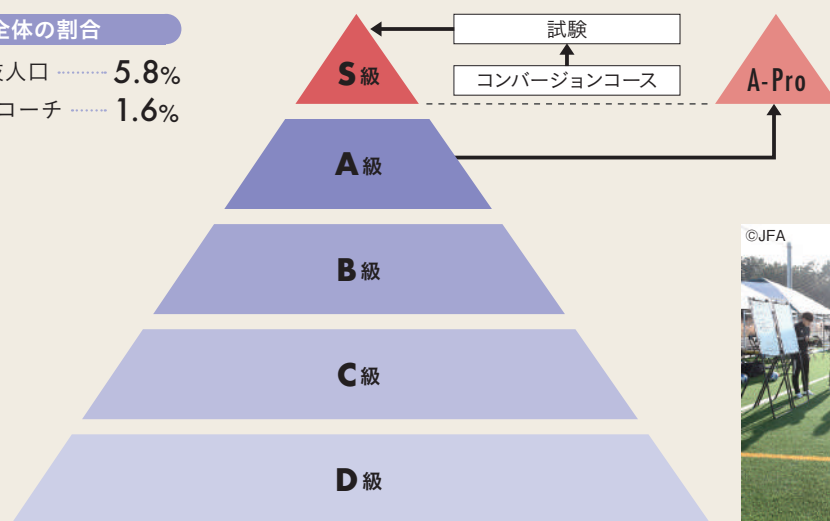
女子サッカーのみならず、日本サッカー全体の継続的な発展へ

▶ A-Proライセンスの位置付け

JFA公認指導者ライセンス

全体の割合

女性競技人口 5.8%
女性S級コーチ 1.6%



WEリーグでの指揮が可能になる
A-Proライセンスを2020年に開設



A-Pro ライセンス取得後に経験を積み、JFA が主催する S 級コンバージョンコースを受講し、すべてに合格すると JFA S 級ライセンスの認定を受ける。

【受講資格】 ※ 2020 年度の場合

1年以上の指導経験があり、次の事項のいずれかを満たしている指導者。

※ユースレベル以上の指導チームがあることが望ましい。

- ①有効な JFA A 級コーチジェネラルライセンス保有者
- ②有効な UEFA-A 級、AFC-A に相当するライセンス保有者
- ③2019年度 A 級コーチジェネラル養成講習会受講者のうち、総合成績が S ランクかつ国際 A マッチ20試合以上、なでしこリーグ公式戦200試合以上の出場経験を有する者

▶ 講習会内容／開催日程 (予定)

事前研修 スキルアップ研修

- ✓ モジュール①集合講習
指導実践及びメンタリング①・②
- ✓ モジュール②集合講習
指導実践及びメンタリング③・④
- ✓ モジュール③集合講習
指導実践及びメンタリング⑤
- ✓ モジュール④集合講習
指導実践及びメンタリング⑥
- ✓ モジュール⑤集合講習(試験)

通期 オンライン講習 17回

通期 語学研修 (25分×週4日)

※海外研修、国内研修(インターン)を経て修了予定



A-Proライセンスの研修にはメンタリングや語学研修も含む

【コースのコンセプト】

- Reality Based Learning
→実戦に基づく指導体系
 - Problem Oriented Learning
→1 on 1 mentoring による指導力の向上
→受講生1人に1人の Mentor がつき、成長をサポートする
 - CPD (Continuous Professional Development)
→コース終了後の再教育機会創出
 - International な感覚／Communication 能力
→オンライン1 on 1 語学研修 (週4回以上)
→UEFA コーチングクリニック (視察・研修)
- 以下、新型コロナウイルス感染拡大のため未実施
- FIFA グラスルーツコース in アジア (研修)
 - JFA 女子インターナショナルコーチングコース



JFA 公式 Web サイト

参照：https://www.jfa.jp/women/associate_pro/

●女性の受講促進のために女性コースの設定

女性指導者がより指導者養成コースを受講しやすいように、女性を対象としたライセンスコースの設定を行っています(2020年度、2021年度の実施状況は次ページの表参照)。

女性だけで指導者養成コースを行うことに対して、当初はレベルの低下や経験不足の懸念がありましたが、実際に情熱を持って受講し、吸収し成長する受講者に触れるにつけ、その先入観は一掃されています。男子と一緒に受講するメリットももちろんあり、それは選択肢として残しておきつつ、機会を増やすことに取り組んでいます。

- 振興プロジェクト：JFA 技術委員会と連携して2020年から実施

●女性を対象にした指導者養成コース

A-Pro ライセンス：2020年から実施

A 級ライセンス：2021年から実施

B 級ライセンス：2018年から実施

C 級ライセンス：2017年から実施

※ JFA、47FA、WE クラブ、女子学連

D 級ライセンス：2017年から実施

※なでしこリーグ新人研修、JFA、47FA、女子学連

●上位ライセンスに向けたスキルアップ研修

上位ライセンスへのチャレンジを促すべく、2016年から女性指導者スキルアップ研修会を実施しています。

特に上位ライセンスにチャレンジするためのトライアル指導実践に自信を持って臨めることを目指し、指導実践を中心に研修しています。

●女性インストラクターの追加2枠の設定

C級・D級の女性インストラクターは、2019年以前で550人中8人(1.5%)しかいませんでした。女性指導

者の養成を積極的に進める人材として、47FAのインストラクターに、各2枠の女性インストラクター枠を設定しました。2021年現在、C級・D級の女性インストラクターは596人中37人(6.2%)となっています。

今後の女性インストラクター数の目標は100人です。女性インストラクターが今後経験を積み、上位ライセンスのインストラクターになることも期待されます。指導者養成の重要なパートを占める人材となってもらうための準備です。

▶2020年度 女性対象ライセンスコース一覧

コース	主催	備考
A-Pro	JFA	2020-21年度に実施
B級	JFA	新型コロナウイルス感染拡大により中止
C級	JFA	
	女子学連	
	埼玉県 FA	
D級	JFA (なでしこリーグ新人)	新型コロナウイルス感染拡大により中止



女性を対象にした指導者ライセンスコースが日本各地で開催されている



WEリーグの選手向けのC級コーチ養成講習会も実施

▶2021年度 女性対象ライセンスコース一覧

コース	主催	備考
A級	JFA	
B級	JFA	
C級	北海道 FA	
	JFA	
	WEリーグ /JFA (※)	
	埼玉県 FA	
	茨城県 FA	
	JFA	新型コロナウイルス感染拡大により中止
D級	女子学連	新型コロナウイルス感染拡大により中止
	秋田県 FA	
	広島県 FA	
	群馬県 FA (2回)	
	JFA (東北学連)	
	岩手県 FA	新型コロナウイルス感染拡大により中止
	宮城県 FA	新型コロナウイルス感染拡大により中止
	兵庫県 FA	
	JFA (九州学連)	
	JFA (なでしこリーグ新人)	新型コロナウイルス感染拡大により中止
	東京都 FA	新型コロナウイルス感染拡大により中止
	JFA (東海学連)	新型コロナウイルス感染拡大により中止

※2021年10月現在、6クラブ87人受講済み

●今後に向けて

指導者となるイメージがまだ薄いため、指導者養成コースを積極的に設定してもなかなか受講者が集まりにくく、「ニーズがないのでは」と言われることもあります。しかし、現在活躍している女性指導者の多くは、恩師や周囲の指導者に声を掛けられ、励まされ、背中を押されて取り組み始めたケースです。ぜひ指導者の皆さん

のご協力をお願いしたいです。

また、今後の課題として、ライセンスの失効・退会を減らしていくことも大きなテーマです。失効・退会が多いことは女性に限ったことではありませんが、ぜひ指導を長く続けてもらえるように、出産・育児などで一時的に離れてもまた再開してもらえるように、制度などを検討していきます。

JFA 国際的に活躍する女性指導者

指導者ライセンスの上位ライセンスを取得したり、JFA 公認指導者の海外派遣を活用したりして、各国の代表チームを率いるなど国際的に活躍する女性指導者もいます。

高倉麻子 (S級)

2016～2021年 なでしこジャパン監督

〔主なタイトル〕

2014年 FIFA U-17女子ワールドカップ優勝

2016年 FIFA U-20女子ワールドカップ3位

2018年 AFC 女子アジアカップ優勝

第18回アジア競技大会(2018/ジャカルタ)優勝

2019年 FIFA 女子ワールドカップベスト16

2021年 第32回オリンピック競技大会(2020/東京)ベスト8

岡本三代 (S級)

2021年～ タイ女子代表・U-20女子代表監督

轟奈都子 (A級、GKレベル3)

2021年～ タイ女子代表・U-20女子代表 GK コーチ

河本菜穂子 (A級)

2014～2017年 モルディブ女子代表監督

2019年～ U-16・U-19モンゴル女子代表監督

大友麻衣子 (C級、GKレベル1)

2019年～ チャイニーズ・タイペイ女子代表 GK コーチ

小倉咲子 (A級)

2021年～ グアム女子代表監督兼女子サッカー統括

※カッコ内は取得ライセンス

©JFA



タイで活躍する轟奈都子さん(左)、岡本三代さん(左から二番目)、江口なおみさん(右)



©FAT

©JFA/PR



河本菜穂子さん(左)はモンゴルのアンダーカテゴリーの代表チームを率いている

©JFA/PR



大友麻衣子さん(一番左)はチャイニーズ・タイペイ女子代表GKコーチとして活躍中

JFA 女性審判員について

● 審判員登録数

2021年4月1日時点で、女性審判員登録数は下表の通りです。

▶ 審判員登録数

	登録(人)	女性(人)
サッカー審判員	261,149	13,399
フットサル審判員	22,172	1,503
サッカー審判インストラクター	2,855	121
フットサル審判インストラクター	575	22
合計	286,751	15,045

※女性の割合は5.2%

● 女性審判員の養成

〈 審判女子トレセン 〉

女子審判員の普及・育成を目的とする、各都道府県で開催する審判女子トレセンにおいて、JFAとして一部費用の補助や、JFA審判インストラクターを派遣する仕組みを設けています。

その際、特に普及の場合は女性インストラクターの派遣を希望する場合が多く、可能な限りそれに応じています。男性インストラクターが多い中で、女性を派遣することで、自分でもできると感じてもらえる存在として好評です。

〈 地域や都道府県で開催される研修会 〉

男性インストラクターと女性インストラクターが、お互いに協力しながら研修会を運営することを推奨しています。審判の技術的な指導のみならず、特に女性審判員が多く参加する研修会では、女性インストラクターは身近なロールモデルとして、現場にすることで参加者の安心感につながります。

● 出産・育児を経た復帰

休止を除く46名の女子I級審判員のうち、女子I級になってから出産を経て復帰をした審判員は4名います。以前は、出産した後の活動継続が難しいのではないかと考えられていましたが、復帰を果たして活動をしている審判員を見て、これから出産を考えている審判員の選択肢が広がりました。

● 活躍する女性審判員

WEリーグを担当する審判員は、国内トップの女子審判員です。なでしこリーグの主審を担当する審判員も、同じく国内トップの女子審判員になります。

サッカー国際審判員（女子）は主審4名、副審4名が登録されています。そのうち、第32回オリンピック競技大会（2020/東京）に主審として山下良美、副審として坊藺真琴、手代木直美が選出されました。また、フットサル国際審判員（女子）は3名登録されています。

2021シーズン、Jリーグに女性で初の主審担当審判員（山下良美）が誕生しました。なお、2019年より国際大会で男子の試合の審判員も担当しています。

【 男子国際大会での担当審判員 】

2019年5月15日／ミャンマー

AFC CUP

グループF

ヤンゴンユナイテッド（ミャンマー）

vs ナガワールド（カンボジア）

主審：山下良美

副審：坊藺真琴、手代木直美

2021年10月25日～31日／モンゴル

AFC U23アジアカップウズベキスタン2022予選

グループJ参加審判員

主審：山下良美

副審：坊藺真琴、手代木直美、萩尾麻衣子



女性審判員として初めてJリーグの主審を担当した山下良美さん

原則 3



取り組み報告

健康、安全、暴力の撤廃

JFA | さまざまなJFAの取り組み

JFA では2013年より、暴力・暴言の根絶、セーフゲーティング、サッカーファミリー安全保護宣言等の取り組みを行っており、相談窓口も設置しています。また、女性に特化した取り組みはまだ多くありませんが、さまざま

な活動を行っています。



JFA 公式 Web サイト

参照： <https://www.jfa.jp/respect/>

JFA | .WE LEAGUE ウェルフェアオフィサー制度

2021年の JFA コーチ女子担当研修会で、ウェルフェアオフィサー(ジェネラル) 養成講習会を受講し、全員が認定されました。また、WE リーグ初年度となる2021-22シーズンに参加中の11クラブと WE リーグの理念推進担当もウェルフェアオフィサー研修会を受講しま

した。これは、リーグとして全クラブが認定される初のケースとなりました。今後、有効に機能させていくにはどのようにしていくべきかを検討していきます。

JFA | .WE LEAGUE ピンクリボン運動への取り組み

JFA は、WE リーグ、なでしこリーグと共に、乳がんの啓発活動である「ピンクリボン運動」に賛同し、「ピンクリボン月間」となる10月に行われる各種事業において同活動の啓発に取り組みました。また、10月19日(ピンクの日)には、JFA のバナーや SNS のアイコンをピンクにし、情報発信を強化しました。

[ピンクリボンバッジの着用、プレストケアブックの配布]

- なでしこジャパン新監督発表会見 (10月1日)
- なでしこジャパン候補トレーニングキャンプ (10月18日～24日)
- 2021-22 Yogiho WE リーグ 第6節・7節 (10月16・17日、30・31日)



©WEリーグ

- 2021プレナスなでしこリーグI部 第22節（10月17日）

[ピンクの腕章着用]

- 2021-22 Yogibo WE リーグ 第6節・7節（10月16・17日、30・31日）
- 2021プレナスなでしこリーグI部 第22節（10月17日）

[ピンクリボン賛同バナーの掲出]

- 第4回中学校女子サッカー部フェスティバル（10月16・17日）
- なでしこジャパン候補トレーニングキャンプ（10月18日～24日）
- 2021-22 Yogibo WE リーグ 第6節・7節（10月16・17日、30・31日）

- 2021プレナスなでしこリーグI部 第22節（10月17日）

[朝日新聞ピンクリボンタブロイド紙の配布]

- 第4回中学校女子サッカー部フェスティバル（10月16・17日）
- 日本サッカーミュージアム

[ピンクリボン勉強会]

- WE リーグとなでしこリーグの各クラブの選手、女性審判員を対象としたオンライン形式での乳がん勉強会（10月21日）



JFA 公式 Web サイト

参照：https://www.jfa.jp/social_action_programme/news/00028146/

JFA 女性審判員の産前・産後サポート

● 産休制度

出産に伴う産休制度が以前はありましたが、今は休止制度の中に含まれるようになりました。理由は、実際には1年間の産休の範囲で収まるケースは少なく、複数年にわたって活動を休止する場合があるため、現行の休止制度に含めた方がより柔軟性が持てるからです。

● 復帰に向けてのサポート

審判員は通常、国内女子のトップリーグを担当します。そのリーグを担当するためには、フィットネステストに合格する必要があるため、出産から復帰をする審判員も同様の条件になります。ただし、産後復帰を目指す審判員のほとんどが苦勞しているため、下記のサポート制度をつくりました。なお、オンライン会議システムの普及もあり、指導内容によってはオンラインでの対応も可能としています。

〈 サポート条件 〉

- 休止をしている場合、休止解除をしてからサポートが受けられる
- サポートが利用できる期間は、最初のサポート利用時から1年間まで

- サポートが利用できる回数は全部で3回のイメージ

①トレーニングスタート時、②途中経過、③テスト前

- トレーニングサポートは、専門性が必要な観点から専門知識のある審判担当のフィジカルマネージャーの協力を仰ぐが、JFA の審判委員会が認めた地域にいるフィットネスコーチの協力も得る場合もある（子どもを連れての長距離移動をせずともサポートを受けられるようにするため）

- サポートに関わる指導者の経費は JFA が負担



緒方実央さん(右)は出産を経て審判に復帰し、2019年に国際審判員として承認された



出産を経てピッチに復帰した
日テレ・東京ヴェルディベレーザの岩清水梓選手

©WEリーグ



写真提供: JISS

国立スポーツ科学センター(JISS)で実施している妊娠期・産後期のサポート



写真提供: ジェフ千葉レディース

ジェフユナイテッド市原・千葉レディースの大滝麻未選手(前列中央)がトレーニングに復帰。我が子と共に、チームメイトやスタッフと記念撮影

JFA | .WE LEAGUE 現役選手の産前・産後サポート

JFAの指導の下、所属チームと地域の専門家(チームドクター、トレーナー、近隣大学等)に対し、国立スポーツ科学センター(JISS)スタッフにより、妊娠期・産後期のサポートの仕方と包括的な支援体制の伝達を受けました。伝達を受けた所属チームと地域の専門家で、妊娠・出産を経た対象選手の活動拠点において、競技復帰への支援を実施しました。

- **支援体制整備**：所属チーム、JFA、JISSのスタッフと、選手の抱える課題に合わせ、重点的にサポートを実施する分野や支援体制等を検討しました。
- **メディカルチェック**：医療従事者であるスポーツドクター(内科、整形外科、婦人科)の診療や、理学療法士による対象選手の機能評価を実施しました。
- **トレーニングサポート**：妊娠経過や出産状況に合わせたトレーニングをサポートしました。分娩による身体

へのダメージを抑えて良い出産をすること、妊娠による筋機能低下の抑制、競技復帰に向けた体力の向上、産後特有の身体的課題の改善等を目標としました。特に強調され重要視されている産直後には心身の評価を行い、トレーニングプログラムを実施しました。

- **栄養サポート**：妊娠期・授乳期の栄養・食事管理、ウエイトコントロールや産後の競技復帰に向けた食環境整備、競技復帰に向けた体づくりについての栄養相談を実施しました。また、子どもへの授乳や離乳を含めた栄養管理に関するアドバイスを行いました。
- **心理サポート**：対象選手の心身状態の把握、競技復帰において対象選手が抱える課題の明確化を目的に、心理検査を実施しました。選手が自身の状態を認識することにより、支援の必要性を受容し、適切な支援(早期介入やカウンセリング等)を行うことができます。

原則 4



取り組み報告

教育と研修



JFA/WEリーグ女性リーダーシッププログラム

●プログラム開始の背景

女性活躍推進は、世界中で長年にわたり取り組み続けられており、SDGs（持続可能な開発目標）の目標の一つにもなっている重大な課題です。そして、グローバルジェンダーギャップ指数（6～7ページ参照）で明らかに、日本社会は非常に遅れています。社会全体で取り組みが続いていますが、変化が起こりにくい現状です。スポーツ界ももちろん例外ではありません。スポーツ団体ガバナンスコードも始まり、役員の女性割合も設定されました。

一方で、サッカーはある面、男性の競技を女性も手に入れて楽しみ始めた象徴的な競技とも言えます。世界のサッカー界においても、「Women in Football」は近年のホットトピックであり、盛んな議論や取り組みが進んでいます。2016年より「女性リーダーシッププログラム」が開始され、また各大陸連盟のカウンシルメンバーに女性を配置することなどが取り組まれています。

日本サッカー界においても、女性役員、人材は明らかに不足しています。この状況を変化させるためには、戦略的な育成を強化していく必要があります。

2021年に発足したWEリーグにおいても、設立の大義の一つとして「女性活躍社会の牽引」を掲げました。これは、自らが実行して変化を起こしていくことで他の競技や社会にも発信していきたいという意識によるものです。WEリーグへの参入基準として女性役員・女性人材配置の数値目標を設定しています。

数値目標を設定するだけで、この課題が解決するとは全く考えていません。これをしっかり機能させ、多様性の意義、女性を一定量含めていくことの意義を、実践の中から実感できるものとし、当たり前ものにしていくことが重要です。

いわゆる「クオータ制」にはさまざまな議論や意見が

ありますが、変化の契機としては積極的なポジティブアクションが必要であると考えています。これにチャレンジすべく、WEPs署名とともに、日本サッカー界において、女性リーダーシッププログラムを開始しました。



JFA公式Webサイト

参照：https://www.jfa.jp/social_action_programme/womens_empowerment/

●全体概要

[目的]

サッカー界・スポーツ界を牽引する女性役員 / 経営人材を育成する。

[主催]

公益財団法人日本サッカー協会（JFA）

公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ（WE リーグ）

[受講資格]

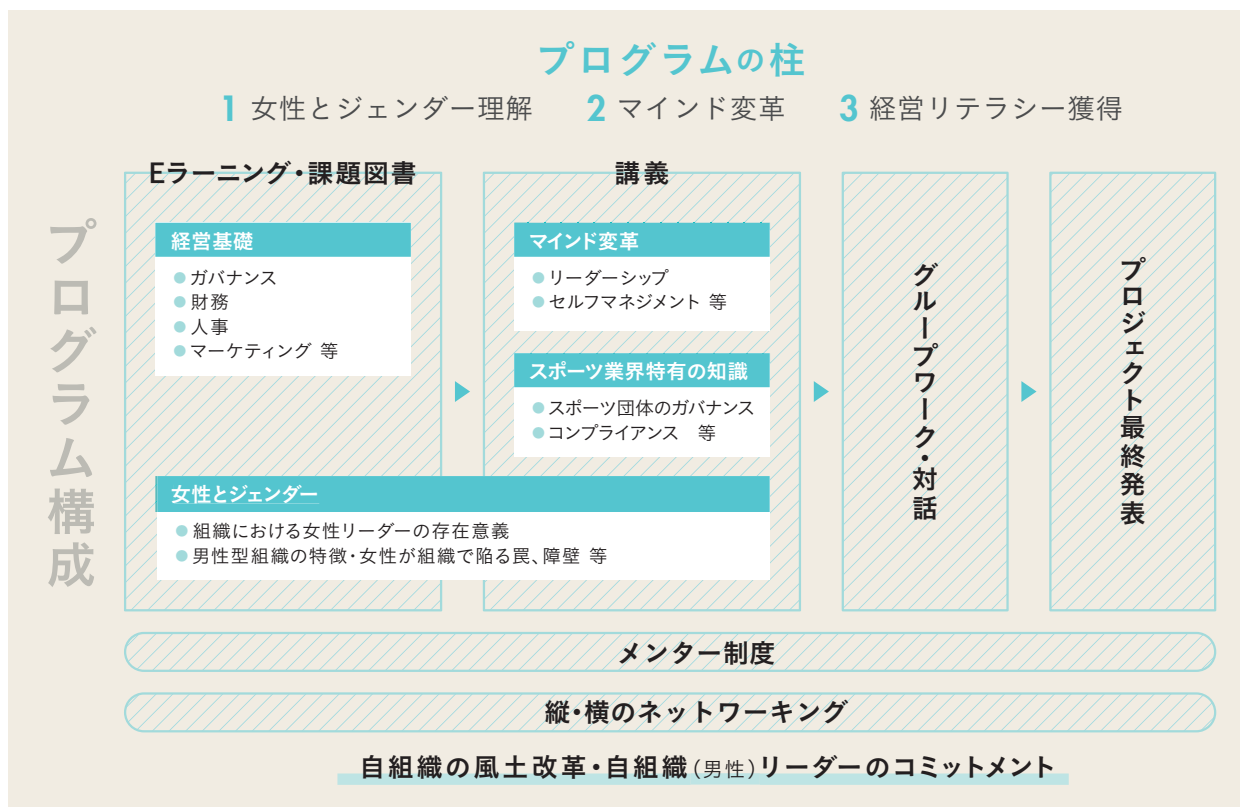
次の事項のいずれかを満たし、今後組織での経営人材を志す女性。

- 9地域／47都道府県サッカー協会において、副会長以上の役職に就く者、またその候補者
- WE リーグ参入予定クラブの経営人材候補者
- その他、サッカー・スポーツ関連団体における経営人材候補者

[研修内容]

- 1カ月ごとに週末の集合研修として、4回のモジュールを実施
- 間の学習
- アウトプット：個人課題・グループ課題の発表
- シンポジウム
- プログラム終了後のフォローアップ

▶ プログラム内容



▶ 女性リーダーシッププログラム受講者

	氏名	所属先	役職
1期生	穴吹侑子	ジェフユナイテッド市原・千葉レディース	係長
	江川純子	公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ	事務局長
	小野寺志保	大和シルフィード	トップチームGKコーチ
	加藤久美子	AC長野パルセイロ・レディース	取締役
	小林美由紀	公益財団法人日本サッカー協会 ジェフユナイテッド市原・千葉レディース 公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ	女子委員 マネージャー 理事
	巽由香利	一般財団法人日本フットサル連盟	理事
	手塚貴子	公益財団法人日本サッカー協会	理事／女子副委員長
	初矢千秋	伊賀FCくノ一三重	事務局長
	宮崎美由紀	一般社団法人佐賀県サッカー協会	副会長
	山本亜里奈	アルビレックス新潟レディース	トップチーム兼アカデミー担当マネージャー
2期生	鷺津裕美	公益財団法人北海道サッカー協会	副会長
	渡辺典子	公益財団法人埼玉県サッカー協会	副会長
	井上有希江	公益財団法人愛知県サッカー協会	理事／女子委員長
	漆間亜美香	公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ	管理部部長
	江崎亜希子	一般財団法人日本クラブユースサッカー連盟	事務局
	片貝仁子	公益社団法人富山県サッカー協会	副会長
	岸田直美	一般社団法人兵庫県サッカー協会 ASハリマアルビオン	副会長 代表取締役社長
	北本綾子	オルカ鴨川FC	GM
	小室瑞紀	ノジマステラ神奈川相模原	広報・WEリーグ理念推進担当
	撰朋恵	サンフレッチェ広島レジーナ	強化担当
	田中麗美	横浜FCニッパツシーガルズ	パートナーセールスグループ次長
	橋本紀代子	大和シルフィード	フロント
	三上尚子	ジェフユナイテッド市原・千葉レディース	GM
	柳田美幸	三菱重工浦和レッズレディース	

女性リーダーシッププログラムの1期生



※50音順／所属先・役職は申込時のもの

▶ 講習内容一覧

	講習内容	講師名	所属・役職	モジュール	日時
第1期	講義①「世界の女子サッカー」	今井純子	JFA女子委員長	第1	2020年 10月31日
	基調講演①「WEリーグ開幕に向けて」	岡島喜久子	WEリーグチェア		
	講義②「私達はどのような社会に生きているのか」	山口理恵子	城西大学教授		11月1日
	基調講演②「スポーツ界の女性リーダー」	山口香	筑波大学教授		
	講義③「女性の視点で見直す人材育成」	伊藤真紀	法政大学准教授	第2	11月28日
	講義④「メンターシップについて」				
	講義⑤「スポーツ界のハラスメントについて」	山口理恵子	城西大学教授		11月29日
	講義⑥「コンプライアンスとは・ガバナンスとは」	大江修子	TMI総合法律事務所 WEリーグ理事		
	基調講演③「これからリーダーとなる女性たちへのメッセージ」	小林いずみ	みずほフィナンシャルグループ 社外取締役 ANAホールディングス 社外取締役 等	第3	2021年 1月30日
	講義⑦「多様性を活かすチームづくりとリーダーシップ ～性別に関わらず真相的な多様性を活かし、 幸福なチームをつくろう～」	中根弓佳	サイボウズ取締役執行役員		
	基調講演④「スポーツ界・芸術界の女性」	馬淵明子	一般社団法人 日本女子サッカーリーグ参与		1月31日
	講義⑧「社会貢献の視点から考える女子サッカー」	村松邦子	WEリーグ理事		
	個人発表	—	—	第4	2月27日
	グループ発表	—	—		2月28日
	シンポジウム	詳細は28ページに記載			
第2期	基調講演①「女性とリーダーシップ」	山口香	筑波大学教授	第1	6月26日
	講義①「世界の女子サッカー」	今井純子	JFA女子委員長		6月27日
	講義②「ジェンダーを理解する」	山口理恵子	城西大学教授		
	講義③「アサーティブコミュニケーション」	小柳茂子	相模女子大学教授	第2	7月31日
	講義④「メディアトレーニング」	三須亜希子	フリーアナウンサー		8月1日
	講義⑤「スポーツ界のハラスメントについて」	山口理恵子 小林美由紀	城西大学教授 WEリーグ理事		
	講義⑥「リーダーシップ論」	小林いずみ	みずほフィナンシャルグループ 社外取締役 ANAホールディングス 社外取締役 等	第3	8月28日
	講義⑦「クラブ経営」	久保田淳	FC東京地域コミュニティ本部 (普及部・社会連携推進部)		
	講義⑧「リスクマネジメント」	大江修子	TMI総合法律事務所 WEリーグ理事		
	講義⑨「開発とサッカー」	野口亜弥	順天堂大学助教 一般社団法人S.C.P.Japan 共同代表		8月29日
	講義⑩「WEリーグにおける社会貢献」	村松邦子	WEリーグ理事		
	個人発表	—	—	第4	10月24日
	グループ発表	—	—		10月25日
	シンポジウム	詳細は28ページに記載			

※所属・役職は講習実施時のもの

●第1期・第2期を開催

これまでに、第1期（2020年10月～2021年2月）、第2期（2021年6月～10月）と女性リーダーシッププログラムを2期開催しました。47都道府県サッカー協会（FA）の役員やWEリーグ・なでしこリーグ所属クラブ、リーグや連盟の経営層候補となっている女性など、それぞれ12人が参加し、約4カ月間にわたるプログラムに取り組みました（26～27ページの図表参照）。

●JFA女性リーダーシップシンポジウム

第1期、第2期とも、第4モジュールの修了式の前に受講者たちは、プログラムの一環としてJFA女性リーダーシップシンポジウムに参加しました。このシンポジウムにおいてはサッカー界以外からのゲストも招き、多様な視点から女性活躍やリーダーシップ、女子サッカーの意義やWEリーグの価値などについて語り合いました。

第1期（2021年2月28日開催）

パネルディスカッションテーマ：

「女性活躍、リーダーシップ」

〔登壇者〕

田嶋幸三（JFA 会長）

岡島喜久子（WE リーグチェア／JFA 副会長）

三屋裕子（日本バスケットボール協会 会長／元バレーボール日本女子代表）

岩淵健輔（日本ラグビーフットボール協会 専務理事／元ラグビー日本代表）

〔ファシリテーター〕

山口香（日本オリンピック委員会 理事／JFA 理事／元柔道日本代表）

第2期（2021年10月25日開催）

特別基調講演：「WE リーグ開幕に寄せて」

〔登壇者〕

サライ・ベアマン（FIFA Chief Women's Football Officer）

パネルディスカッションテーマ：

「女子サッカーの意義・WEリーグの価値とは」

〔登壇者〕

久保雅義（サンフレッチェ広島レジーナ取締役）

加藤久美子（AC 長野パルセイロ・レディース取締役）

大浦征也（パーソルキャリア株式会社執行役員）

小林美由紀（WE リーグ理事兼理念推進部部长）

〔ファシリテーター〕

山口理恵子（JFA/WE リーグ女性リーダーシッププログラム講師／城西大学教授）



講師コメント

山口理恵子

JFA/WEリーグ女性リーダーシッププログラム講師／
城西大学教授

第1期、2期を終えてこの研修を振り返ると、「つなぐ、つながる研修」であったなという思いが込み上げてきます。47FA、なでしこリーグクラブ、WE リーグ参入クラブ、日本フットサル連盟、日本クラブユースサッカー連盟、WE リーグ、JFA と、さまざまな所属先から研修生が集まり、それぞれの立場から女子サッカーの未来を考えて語りました。元日本代表選手もいれば、全く異業種からサッカー業界へ飛び込んできた人もいました。年代も20代から選歴間近の人まで幅広かったですが、コロナ禍の状況をもろともせず、1期生、2期生ともに定期的なオンライン飲み会を通じて交流を図っていました。

メンタリングもプログラムの一つに取り入れました。1期生は主に異業種のメンター、2期生は1期生がメンターとなり、それぞれつながる時間を複数回設けました。研修の中休みや研修終了後に個人面談も実施し、プログラムのフィードバックとともに、いつでもつながることができることを強調しました。

なぜ「つながり」か。それは必ず、サッカー界に女性が少ないから、です。自組織で孤軍奮闘している研修生は少なくありません。サッカー界に限らず、いまだ男性が主たる業務を担

い、女性にはサポート的な業務しか与えられていない組織は多いです。このような組織は、斬新な発想、建設的な意見をキャッチしづらく、明文化されていない裏方のプラスアルファの業務や気遣いを評価しにくくなっています。多様な人材活用はおろか、優秀な人材は流出してしまいます。これは組織にとってもマイナスです。

女性たちも変わらなければいけない——。研修立ち上げの理由を伺った際、今井純子 JFA 女子委員長は次のようなことを私に言いました。

『『女性リーダー』などと女性を特別枠に入れた扱いは好ましくない…。私もかつてはそう思っていた。でも、それは違う。女性自身が女性であることを強調しないでほしいと思っていても、まわりはそうは見えていない。いくら能力があったとしても女性は組織の中で周縁化されやすい』と。

この今井さんの内省に、私は深く共感を覚えました。女性が下駄をはかされているとする女性自身の過小評価は、女性たちの分断にもつながります。そのことに、まずは女性たち自身が気付かなくては、リーダーになる自信には結びつきません。気付き、自信を取り戻し、アクションをしていく…このことが、まさに WE リーグが目指すエンパワーメントです。

かつて「ジェンダー」嫌いだっただけ今井さんが私とつながり、研修生のつながりの場をつくりました。第3期、第4期、第5期とさらなる「つながりの場」を提供したいと思います。女子サッカーの伸びしろに大いに期待してほしいです。

JFA | .WE LEAGUE 海外事例を知る研修会

最近2年で、女子サッカーを取り巻く環境が劇的に変化したヨーロッパから、ヨーロッパサッカー連盟（UEFA）のエキスパートを招き、理念の大切さやマーケティングの戦略などを、WE リーグのクラブスタッフと情報を共有しました。今やヨーロッパでは、ジェンダー平等への意識が高まり、クラブが女子チームを持たないということは社会が許さないそうです。

● FIFA / UEFA リーダーシッププログラムの一環として（2019年12月）

- Women Empowerment ワークショップ
- JFA、なでしこリーグ女性職員対象（講師：ドイツサッカー連盟）
- 女子リーグ発展ワークショップ（ヨーロッパにおける女子リーグの発展：ドイツ、イングランドの事例）
- なでしこリーグ、チャレンジリーグ関係者向け

● UEFA Assist プログラムの一環として

（2021年6月）

● 女性リーダーシップ（ドイツ）

※ JFA/WE リーグ女性リーダーシッププログラム第2期第1モジュールとして

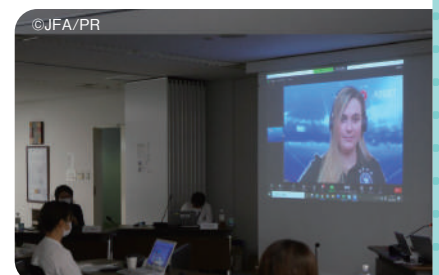
● 理念に基づいたリーグ運営（ノルウェー）

→ WE リーグ理念推進担当者対象

● 女子リーグマーケティング、プロモーション（イングランド）

→ WE リーグクラブの

経営者対象



オンラインWEリーガー研修

2021年7月には、WE リーグの選手全員が参加し、オンラインでWE リーガー研修を実施しました。自身の「POWER＝良いところ」を見つけ、伸ばしていくことが、エンパワーメントです。「まずは自分のPOWERを見つけよう」を研修会のテーマとしました。中村憲剛さんやWE リーグの理事でもある播戸竜二さんに対して選手が直接質問をして、「プロとは何か」というヒントを得ました。



WE リーグ公式 YouTube チャンネル

WE リーガー研修

「EMPOWER YOURSELF 自身のパワーを見つけて伸ばそう！」

参照：<https://youtu.be/UrPutUwjIBY>



▶ WEリーガー研修スケジュール

	研修①	研修②	研修③
7月7日	イントロダクション 「EM"POWER"MENT するために」 講師 東明有美・小林美由紀	プロアスリートであるために 「インテグリティとは」 講師 増島みどり	ジェンダー 「自分らしくあるために」 講師 野口亜弥
8日	アスリートの心の整え方 講師 坂中尚哉	プロフェッショナルとは 講師 中村憲剛	アスリートのメディア対応 講師 三須亜希子
9日	自己を知る 「ピノベーションレポートを読む」	チームビルディング 講師 東明有美	自分の身体を知る 講師 高尾美穂

LGBTQを知る研修会

WE リーグでは、多様性を受容する社会を目指していますが、特に LGBTQ（性的少数者）に関しては、まずは知ることが大切です。選手のみが学ぶのではなく、スタッフにも研修を行いました。女子サッカー選手たちは、多様性が豊かです。彼女たちが安心してプレーできるよ

うに、そしてどのような性的指向・性自認でも、しっかりとチームの一員として、トップアスリートとして行動できるように、意識を合わせていくことが必要だと考えます。

WEリーガー「FOOTBALLを学ぼう」セミナー

WE リーグは、世界一を目指すリーグとして、高い理念を掲げています。社会面とともに、プロリーグでプレーする選手自身が、より FOOTBALL を深く知り、自身のパフォーマンス向上に生かしてもらおうべく、JFA 技術委員会の協力のもと、「FOOTBALL を学ぼう！」セミナ

ーを開催しています。世界のサッカー、サッカーの見方、分析方法、エモーション、審判から見たサッカー、GK、フィジカル面など、さまざまな角度から FOOTBALL を知るセミナーを、シーズン中に隔週オンラインで実施しています。

原則 5



取り組み報告

事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

JFA 協賛企業との取り組み

JFA として、協賛企業とさまざまな事業・活動を実施しています。

2019年10月のなでしこ
ジャパンの国際親善試
合からピンクリボン運動
を推進している



アディダス「HER TEAM」プロジェクト



取り組み概要 女子サッカー選手の5人に1人が、13歳になっ
たタイミングでサッカーをやめてしまうという課題を解決すべ
く、ボトルネックとなっている中学生世代（3種）の女子サッ
カークラブの創設支援を JFA とアディダス ジャパン株式会社
が連携して行うプロジェクト。初年度の2020年は、本プロジェ
クトから10チームが新設され、チームユニフォームやサッカー
クリニックなどのサポートが参画チームに提供された。

BEAMS × ピンクリボン運動

取り組み概要 JFA が2019年から推進しているピンクリボ
ン運動に対して、株式会社ビームス（BEAMS）にも初年度
から賛同いただき、さまざまな取り組みを協働で実施してい
る。2019年は、10月の国際親善試合のタイミングでなでし
こジャパンならびに対戦国のカナダ女子代表メンバー全員に、
ピンクリボンブレスレットをご提供いただいた。このピン
クリボンブレスレットは、乳がんに関する理解とブレストア
ウェアネスの大切さを多くの人に伝えることを目的に全国の
BEAMS でも販売されており、売上の一部を乳がんに関する
啓蒙活動を行う団体に寄附しているもの。

また 2020 年は、「#ピンクに染めようキャンペーン」と題
したピンクリボン運動への賛同企画を BEAMS と共に実施し
た。2021 年のピンクリボン運動でも BEAMS と協働しており、
BEAMS が製作した乳がんのセルフチェック方法を掲載した
入浴剤をなでしこジャパンの選手に配布し、選手に対して乳
がんへの理解を深める機会を提供いただいた。



BEAMS × 女子サッカーデー（国際女性デー）

取り組み概要 JFA が女子サッカーデーを設立した2020年、BEAMSと2つの取り組みを実施した。一つは、当時のなでしこジャパン監督である高倉麻子さんと BEAMS とで特別対談企画を行い、「なでしこジャパンを通じた、女性がより輝ける社会の実現について」などのいくつかのテーマのもと、社会における女性の立ち位置や、それに対して JFA となでしこジャパンができることなどについての対談記事を作成し、広く発信した。

また同年3月の代表活動中には、国際女性デーのモチーフともなっているミモザの色から着想を得た黄色のスカーフをなでしこジャパンへ提供いただき、選手・監督・役員などが期間中に着用することで、国際女性デーでの取り組みをアピールした。

2021 年も昨年に続き 2 つの取り組みを実施した。一つは、東京オリンピック・パラリンピックの開催を前に、競技の枠を越えたサッカー（女子）と車いすバスケットボール（女子）選手によるクロストーク企画の実施。競技に出会ったきっかけや競技人生におけるターニングポイントなどについて、なでしこジャパンの 2 選手と BEAMS の社員でもある車いすバスケットボール女子日本代表の網本麻里選手が対談し、JFATV（YouTube）上でその様子を配信した。また、2021 年も 2020 年同様に黄色のチーフを提供いただき、JFA 役員など関係者が着用した。



▲ 34

Asako Takakura

Head coach of Japan Women's National Team

#NADESHIKO #FOOTBALL

Apr. 15, 2020

© BEAMS Co., Ltd.

朝日新聞「Pink Ribbon Press」発行



取り組み概要 JFA が2019年から推進しているピンクリボン運動に対して、日本代表サポーティングカンパニーである朝日新聞と JFA が協力し、ピンクリボン運動に関する記事を掲載したタブロイド版の「Pink Ribbon Press」を発行している。

2020 年は、当時のなでしこジャパン監督である高倉麻子さんを表紙・巻頭インタビューとして取り上げ、個人的な経験などを通じて、なでしこジャパンとしても果たしていく役割などを掲載した。また、なでしこジャパンが行ったピンクリボンに関する活動の紹介や、日本対がん協会とのタイアップで検診の重要性などを発信した。サッカーフェスティバルや女子の国内大会の参加者や関係者にも配布されるなど、JFA としてピンクリボン運動に賛同していることの周知と、その運動を通じた啓発活動に寄与する取り組みとなった。

2021 年は、元なでしこジャパンの丸山桂里奈さんを表紙・巻頭インタビューに掲載し、ご自身の経験などからピンクリボン運動の重要性についてお話しいただいた。また、9月に開幕した WE リーグの岡島喜久子チェアから、女性活躍推進などピンクリボン運動に留まらない、WE リーグとして果たしていく社会貢献についても紹介している。より活動自体の認知を広めるために、JFA の機関紙である「JFANews」購読者へ配布したり、日本サッカーミュージアムの来館者へ配布したり、多くの方々に JFA としての取り組みを知ってもらうための重要な媒体となっている。

MS&ADカップ2021開催（および関連プロモーション）



取り組み概要 MS&AD インシュアランスグループとして2015年より日本代表戦での特別協賛をスタートしており、2021年で6回目の開催となった「MS&AD カップ」は、なでしこジャパンの国際親善試合2試合への特別協賛となった。

【対象試合】

6月13日 vs メキシコ女子代表
（栃木県・カンセキスタジアムとちぎ）
7月14日 vs オーストラリア女子代表

（京都府・サンガスタジアム by KYOCER）

上記試合に向けたプロモーションとして、下記の関連施策を複数実施した。

1. 「映画 さよなら私のクラマー ファーストタッチ」コラボ SNS 告知

→ JFA が製作委員会に名を連ねる同映画の上映開始（6月11日）に合わせて、素材を利用したコラボ投稿を実施した

2. オンラインでのエクササイズレッスン企画

→ 冠協賛社としての特別企画として、従来はサッカー教室等リアルイベントを各地域で開催してきたが、今回はオンラインプログラムを実施した。

① リモートエスコートキッズ

「リモート Q&A」「リモートチアキッズ」の二本立てで構成

② オンラインエクササイズ「なでしこ式 疲れにくい体づくり」

6月・7月に各1回ずつ開催。千葉県・JFA 夢フィールドより、なでしこジャパンの広瀬統一フィジカルコーチによるレッスンを、MS&AD グループのインナー参加者向けに配信した。

〔ダイハツ〕全日本高等学校女子サッカー選手権大会への協賛

取り組み概要 ライフステージに合わせて女子サッカーをサポートすることで、幼児・小学生までを含めた若年層に夢を与え、皆さまの暮らしを豊かにしていきたいという想いのもと、ダイハツ工業株式会社は2013年から、全日本高等学校女子サッカー選手権大会への協賛を行っている。その他、各地域販売店と一丸となり、地域のサッカーやイベントを支援している。



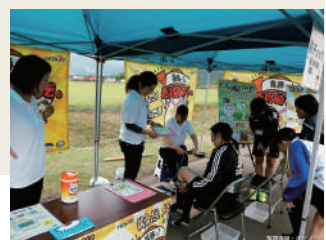
〔マイナビ〕全日本高等学校女子サッカー選手権大会への協賛やWEクラブの運営



取り組み概要 この大会から数多くの選手がなでしこリーグをはじめ、世界レベルで活躍してほしいという想いから、株式会社マイナビは全日本高等学校女子サッカー選手権大会への協賛を実施。また、WE リーグに加盟するマイナビ仙台レディースを運営するなど、女子サッカーの支援に注力している。

〔ホクト〕ガールズエイトへの協賛

取り組み概要 食を通じてサッカーを楽しむ女の子を応援するため、ホクト株式会社は JFA 地域ガールズ・エイト（U-12）サッカー大会に協賛している。大会中の弁当にきのこ料理を提供したり、集まった選手たちに食育セミナーを実施するなど、選手自身が楽しみながら食に関する正しい知識を取り入れ、日頃の活動や日常生活で健康な体をつくることに尽力している。



WE LEAGUE パートナー各社との取り組み

WE リーグでは、パートナー各社とのさまざまな事業・活動を進めています。

WEリーグはYogiboとタイトルパートナー契約を締結



©WEリーグ

WEリーグパートナー各社の協賛趣旨（女性活躍関連事項抜粋）

会社名	協賛主旨
株式会社ウェブシャーク (Yogibo)	WE リーグクラブを中心に、センサリールームの常設化を通して「ストレスのない社会」を実現したい
ダイハツ工業株式会社	販売会社とともに、全国津々浦々で女子サッカーを通じて子どもたちの夢や応援する親御さんに寄り添い、草の根活動に取り組みたい
株式会社プレナス	「ほっともっと」「やよい軒」の運営において多くの女性に支えられているプレナスは、もっと多くの女性が活躍できる社会の実現を目指すとともに、世の中のがんばる女性を応援したい
株式会社ビーズインターナショナル (X-girl)	選択肢の多様化が進む中、X-girl は WE リーグと一緒に現代の若い女性自分らしく生きるための「GIRL'S MOVEMENT」を起こす
旭化成ホームプロダクツ株式会社	サステナビリティ視点での情報発信（時短テクニックで仕事と家事の両立を支援し、男女共同参画社会の実現に貢献したい）
レキットベンキザー・ジャパン株式会社 (着圧ソックス「メディキュット」)	WE リーガーをはじめ、全ての女性の脚をサポートすることで、より健康かつ自信を持ってアクティブな日々を過ごせるよう支えていきたい
パーソルホールディングス株式会社 パーソルテンプスタッフ株式会社 パーソルキャリア株式会社	女性アスリートの柔軟で多様なはたらき方・キャリア形成を支援、また「WE リーグ」に関わる選手・スタッフへのキャリア支援を通じ、女性のさらなる活躍の場の拡大への貢献とともに「はたらいて、笑おう。」の実現を推進したい
DAZN Japan Investment 株式会社	DAZN 並びに DAZN の持つ 360 度のあらゆるチャンネルで女子サッカー・女子スポーツの魅力を伝えていきたい。スポーツを文化に、そしてスポーツの力でより豊かな社会を築く

©WEリーグ



ノエビアスタジアム神戸ではYogiboプロデュースによる「センサリールーム」を常設

©WEリーグ



DAZNとは女子サッカー・女子スポーツの魅力を伝えるべくタグを組んでプロモーションを実施

●新たなパートナーシップ

WE ACTION MEETING

WE リーグのビジョンの一つである「世界一アクティブな女性コミュニティへ」を実現するために、WE リーグクラブとパートナーが協力して、ACTION を起こしていくための WE ACTION MEETING を年に3回開催しています。

2021年度のテーマは「課題の発見とリスト化」。社会のジェンダー課題を集約するとともに、参加メンバーが日頃、肌で感じている課題も共有しながら、コミュニティを形成します。

(WE ACTION の概要は11ページ参照)

〈第1回〉

参加者：WE リーグ理念推進担当者とパートナー企業代表者44名

※パートナー各社から社会問題解決へのアクションに賛同するジェンダーの異なる2名が参加

内容：社会におけるジェンダーに関する課題共有、チーム内でディスカッション、課題の発見、深掘り、リスト化。

〈第2回〉

参加者：WE リーグ選手とパートナー企業代表者

※ WE リーグ全11クラブよりアクションに賛同する各クラブ2名の選手

内容：選手によるジェンダーに関する課題共有、チーム内でディスカッション、課題の発見、リスト化。

〈第3回〉

参加者：WE リーグ理念推進担当者とパートナー企業代表者

内容：第1回、第2回に集めた課題をもとに、解決アイデアをブレストし、次年度の実践フェーズにつなげる。



WEリーグクラブとパートナーが協力して、ACTIONを起こしていくためのWE ACTION MEETINGを開催している

©WEリーグ

原則 6



取り組み報告

地域における リーダーシップと参画

一般スポーツ団体向けのガバナンスコードでは、中央競技団体向けとは異なり、組織運営、編成に関する数値目標は挙げられていません。しかし、国内競技連盟(NF)に準じる公共性の高い団体であり、中央団体向けのものを参照しつつ、役員等の多様性の確保に取り組んでいくことが重要です。クラブやリーグ、連盟もこれに準じると考えます。

下表では、47FAにおける女性の人数と割合、そして

JFA/WE リーグ女性リーダーシッププログラム(詳細は25～29ページ参照)参加者の所属内訳を示しています。サッカー界全体で、女性があらゆる場に一定数いて、そのポテンシャルを発揮できる状態になっていることが大切です。

本レポートや研修機会の提供などで、この課題の改善に向けた広い取り組みを共有し、また WEPs 署名を広げていくことを含め、共に取り組んでいきます。

▶ 47FAにおける女性理事の人数と割合

	人数	女性理事数	理事総数	女性割合
会長	0	60	1,123	5.3%
副会長	5			
常務理事	3			
専務理事	0			
理事	52			
監事	2			
特任理事	7			
合計	69	JFA評議員 1 (なでしこリーグ代表)		

※評議員総数は75

女性理事数	FA数	女性割合	FA数
0	15	0～1%未満	15
1	13	1～5%未満	9
2	13	5～10%未満	13
3	5	10～15%未満	8
4	0	15～20%未満	1
5	1	20～25%未満	0
		25～30%未満	1
合計	47	合計	47

▶ JFA/WEリーグ女性リーダーシッププログラム参加者の所属内訳(人)

	第1期	第2期
47FA	3 (北海道、埼玉県、佐賀県)	3 (富山県、兵庫県、愛知県)
WEリーグクラブ	3	4
なでしこリーグクラブ	2	3
リーグ・連盟	3	2
JFA	1	0



©JFA

原則 7



取り組み報告

透明性、成果の測定、報告

本原則に対する取り組みは、まさにこのレポートです。年次レポートを作成して現状や成果をフォローし、また好事例を共有しつつ、課題に対して一つ一つ粘り強く取り組んでいきます。本レポートをサッカー界で共有することで、この課題自体への理解を広げるとともに、さら

に深めていただき、課題意識を持つ仲間を増やしていきます。

【関連の取り組み】

- 「女性登用の見える化」と各クラブによる「WE ステートメント」(12~15ページ参照)

▶ 女性活躍推進活動の振り返り(一覧)

	JFA	JFA&WEリーグ	WEリーグ
原則 1	● WE リーグ設立決定 ● SDGs の取り組み ● なでしこ vision ● JFA 女子サッカーデー ● JFA 規則：妊娠 / 出産に関わる契約上の不利益の禁止	● WEPs 署名	● WE リーグのネーミング ● リーグの理念・ビジョン ● 理念推進のために設定した参入基準 ● 理念推進のための取り組み ● WE リーガークレド作成 ● 理念推進日「WE ACTION DAY」 ● WE リーグトロフィー制作
原則 2	● サッカーファミリー全体における女性の人数 ● JFA の役員・職員等における女性の人数 ● 女性指導者 ● 国際的に活躍する女性指導者 ● 女性審判員		● WE リーグの役員・職員等における女性の人数 ● WE リーグの女性登用の見える化 ● WE STATEMENT
原則 3	● 健康・安全・暴力根絶の取り組み ● 女性審判員の産前・産後サポート	● ウェルフェアオフィサー ● ピンクリボン運動への取り組み ● 現役選手の産前・産後サポート	
原則 4		● 女性リーダーシッププログラム ● 海外事例を知る研修会 ● WE リーガー「FOOTBALL を学ぼう」セミナー	● WE リーガー研修会 ● LGBTQ を知る研修会
原則 5	● 協賛企業との取り組み		● パートナー各社との取り組み ● 新たなパートナーシップ
原則 6	● 47FA における女性の人数と割合	● 女性リーダーシッププログラム参加者	
原則 7		● 年次レポート作成	

※競技そのものに関わる項目は除外して記載

女子サッカーインフォメーション

女子サッカー選手のセカンドキャリア

サッカー×キャリア×未来 ～Your Life with Football～



選手引退後の道は、指導者や審判員を含め数多くの選択肢があります。競技を辞めた後も長くスポーツやサッカーに関わり続けてほしいという思いから、JFA 女子委員会は女子サッカー選手のキャリアをまとめた冊子『サッカー×キャリア×未来～Your Life withFootball～』を2020年に制作しました。OG 選手を中心に現役選手も加えた総勢20名のインタビューが掲載されています。



JFA公式Webサイト

参照：<http://www.jfa.jp/women/secondcareer/>

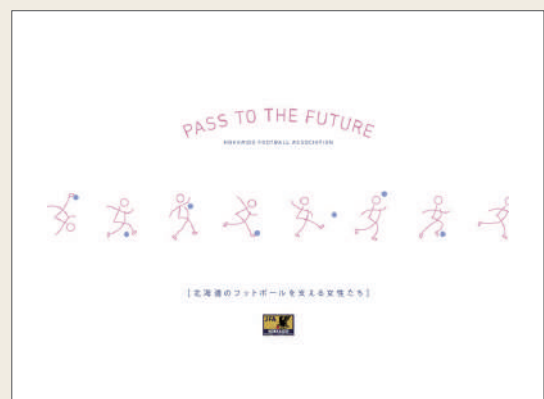
北海道のフットボールを支える女性たち

北海道サッカー協会では、サッカー界を支える女性を取り上げた冊子『北海道のフットボールを支える女性たち』を発行しています。北海道を代表する、なでしこジャパン（日本女子代表）に招集歴のある熊谷紗希選手・高瀬愛実選手、手代木直美国際審判員らの寄稿文も掲載されています。



JFA公式Webサイト

参照：<http://www.jfa.jp/news/00026449/>



JFA なでしこひろば

JFA が2013年11月に、女子サッカーの普及事業の一つとしてスタートした「JFA なでしこひろば」。サッカー未経験の方やサッカーを日常的に継続して楽しみたい方など、小さな子どもから大人までが、もっと気軽にサッカーを始めたり、楽しめたりする“ひろば”であってほしいとの願いが込められています。JFA が認定した各地域の団体や施設の皆さんによって運営されています。



JFA 公式Webサイト

参照: <http://www.jfa.jp/nadeshikohiroba/>

女子サッカー レガシープログラム

「レガシー」とは「後に残る財産」を意味し、代表戦や全国大会の開催に際し、開催地でさまざまなイベントや取り組みを実施することで、その地に財産を残していく契機とする考え方です。女子サッカーレガシープログラムの開催にあたっては、現地の女子サッカー普及コーディネーターや都道府県サッカー協会と連携して企画・運営を行います。



JFA 公式Webサイト

参照: http://www.jfa.jp/women/legacy_program/

女子サッカー普及 コーディネーター

女性が気軽にサッカーを楽しめる環境を広げていくことを目的として、各地道府県サッカー協会に普及コーディネーターを配置しています。女子サッカーの普及活動の調整役として、それぞれの地で、点と点をつなげ、強みや資源を活かし、既存の事業や行事、制度などを有効活用し、それらをさらに発展させるほか、女性がサッカーにより気軽にアクセスできる環境の創出や整備をさまざまな観点から促進させる役割を担っています。



中学校女子サッカー部 フェスティバル

U-15年代の環境を改善すべく、中学校女子サッカー部の存在・活動を広く知ってもらう、またその活動を支援する、創部間もない、人数が少ないなど、大会や公式戦に出場できないチームの選手でもサッカーを楽しみ、サッカーを通じて仲間ができる機会をつくり、活動開始や継続をサポートすることを目的に、中学校女子サッカー部フェスティバルを開催しています。中学校女子サッカー部の選手や、普段は部活動で男子とプレーしている選手など、多くの女子選手が参加しています。

