

平成 27 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

女性のコーチングキャリア選択に
関わる予測因子の検討

氏 名 渡邊 夏美

論文指導教員 小笠原 悦子

合格年月日 平成 28 年 2 月 22 日

論文審査員 主査 工藤 康宏

副査 伊藤 真紀

副査 小笠原 悦子

目次

第1章 諸言	1
第1節 研究の背景	1
第2節 研究の必要性	2
第3節 用語の定義	3
第1項 コーチ	3
第3項 コーチングキャリア	4
第4項 コーチングキャリア選択における女性特有の3つの要因	4
第5項 女性特有の3つの要因におけるネガティブ要因とポジティブ要因	4
第6項 社会認知要因	4
第7項 SCCTに関する因子	4
第2章 先行研究	5
第1節 キャリア発達に関する理論	5
第2節 社会・認知的進路理論に関する研究	5
第1項 社会・認知的進路理論の概要	5
第2節 女性のキャリアに関する研究	9
第1項 日本社会における女性活躍	9
第2項 ジェンダー・ステレオタイプとキャリア	10
第3節 コーチングキャリア選択における女性特有の要因	11
第1項 ネガティブ要因	11
第2項 ポジティブ要因	13
第4節 先行研究のまとめ	13
第5節 研究の目的	15
第6節 コーチングキャリア選択に関わる要因に関する仮説の設定	15
第1項 コーチングキャリア選択に関わる要因における男女間の違い	15
第2項 コーチングキャリア選択に関わる要因におけるコーチ経験による違い	16
第3項 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因の認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響	16
第3章 研究方法	18

第1節 調査1	18
第1項 調査方法.....	18
第2項 倫理的配慮.....	23
第3項 分析方法.....	23
第2節 調査2	23
第1項 調査方法.....	23
第2項 分析方法.....	24
第3節 調査3	24
第1項 調査方法.....	24
第2項 分析方法.....	25
第4章 結果と考察.....	26
第1節 調査1	26
第1項 対象者の個人的属性	26
第2項 社会・認知的進路理論 (SCCT) に関する因子	30
第3項 理論仮説1の検証.....	34
第2節 調査2	39
第1項 理論仮説2の検証.....	39
第3項 理論仮説3の検証.....	46
第3節 調査3	52
第1項 SCCTに関する6因子.....	52
第2項 理論仮説4の検証.....	54
第5章 結論.....	60
第1節 研究の概要	60
第2節 研究の限界	60
第3節 今後の課題	61
第1項 労働条件や労働時間の見直し.....	61
第2項 コーチ予備群のコーチングキャリアへの促進	61
第3項 コーチングキャリアに興味がない理由の調査	61
第4項 女性コーチのロールモデルの確立	61
第5項 質問内容の改善.....	61

第6項 サンプルの拡大.....	62
第7項 質的および縦断的研究.....	63
引用・参考文献 一覧.....	64
Abstract.....	70
謝辞.....	71
添付資料 A：依頼状.....	72
添付資料 B：質問紙.....	74

図・表リスト

図 1. Lent et al. ²⁸⁾ による社会・認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル ...	6
図 2. 対象者の年代	26
図 3. 対象者の五輪出場競技	28
表 1. 国内外における女性アスリート支援の取り組み一覧	3
表 2. 対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差	26
表 3. 対象者の競技継続状況	27
表 4. 対象者の女性コーチから指導を受けた経験	30
表 5. 対象者のコーチ経験	30
表 6. SCCT に関する 10 因子における質問項目、質問内容、および対象者全体の平均値、 標準偏差、信頼性係数	31
表 7. SCCT に関する 10 因子における相関係数	33
表 8. SCCT に関する 10 因子における男女の平均値、標準偏差、t 検定の結果	36
表 9. 男女におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果	38
表 10. 男女におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果	38
表 11. 5 つのコーチ経験における SCCT に関する 10 因子の平均値、標準偏差、および MANOVA の結果	42
表 12. 5 つのコーチ経験間における自己効力感、結果期待、興味、周囲からのサポートに 関する ANOVA の結果	43
表 13. 5 つのコーチ経験におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果	45
表 14. 5 つのコーチ経験におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果	45
表 15. 女性の 5 つのコーチ経験における SCCT に関する 10 因子の平均値、標準偏差、お よび MANOVA の結果	48
表 16. 女性の 5 つのコーチ経験間における結果期待、興味に関する ANOVA の結果	49
表 17. 女性の 5 つのコーチ経験におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果	51
表 18. 女性の 5 つのコーチ経験におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果	51
表 19. SCCT に関する 6 因子における質問項目、質問内容、および女性の平均値、標準偏	

差、信頼性係数	53
表 20. 自己効力感、結果期待、興味における相関係数	54
表 21. SCCT に関する 6 因子についての女性特有の 3 要因におけるポジティブ群とネガティブ群の平均値、標準偏差	55
表 22. 家庭との両立の群間における t 検定の結果	56
表 23. 女性への差別の群間における t 検定の結果	58
表 24. 周囲からのサポートの群間における t 検定の結果	59

第1章 諸言

第1節 研究の背景

かつて女性の参加が禁止されていた五輪大会において、夏季・冬季共に女子の競技種目数が増加している。204カ国・地域が参加した2012年のロンドン五輪大会では、近代五輪大会116年の歴史で初めて全ての参加国・地域からの女性アスリートの派遣、また、全競技における女性アスリートの出場が実現し、「五輪史の転換期になる」と国際オリンピック委員会（IOC）会長のジャック・ロゲ氏が語った⁵⁰⁾。日本については、アテネ大会、ロンドン大会において女性アスリートの割合がそれぞれ54.8%、53.2%と半数以上を超えた。また、世界レベルにおける女性アスリートの活躍が目覚ましく、近年の夏季五輪大会における日本の女性アスリートのメダル獲得率は男性アスリートを上回っている²⁰⁾。

このような女性のスポーツ参加の増加や競技力の向上の背景には、1994年にイギリスのブライトンで開催された「世界女性スポーツ会議」をはじめとする、女性スポーツに関する国際会議などの影響があると考えられる。第1回となったこの国際会議において、スポーツのあらゆる分野での女性の参加を求めた「ブライトン宣言」が採択され、IOCがこれに署名した。また、その後2001年に大阪で開催された「第1回アジア女性スポーツ会議」において日本オリンピック委員会（JOC）もこの宣言に署名している。

「ブライトン宣言」においては、行動原則を主導する10の原理・原則が提言され、そのうちの一つに、女性がスポーツにおけるリーダーシップをとることを促すことが記されている。この点において、我が国においては第3次男女共同参画社会基本計画⁴⁰⁾によって、2020年までにスポーツ界を含むすべての組織に、指導的地位に就く女性が占める割合を30%程度とするという目標が示されている。さらに、文部科学省では、2011年に「スポーツ基本法」制定され、その後10年間の基本方針と5年間に実施する施策について示した「スポーツ基本計画」を策定し、女性のライフサイクルに着目し、男女の性差を考慮した調査研究などの取組を重点的に実施していくことを明記した³⁹⁾。しかし、スポーツ界においては、このような目標に対する具体的な施策が十分に構築されておらず、女性の支援・育成を効果的に行うための政策やプログラムの企画・実行が必要となる。

第2節 研究の必要性

我が国において、更なる競技力の向上をめざし、世界のトップレベルで活躍する優秀なアスリートを育てるにあたり、質の高い指導者（コーチ）が必要になる。特に女性アスリートの更なる強化・育成をしていく上で、女性のコーチが重要な役目を果たすと考えられている⁴⁴⁾。しかし、2015年に行われた夏季ユニバーシアード大会に参加した21競技28団体の監督・コーチ81名のうち、女性のコーチは15名（約18.5%）しかおらず、女性のスポーツ参加は増えても未だにコーチは絶対的な数が不足している。順天堂大学²⁰⁾が行ったロンドン五輪大会に参加した女性アスリートへの調査では、その4割がスポーツ指導者になりたいと答えているが、佐藤⁴⁴⁾は、女性がトップアスリートのコーチを目指したとしても、現在の環境では極めて難しいと指摘している。また、トップアスリートがそれまでの能力や技術を生かせるようなセカンドキャリアを構築するための支援が不足している^{39) 57)}など、引退した女性アスリートがコーチとなり、次世代のトップアスリートを育成するといったキャリア循環が十分に行われていない³⁹⁾。

こうしたなか、海外では競技スポーツの指導的地位に就く女性の重要性を認識し、女性コーチ及びリーダーの育成をサポートする取り組みが行われているが、日本においてはその重要性が理解されず、女性アスリートのセカンドキャリアとしてコーチやリーダーになるための施策もほとんど行われていない²⁰⁾。表1は順天堂大学²⁰⁾が、日本と女性スポーツ支援を積極的に行っているオーストラリア、カナダ、イギリス、アメリカの取り組みを比較したものであり、日本においては女性のアスリートから、コーチやリーダーといった立場における具体的な支援がなされておらず、遅れをとっていることがわかる。飯田¹⁸⁾は第2次スポーツ基本計画策定に向け、「女性指導者の比率を上昇させるためには、女性アスリートのセカンドキャリアを含めて指導者育成の具体的な施策を各分野において構築することが急務である。」と述べている。このように、我が国では、スポーツ界における女性を増加させるための数値目標の設定に留まっており、具体的な対策に必要な情報やデータベースが不十分なのが現状である³⁹⁾。

このようなことから、コーチというキャリアに対する認識について、男女の違いを明らかにすることや、結果的に女性アスリートが引退後にキャリアとしてコーチを選択した場合、または選択しなかった場合において、これまでの経験や心理的・環境的な状況がどのように異なっているのかを明らかにすることが必要である。また、そこで得られた知見から、女性がキャリアとしてコーチを選択することにつなげるためには、アスリ

ート時代にコーチに対し、またはコーチという職業に対してどのような認識を持たせることが重要なのかを明らかにすることが必要となる。さらに、そのことから今後、女性アスリートやコーチを育成・支援していく施策を構築することへの助言ができると考えられる。

表 1. 国内外における女性アスリート支援の取り組み一覧

	日本	オーストラリア	カナダ	イギリス	アメリカ
女性スポーツに 関連する政策	スポーツ基本計画	性差別禁止法等	カナダ憲章および人権 に関する法令等	平等法2010等	教育修正条項第9条等
女性アスリートの サポート組織	H本女子体育連盟/ JWS等	オーストラリア 女性スポーツ& レクリエーション協会等	カナダ女性スポーツ 振興委員会等	女性スポーツ& フィットネス財団等	女性スポーツ財団等
女性アスリートへの 指導に関するプログラム	なし	女性アスリートの三主 徴:栄養と食事等	コーチングにおける ジェンダーの公平等	女性トップアスリート の指導等	NCAAコーチハンドブック: 女性アスリートの 三主徴マネジメント等
女性コーチ・ スタッフの養成	なし	女性スポーツ リーダーシップ 助成金および奨学金	女性コーチン グプログラム等	女性コーチの 能力開発等	女性コーチ連盟等
女性アスリートへの 金銭的支援	海外強化指定制度 (H本サッカー協会等)	ラグビー、協会への 政府助成等	ライズ基金 プログラム等	アクティブ・ウーマン等	WSPによる女性金/ NCAAによる奨学金等
女性のリーグ・シッ プ開発プログラム	なし	女性スポ ーツ リーダーシップ 登録制度等	女性とリーグ・シッ プ プログラム等	女性のリ ーダーシップ 開発プログラム等	NCAA/NACAA リーダーシップ教育等
結婚、出産、育児 との両立支援	マルチサポート事業 (女性アスリート支援 プロジェクト)	妊娠中の女性 スポーツ活動等	スポーツカナダ アスリート支援 プログラム等	なし	NCAAハンドブック/ 妊娠中のスポーツ参加 に関する問題点等
進路や セカンドキャリア支援	JOCキャリアア カデミー事業等	AISアスリートキャリア教 育プログラム等	スポーツシステム 101(入門)等	アスリートのライフ スタイル支援等	NACWAAキャリア センター等
女性スポーツに 対する社会的評価 向上のための取組	なし	女性スポーツ報道への 政府助成金等	スポーツ界に 影響を与えた 女性たちへの賞等	年間優秀スポ ーツ ウーマン賞等	WBCAアワード賞

順天堂大学²⁰⁾より引用

第3節 用語の定義

第1項 コーチ

本研究では、コーチとは「アスリートの育成を行う、監督およびコーチ（アシスタントコーチを含む）」と定義した。

また、質問紙においては、コーチを「トップレベルの選手の育成を行う、フルタイムのプロフェッショナルコーチ・監督」と定義した。

第2項 指導的地位

本研究では、内閣府⁴²⁾の「指導的地位」の定義に従い、1) 国会議員、2) 法人・団体等における課長相当職以上の者、3) 専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事するものとした。したがって、「指導者」、「コーチ」や「リーダー」はそのうちの一つである。

第3項 コーチングキャリア

本研究では、コーチングキャリアを「職業としてコーチをすること」と定義した。

第4項 コーチングキャリア選択における女性特有の3つの要因

本研究では、コーチングキャリア選択における女性特有の3つの要因を「家庭との両立」、「女性への差別」および「周囲からのサポート」と定義した。

第5項 女性特有の3つの要因におけるネガティブ要因とポジティブ要因

本研究では、コーチングキャリア選択における女性特有の要因においては、家庭との両立および女性への差別をネガティブ要因とし、周囲からのサポートをポジティブ要因とした。

第6項 社会認知要因

本研究では、「自己効力感」、「結果期待」、「目標設定」を「社会認知要因」と定義した。

第7項 SCCTに関する因子

本研究では、1) 自己効力感、2) 結果期待、3) 興味、4) 家庭との両立、5) 女性への差別、6) 周囲からのサポート、7) 労働条件、8) 労働時間、9) 報酬、10) 社会的地位、11) ロールモデルの11因子を「SCCTに関する因子」と定義した。

第8項 ロールモデル

本研究では、行動や思考、価値観の良い手本となる人物をロールモデルと定義した。

第2章 先行研究

第1節 キャリア発達に関する理論

これまでキャリア研究において使われてきたキャリア発達に関する理論について、坂柳^{48) 49)}は「進路選択・発達の原因や規定要因」の切り口による「内容理論」と、「進路選択・発達の過程のメカニズム」の切り口による「過程理論」に分類した。坂柳⁴⁸⁾によると、内容理論においては、さらに3つの理論的な分類がなされており、Parsons、Hullなどによる「特性因子理論」、Roe、Hollandによる「人格理論」、そして「状況理論」が含まれる。また、「過程理論」においても3つの理論的な分類がなされ、Ginzberg et al、Superによる「発達理論」、Gelattによる「意思決定理論」、Bandura⁶⁾による「社会認知理論」が含まれている^{48) 49)}。このうち、Bandura⁶⁾による社会認知理論をキャリアに応用した、社会・認知的進路理論 (Social Cognitive Career Theory: SCCT)²⁸⁾がある。第2節ではこのSCCTについて詳しく示す。

第2節 社会・認知的進路理論に関する研究

第1項 社会・認知的進路理論の概要

Lent, Brown & Hackett²⁸⁾は、あるキャリアに至るまでの心理的、社会的なプロセスを示した理論として、SCCTを提唱した。SCCTはエンジニア^{27) 30)}、ナース⁹⁾、教員^{24) 31)}、コーチ^{12) 37)}など様々な職業領域における研究に援用されている。

SCCTは、Bandura⁶⁾の社会認知理論 (Social cognitive theory) をキャリアや学問の領域に適応させたものであり、「自己効力感」、「結果期待」、「目標設定」といった「社会認知要因」を中核とし、1) キャリアや学問への興味の発達プロセス、2) キャリアの選択やキャリアに向けた行動へのプロセス (図1)、3) 遂行した活動と自己効力感、結果期待のサイクルを表す3つのモデルを内包している。キャリアや学問への興味の発達プロセスを表すモデルでは、自己効力感及び結果期待が、キャリアに関する興味に影響を及ぼし、その興味が目標設定を促す²⁸⁾。目標設定とは、個人の持つ能力や価値観によって導かれ、ある特定のキャリアを選択すること、目指すキャリアを決定すること、そのキャリアに就きたいと強く望むこと、そして、そのキャリアに就くための計画を立てることが含まれる²⁸⁾。さらに、そのような目標設定を行なうことにより、周りから強制されることなく、自ら実際にキャリアに就くための行動をとるようになる²⁸⁾とされている²⁸⁾。また、社会認知要因は、性格や性別などの個人の特徴を表す個人的要因、家

族、ジェンダーや人種に対する差別といった個人のバックグラウンドを含む環境的要因、過去の成功や失敗といった学習経験から影響を受ける²⁸⁾。

以下に社会認知要因である 1) 自己効力感、2) 結果期待、3) その両者と職業に関する興味との関係、4) キャリア選択に影響を与える環境的因子について示す。

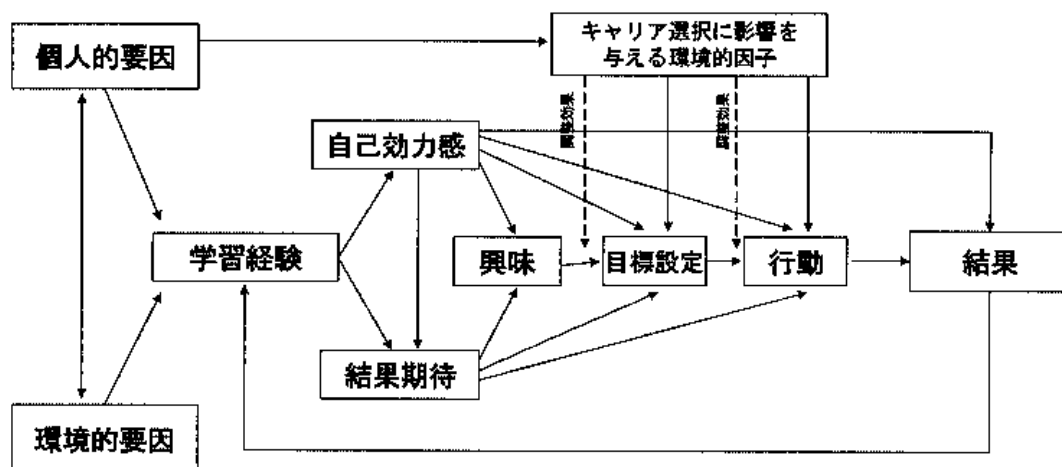


図 1. Lent et al.²⁸⁾ による社会・認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル

1. 自己効力感

自己効力感とは、「特定の課題や行動をうまく遂行するために必要な能力に対する確信」⁷⁾であり、キャリア発達において重要な要因となっている⁵⁸⁾。自己効力感は、人が活動の環境を選択したり、活動において直面する障害をうまく乗り越えるための手助けとなる要因である。この自己効力感は単独でキャリアプロセスに影響を与えるのではなく、個人のもつ性質や性格だけでなく、周囲の人物や状況に応じた行動、さらにそこから得られるさまざまな経験など、自己効力感の前後の要因と複雑に関係し合っており²⁸⁾、これまでに、この複雑な関係を部分的に明らかにする研究が行われている。

Channg & Edwards⁹⁾は自己効力感と、仕事への満足度、コーピングスタイルとの関係について研究しており、自己効力感の高さやコーピングスタイルの組み合わせによって仕事への満足度が異なっていること、また、高い自己効力感を持つことで満足度が高まるといったことを明らかにした。

また、キャリア選択に対する自己効力感と性格特徴、およびキャリアプランニングとの関係について、アスリートを対象に調査した Demmulier et al.¹³⁾の研究によると、誠実な性格 (conscientious) を持つアスリートはキャリア選択への自己効力感が高

いことや、競技を引退した後についてより現実的な目標設定をする傾向があり、個人の性格特徴において、真面目な性格と現実的な考え方が、自己効力感を介してキャリアプランニングを規定する要因となることが明らかになっている。

コーチを対象に行った研究において、自己効力感の認識は性別によって異なることが明らかになっており¹²⁾、女性は男性に比べて自己効力感を低く表現する傾向が見られる^{8) 29)}。

2. 結果期待

一方、結果期待とは、特定の課題や行動の遂行による効果への期待や予測であり、もしこれをしたらどのようなことが起こるだろうかといった、特定の行動を実行した結果をイメージしたり、予測することである²⁸⁾。自己効力感とは、自分の能力に対する評価であるため、結果期待と自己効力感を区別する必要がある。また、この2つの要因には、自己効力感が高まることで、結果期待によりポジティブな影響を与えるという関係があり²⁸⁾、このような関係はこれまで行われた研究からも明らかになっている^{11) 30) 32)}。たとえば、コーチという職業で成果を上げるために必要な能力があるという確信が強いほど、コーチをしたときに価値のある結果が得られるだろうという予測や期待感が高まることになる。しかし、自己効力感が低下してしまうと、良い結果期待を認識できず、人はそのキャリアを避ける傾向にあるといわれている¹⁴⁾。

3. 自己効力感、結果期待および興味の関係

自己効力感、結果期待による興味への影響について、職業や学問に対する自己効力感と結果期待の高まりによって、その職業への興味は強くなるとされ²⁸⁾、このような関係は自己効力感のみ³³⁾、または自己効力感と結果期待の両者から興味への直接的な影響があることが明らかになっている^{1) 2) 11) 24) 30) 32) 37) 51)}。また、このような関係に加え、自己効力感、結果期待、興味の3つの要因が相互に関係し合うことも明らかになっている^{16) 32) 33)}。

4. キャリア選択に影響を与える環境的因子

SCCTのキャリア選択に影響を与える環境的因子は、キャリアの選択において阻害要因となる労働環境、職場での人種や性別に対する差別といった「障害」や、キャリア選

扱の手助けとなる組織や周囲の人々からの「サポート」、また給料やロールモデルの存在といったものが含まれている²⁸⁾。キャリア選択に関わる環境的因子は、社会認知要因を始め、SCCTのプロセスにおけるさまざま要因とつながりがある^{25) 26) 28) 29) 30)}。

キャリア選択に関わる環境的因子と社会認知要因との関係については、環境的因子から自己効力感、結果期待への直接的な影響がある²⁶⁾。または自己効力感を介して結果期待へ間接的に影響する¹⁷⁾。具体的に、キャリア選択に関わる障害がより少ないと感じるほど自己効力感が高まることや、障害を認識することで結果期待にネガティブな影響を与えることが明らかになっている¹⁰⁾。

また、キャリア選択に関わる環境的因子は職業への興味に対して影響を与え、Albert & Luzzo⁹⁾の研究においては、家族からのサポートの不足、性別や人種に対する差別は、職業への興味や目標となるキャリアを探索することを阻害してしまうことが明らかとなった。しかし、それらのサポートをしっかりと認識できていることで、キャリアに関する障害に対するネガティブな感情が和らげられることが明らかになっている^{15) 43)}。

ある特定のキャリアに関するサポートや障害は、自己効力感を通して、そのキャリアを目指す意思を持つことへと繋がっており¹¹⁾、親の行動や経済状況などの客観的な環境的因子に対しては、個人がどのように対処していくかに左右されるが、これまでに与えられた機会や資源、障害といった認知的環境因子は個人がそのできごとをどのように解釈するかによって左右される²¹⁾。

コーチに関する研究においても、コーチという職業に就くことにおけるサポートや障害から自己効力感への影響が明らかになっている^{14) 37)}。Moran-Miller & Flores³⁷⁾は、アスリートのコーチングキャリアへのプロセスについて、女子大学生のアスリートを対象に、女性のロールモデルや、女性コーチのキャリア選択の障害として労働時間、性的差別の認識を取り上げ、職業としてのコーチに対する自己効力感、結果期待、興味への影響をモデリングしている。ロールモデルと自己効力感、興味との関係についてのパス解析の結果、これまで指導された女性コーチの数よりも、ロールモデルとなる女性コーチの存在による、自己効力感や興味へのポジティブなパスが認められた。また、自己効力感に対し、労働時間からのネガティブなパスを示し、さらに、そうした自己効力感を通して結果期待や興味にも影響を与えることを示した³⁷⁾。

また、Everhart & Chelladurai¹⁴⁾は、バスケットボールのコーチという職業に対する認識について、アスリートや指導を受けるコーチの性別の違いを明らかにする研究を

行った。その結果、男性よりも女性のアスリートの方がコーチという仕事に対して魅力を抱いており、そのなかで、男性コーチから指導を受けているよりも、女性コーチから指導を受けている女性アスリートの方がコーチングキャリアを魅力的に感じていた。

女性アスリートにとって女性コーチのロールモデルは、男性のロールモデルよりも自分に近い存在として認識され、現実味のある良い知見となるが、女性コーチが少ないことから、女性アスリートが女性コーチから学びを得る機会が少なくなってしまうといわれている⁶⁰⁾。

第2節 女性のキャリアに関する研究

第1項 日本社会における女性活躍

日本社会における女性のキャリア、特に女性活躍に関する研究が多くなされている^{35) 53) 54) 55) 56) 59)}。その中で、職場の雇用形態において男女差別があることが指摘されている。例えば、管理職において女性の比率が少ないことであり、この問題は男女における賃金格差の原因にもなっている^{55) 56)}。女性の管理職比率の低さについて、その原因は、女性の勤続年数が少ないことや、家庭と仕事の両立の中で重要な役職を任せられない、女性が管理職への昇格に意欲を示さないことがあげられている。しかし、山口⁵⁶⁾によると、同じ勤続年数であっても男性に比べ女性は管理職に就く割合や賃金が少ないことが明らかになり、勤続年数が少ないことが必ずしも管理職就任を阻害しているわけではないと考えられた。また学歴に関して、高卒の男性よりも大卒の女性の方が課長以上の管理職割合が低くなっており⁵⁶⁾、こうした状況から女性の高学歴化が人的資本の向上に活かされていないことが伺える³⁶⁾。さらに、女性が管理職に就くことについて、男性と同じように長時間働くことが要件となっている傾向がみられる⁵⁶⁾など、管理職の採用枠が男性中心であり、働き盛りの男性をモデルとする画一的な働き方が、配偶者を持つ女性の活躍をさらに妨げることにつながっている⁵⁶⁾。このような傾向は、伝統的に男女の役割を決めつけてしまっているジェンダー・ステレオタイプの文化が影響していると考えられ^{56) 59)}、男性だけでなく、女性自身もジェンダー・ステレオタイプからの独立が必要である⁵⁹⁾。

勤続年数や長時間労働に関わる課題として、女性の家庭と仕事との両立が困難であることがあげられる。女性が育児や介護によってフルタイムで働けなくなってしまい、短時間勤務や非正規雇用として働くと、その後正規雇用として戻ることが困難になる³⁵⁾

56)。出産後も就業を継続した女性たちからは、育児支援として児童手当や保育所にかかる金銭面でのサポートよりも、短時間での勤務や保育所の時間延長といった、時間面での環境整備によるサポートがより強く求められており⁵⁵⁾、長時間労働の是正と柔軟な働き方の表現が求められる⁵⁶⁾。このような女性の家庭と仕事の両立については、職場や女性個人の問題としてだけでなく、少子化にある我が国全体における問題として、組織的、社会的に支援する必要がある。

武石⁵⁷⁾は、女性が能力を発揮できないことの原因は、女性に対するマネジメントの仕方にあると指摘した。上司は男性部下、女性部下への育成について異なる認識を持っていることから、育児をしている女性に過度に配慮してしまう傾向があり、異動の経験や重要な場面での責任のある役割を持つ機会に差がある⁵⁴⁾。そのことによって女性は仕事にやりがいを感じられず、モチベーションが下がってしまい、結果的に管理職への意欲を失ってしまったり、離職につながってしまう⁵⁴⁾⁵⁵⁾⁵⁶⁾。渡辺⁵⁹⁾はキャリア形成における女性の行動について、ロールモデルとなる女性は、キャリアを継続する中での役割の葛藤や障壁に対し、前向きな態度・行動をとりながら解決しており、ライフイベントをどのように認識し、評価し、対処するかがキャリア形成の鍵となることを示した。したがって、女性がコーチングキャリアを選択した際に生じる課題に対し、どのように個人が認識し、行動していくかといったことがキャリアの継続に繋がる要因になると考えられる。

第2項 ジェンダー・ステレオタイプとキャリア

Betz & Hackett⁷⁾は Bandura の社会学習理論 (social learning theory) をキャリア決定のプロセスに当てはめ、女性の管理職や就業継続における自己効力感の重要性について明らかにしている。大学生の男女を対象に、伝統的に女性に選ばれやすい 10 の職業 (以下、traditional) と、伝統的に男性に選ばれやすい 10 の職業 (以下、nontraditional) について自己効力感と興味の程度を調査した。対象となる職業として traditional については、歯科衛生士、小学校教諭、秘書など、一方、nontraditional については、会計士、エンジニア、弁護士などをあげていた。結果は、男性はどちらの職業タイプ (traditional、nontraditional) に対しても同様の自己効力感を示していたのに対し、女性は traditional に対しより高い自己効力感を示し、nontraditional に対してはより低い自己効力感を示した。さらに、自己効力感と興味の関係においては、同

じタイプの職業に対する自己効力感から興味へのポジティブな影響、また異なるタイプの職業に対する自己効力感から興味へのネガティブな影響が示された⁷⁾。つまり、traditional への自己効力感 は traditional への興味にポジティブな影響を及ぼし、また、nontraditional への自己効力感 は traditional の興味へネガティブな影響を及ぼしていたことが明らかとなった。このような結果は、日本の大学生を対象に、職業への興味の形成プロセスについてジェンダーとの関係性を調査した安達⁸⁾による研究においても同様な結果が得られている。

金谷²²⁾は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」といった考え方は時代によって変化していることは確かであるが、依然として我が国の社会構造は男性が中心となる「男性社会」であることについて言及し、さらにコーチという職業についても男性が多く、コーチの世界は「男性社会」であると述べている。このようなことから、コーチという職業においては男性が多くを占めるという今の状況の中で、女性は自分のコーチング能力への不安や、コーチが自分に合わない職業であると考え、コーチングキャリアを避けてしまうことがあると考えられる。

第3節 コーチングキャリア選択における女性特有の要因

女性がコーチングポジションに就くことにおいては、女性特有の要因が影響することがさまざまな研究者によって報告されており、そこには周囲が女性を受け入れない風潮があることや、女性のキャリア継続を妨げる要因がある^{8) 6) 22) 23) 87) 66)}。ここでは、ネガティブ要因となる「家庭との両立」、「女性への差別」と、ポジティブ要因となる「周囲からのサポート」について述べる。

第1項 ネガティブ要因

1. 家庭との両立

女性がコーチとして働いていく中でワーク・ライフ・コンフリクトが生じてしまうとされている⁸⁾。練習や遠征によって長時間拘束されてしまうコーチの仕事は、女性として結婚・出産・子育てといったライフイベントを経験することや、家庭において妻・母として役割を果たすことに支障をきたすことがある²³⁾。したがって、女性コーチの中には選手の指導や育成を優先させるが故に、自身のライフイベントを先延ばしにしたり、諦めたりする者もいる²²⁾。

仕事は主に男性の領域、家庭は女性の領域として認識されてきた社会において、女性は仕事と家庭の両領域においてうまくマネジメントしなければならない²³⁾。また、荒木・小谷⁵⁾は、女性がコーチとしての強い責任感を持っているにもかかわらず、女性コーチが少なく、サポート体制も整っていないということが、コーチの世界において女性として当たり前を経験するライフイベントを自由に経験できる環境でないことの原因であると指摘している。

2. 女性への差別

若年女性のキャリア選択に関する規定要因について5年間の縦断的研究を行った鈴木²²⁾によると、職場における男女差別のレベルはキャリア選択の規定要因にはならないが、5年以内に転職した女性においては、転職先として以前より男女差別レベルが低い組織を選ぶ傾向が見られた。男性中心となるコーチング現場においては、女性であるが故に、コーチング能力に対してネガティブな評価を受けるなど、女性に対する差別的な態度や評価があることが明らかになっている^{5) 8) 19) 23)}。また、女性はコーチについてから5年以内に辞めてしまう傾向があるとされ¹⁹⁾、「女性コーチは勝てない」、「女性は情熱がない」、「選手は男性コーチを好む」、「歳をとった女性コーチは高いレベルで戦えるスキルや能力を持っていない」などのジェンダー・ステレオタイプは、女性に対する不当な評価だけでなく、女性自身が自分の能力を過小評価し、自信を示さないことにもつながる²³⁾。さらに、周りの男性から女性が積極的にコーチになりたがらないと思われてしまうことにもなる⁴⁵⁾。しかし、実際には女性の指導者は競技や選手の育成に情熱をもっており、男性コーチと同じように競技において勝利することが女性のコーチの原動力となっている⁵⁾。また、選手が好むコーチの性別やロールモデルとなるコーチの性別について、高校生と大学生を対象に研究を行った Whitaker & Molstad⁶⁰⁾によると、望ましいコーチの性別において、特定の性別を選ぶ、またはどちらでも良いと答えた人数に差は見られなかった。また、ロールモデルとして選ぶコーチの性別については、高校生と大学生では異なる傾向が見られ、高校生は女性コーチをあげる者が多く、大学生は男性コーチをあげる者が多かった⁶⁰⁾。したがって、女性コーチをロールモデルとして考えた時の選手の認識は時代によって変化するものであり、またコーチングを受けたことのあるコーチの性別によって、コーチに対する印象や価値観も変わってくる⁶⁰⁾。

さらに、女性が意思決定をする立場に就くことにおいて、女性によるリーダーシップがなじみのないものであるといった理由から女性が候補者から除外され、指導的立場に採用されることにおいて女性が不利な傾向にある²⁸⁾⁴⁶⁾。また、コーチを選出する際には、スポーツ界における「人脈」が必要な条件にもなっており、男性同士からなる派閥やネットワークに入り込めない女性コーチは人脈をつくっていくことが難しく、スキルアップのための経験をする機会を阻害されることがある⁵⁾⁸⁾²²⁾²³⁾。

以上のことから、ネガティブ要因である「家庭との両立」、「女性への差別」は、SCCTにおいてキャリア選択に影響を与える環境的因子として捉えられる。

第2項 ポジティブ要因

1. 周囲からのサポート

男性中心、または優位となるコーチングキャリアの中で、女性特有の課題の克服や解決には、コーチの世界における男性やパートナーをはじめとする家族、組織によるサポートが必要となる⁵⁾²²⁾。具体的に、出産や育児においては、子供が合宿や試合に同行できるような経済的、人的支援についてのサポートが必要となり⁵⁾、組織的なサポートについては、スポーツ団体やその統括団体での状況の共有やネットワーク作りが必要となってくる⁴⁶⁾。しかし、家族からの理解やサポートについて、娘がスポーツを継続することに対して母親はネガティブな認識を持つ傾向がある²⁰⁾ことから、女性がコーチになることにおいて、母親から支援が得られないことも考えられる。

こうした中で、仕事と家族との時間の調整を手助けする組織的なサポートを受けていると、女性はヘッドコーチのポジションにより長くつくことが報告されている⁸⁾。したがって、コーチングキャリアにおいて、女性をサポートする環境を整えることは、今後のわが国のスポーツ界における女性の発展や、キャリアの循環を促すポジティブな要因として考えられる。

このようなことから、ポジティブ要因となる「周囲からのサポート」は、SCCTのキャリア選択に影響を与える環境的因子として捉えられる。

第4節 先行研究のまとめ

先行研究を検討した結果、以下の点が明らかになった。

1. キャリア発達に関する理論において、社会・認知的進路理論 (SCCT) はさまざま

まな職業領域において援用される、汎用性の高い理論であり、コーチに関する研究においても用いられている。

2. SCCTにおいてはキャリア選択に影響を与える環境的因子が自己効力感、結果期待、興味に影響を及ぼす。

3. 日本社会においては、管理職への採用、スキルアップにつながる機会や育成に関して男女差別がある。また、女性が働き続けていくことにおいては、ジェンダー・ステレオタイプの文化や、画一的な働き方にとらわれず、長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現が必要となる。

4. 女性のキャリア継続において直面する葛藤や障壁に対し、前向きな態度や行動で取り組むことがキャリア形成の鍵となる。

5. 男性が多くを占めるコーチングキャリアを女性が選択することにおいて、仕事と家庭における役割葛藤や、女性への差別はネガティブな影響を与えるが、周囲からのサポートが得られることによってポジティブな影響が及ぼされる。

以上のことから、男性優位となる日本社会において、女性がキャリアを継続し、さらに能力を十分に発揮させるためには、ジェンダー・ステレオタイプの文化や画一的な働き方から脱し、これまでの女性に対する機会の提供や育成、またそれに伴うサポート体制において変革が必要となってくる。また、コーチングキャリアの選択において女性は、コーチングキャリアに関わるネガティブな要因に対して前向きな態度や行動をとり、同時に周囲からのサポートを獲得していくことが重要となってくる。したがって、女性がコーチングキャリアの選択を考える際、女性特有の要因に対してどのような認識をしているかに着目する必要がある。

しかし、我が国においては、このような要因が女性のコーチングキャリア選択のプロセスにどのように影響してくるのかを、理論的に示した研究は少ない。また、国内で行われたSCCTを援用した研究のなかで、女性コーチという切り口による研究は未だ行われていない。したがって、SCCTを援用することにより、これまでの個人の経験や環境的、心理的要因への認識の違い、また最終的に選んだ現在のキャリアによる心理的要因の違いを理論的に検討することができる。したがって、SCCTは女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討することに適したモデルであると考えられる。

第5節 研究の目的

本研究の目的は、社会・認知的進路理論 (SCCT) ²⁸⁾ を援用することにより、女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討することである。したがって、本研究では特に、コーチングキャリア選択に関わる各要因に対する認識について、1) 男女間の違いを明らかにすること、2) コーチ経験による違いを明らかにすること、さらに、3) 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因として、「家庭との両立」、「女性への差別」、「周囲からのサポート」の3要因に着目し、それらの要因に対する認識の違いによって、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味がどのように異なっているのかを明らかにすることを研究の目的とした。

さらに、本研究では、以上の結果を踏まえ、女性コーチの増加や、コーチングキャリアの継続に対する支援に向けた基礎的な資料を提供することも研究の目的とした。

第6節 コーチングキャリア選択に関わる要因に関する仮説の設定

本研究ではコーチングキャリア選択に関わる各要因における1) 男女間の違い、2) コーチ経験による違い、また、3) 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因の認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響を明らかにするため、仮説を以下のように設定した。

第1項 コーチングキャリア選択に関わる要因における男女間の違い

1. 理論仮説1

本研究の理論仮説1は、「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、男女によって異なる」とした。

1) 作業仮説1a

本研究の作業仮説1aは、「男性のコーチングキャリア選択に関わる10要因の認識は、女性に比べてポジティブな認識を示す」とした。

2) 作業仮説1b

本研究の作業仮説1bは「ロールモデルの認識は、男女によって異なる」とした。

第2項 コーチングキャリア選択に関わる要因におけるコーチ経験による違い

1. 理論仮説2

本研究の理論仮説2は「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」とした。

2. 理論仮説3

本研究の理論仮説3は「女性におけるコーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」とした。

第3項 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因の認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響

1. 理論仮説4

本研究の理論仮説4は、「コーチングキャリアにおける女性特有の要因に対する認識によって、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味は異なる」とした。

また、本研究では、コーチングキャリアにおける女性特有の要因として「家庭との両立」、「女性への差別」および「周囲からのサポート」の3要因に着目し、それらの認識の違いによる自己効力感、結果期待、興味への影響について以下のような3つの作業仮説を設定した。

1) 作業仮説4a

本研究における作業仮説4aは、「コーチングキャリアにおける家庭との両立に対するポジティブな認識と、ネガティブな認識との間において、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」とした。

2) 作業仮説4b

本研究における作業仮説4bは、「コーチングキャリアにおける女性への差別に対するポジティブな認識とネガティブな認識との間において、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」とした。

3) 作業仮説 4c

本研究における作業仮説 4c は、「コーチングキャリアにおける周囲からのサポートに対するポジティブな認識とネガティブな認識との間において、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」とした。

第3章 研究方法

本研究では、女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討するため、まず、調査1) コーチングキャリア選択に関わる因子の男女間の差について検討を行い、次に調査2) コーチングキャリア選択に関わる因子のコーチ経験による差について検討を行った。しかし、以上の検討によって女性のコーチングキャリア選択の予測因子を明らかにすることができなかった。したがって、コーチングキャリアにおける女性特有の要因に着目し、調査3) 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因の認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響の検討を行った。

以下に各調査における調査方法及び分析方法を示した。

第1節 調査1

本研究では、調査1として、コーチングキャリア選択に関わる要因の男女間の差について検討を行った。

第1項 調査方法

1. 調査対象者

調査1では、調査対象を NPO 法人オリンピアンズ協会の会員、男女各 300 名、計 600 名とし、男性 90 名、女性 128 名、計 218 名から回答が得られた（回答率 36%、男性 30%、女性 43%）。また、対象者の年齢は、20 歳から 77 歳、平均 52.2 歳（±14.6）であった。

2. 調査期間

本研究の調査期間は、2015 年 2 月 24 日から 4 月 23 日の 2 か月間であった。

3. 質問紙調査

本研究は郵送法による質問紙調査を実施した。本研究の調査対象者は質問紙記入後、返信用封筒により返送し、これをもって質問紙を回収した。本研究で用いた質問紙は添付資料 B を参照。

4. 質問内容

1) 個人的属性

個人的属性の項目は1) 年齢、2) 競技継続状況、3) オリンピック出場競技、4) 女性コーチから指導を受けた経験、5) コーチ経験の5項目であった。

また、コーチ経験について本研究では、1) 元コーチ（以前コーチをしたことがあるが、もう辞めた者）、2) 現コーチ（現在、コーチを主な職業としている者）、3) 教員コーチ（現在、教員としてコーチングに携わっている者）、4) コーチ予備群（現在はコーチをしていないが、コーチという職業に興味がある者）、5) 興味なし（コーチという職業に全く興味がなく、職業としてコーチをしたこともない者）の5つのカテゴリーを設定した。

2) 社会・認知的理論（SCCT）に関する因子

本研究では、SCCTに関する因子について、SCCTガイドライン²⁶⁾を基に設定した。SCCTに関する因子として1) 自己効力感（1項目）、2) 結果期待（3項目）、3) 興味（1項目）4) 家庭との両立（3項目）、5) 周囲からのサポート（2項目）、6) 労働条件（1項目）、7) 労働時間（1項目）、8) 報酬（1項目）、9) 社会的地位（1項目）、10) ロールモデル（2項目）の10因子を作成し、11) 女性への差別（5項目）については鈴木²²⁾による職場における男女差別レベル尺度を援用した。したがって、本研究では計11因子（全21項目）を使用した。

なお、本研究ではSCCTガイドライン²⁶⁾に基づき、家庭との両立、周囲からのサポート、労働条件、労働時間、報酬、社会的地位、ロールモデル、女性への差別の8因子を「キャリア選択に影響を与える環境的因子」とする。

11因子それぞれについて、以下に具体的な内容を述べる。

(1) 自己効力感

自己効力感については、「もしあなたがコーチの仕事に就きたいと考えたとき、必ずコーチ職に就くことが出来るだろうという信念」の程度について回答を求める、1項目の質問を作成した。過去を振り返り、「小学校低学年」、「小学校高学年」、「中学校」、「高校」、「大学」、「大学卒業以降」の6つの時期における自己効力感の程度について、1「全くなかった」から7「非常に強くあった」の7段階尺度で回答を求めた。本研究では、

「小学校低学年」から「大学卒業以降」の6つの時期のうち、最もスコアの高いものをコーチングキャリアに対する自己効力感のスコアとした。たとえば、ある対象者が、「大学」において最も高いスコアを示していた場合、この対象者の自己効力感のスコアとして「大学」のスコアをその後の分析に用いた。

(2) 結果期待

本研究で用いた結果期待については、「個人が職業に対してもつ直接的な有用性に対する価値意識」を測定する職業観尺度⁸⁶⁾における5因子（自己実現志向、社会理想志向、生活安定志向、地位条件志向、生命役割志向）から、コーチングキャリアに当てはまる内容のものをそれぞれ3項目（全15項目）抜粋し、援用した。対象者には、1「全く重要ではない」から7「とても重要である」の7段階尺度で回答を求めた。

また、職業観について尋ねることで、対象者自らが職業選択において重要だと考える価値を把握したうえで、「コーチに対する結果期待」に関する3項目の質問について、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。例えば、「コーチという職業はあなたが重要だと思う職業価値観を叶えてくれる」などであった。これは、回答が7に近いほどコーチという職業に対するポジティブな結果期待が大きい、すなわち、コーチという職業に就くことで、職業において重要だと思う価値を得ることができると考えていることになる。

なお、本研究では、後者の「コーチに対する結果期待」に関する3項目を結果期待として分析に用いることとした。

(3) 興味

コーチングキャリアに対する興味について、過去を振り返り、「小学校低学年」、「小学校高学年」、「中学校」、「高校」、「大学」、「大学卒業以降」の6つの時期における興味の程度について、1「全くなかった」から7「非常に強くあった」の7段階尺度で回答を求めた。本研究では、「小学校低学年」から「大学卒業以降」の6つの時期のうち、最もスコアの高いものをコーチングキャリアへの興味のスコアとした。たとえば、ある対象者が、「高校」において最も高いスコアを示していた場合、この対象者のコーチングキャリアへの興味のスコアとして「高校」のスコアを用いた。

(4) 家庭との両立

家庭との両立は、コーチという職業に就いた時のイメージ・考えとして、コーチという職業を選択することが、結婚や子供を持つことの障害となるかどうかについて尋ねた因子であり、Arai & Ko⁴⁾のインタビュー結果から3項目の質問を作成した。たとえば、「コーチという職業をすることは、結婚することへの障害となりうる」などであった。対象者には、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。回答は7に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業を選択することで、結婚や子供を持つことへの障害となるだろうと強く考えていることになる。

(5) 周囲からのサポート

周囲からのサポートは、コーチという職業を目指した場合に、家族や周囲からの協力を得られるかどうかについて尋ねた因子であり、Arai & Ko⁴⁾のインタビュー結果から作成した。「私の家族は、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる」、「家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる人がたくさんいる」の2項目から構成され、対象者には1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」までの7段階尺度で回答を求めた。7に近いほどポジティブな認識をしており、もしコーチという職業を選んだ場合に、家族や周囲の人から全面的な協力が得られると強く考えていることになる。

(6) 労働条件

労働条件は、「コーチという職業は、労働条件が厳しい」という1項目のみであり、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。7に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業は労働条件が厳しいと強く考えていることになる。

(7) 労働時間

労働時間は、「コーチという職業は、長時間の労働を要求される」という1項目のみであり、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。7に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業は長時間労働を要求されると強く考えていることになる。

(8) 報酬

報酬は、「コーチという職業は、十分な報酬がもらえる」という1項目のみであり、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。7に近いほどポジティブな認識をしており、コーチという職業は十分な報酬がもらえると強く考えていることになる。

(9) 社会的地位

社会的地位は、「コーチという職業に就けば、高い社会的地位が得られる」という1項目のみであり、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。7に近いほどポジティブな認識をしており、コーチという職業に就けば高い社会的地位が得られると強く考えていることになる。

(10) ロールモデル

ロールモデルについては、本研究の対象者である元オリンピックにとって、ロールモデルとなる女性コーチが絶対数としてどの程度いるのかを把握するため、「ロールモデルの有無」及び、その「ロールモデルの性別」に関する2項目を作成した。ロールモデルの有無は「コーチという職業において良いモデルとなる人物が存在しますか」という質問であり、「はい」、「いいえ」で回答を求め、「はい」と回答した対象者に対して、そのロールモデルの性別について回答を求めた。したがって、ロールモデルは独立変数とした。

(11) 女性への差別

女性への差別は、職場における男女差別レベル尺度⁵²⁾を援用し、14項目のうち、コーチングキャリアにあてはまる5項目を抜粋し、コーチについての質問にあてはまるよう、語句を変換した。たとえば、「コーチという職業では、男性に比べて女性の採用が少ない」など、コーチという職業において女性が不利な立場にあるかどうかを尋ねる質問であった。回答は1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。回答が7に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業では女性が不利な立場になると、強く考えていることになる。

第2項 倫理的配慮

本研究は順天堂大学スポーツ健康科学研究科研究用倫理審査会により承認を得たものである (26-112号)。

本調査を実施するにあたり、回答者が特定されないよう統計的に処理することや、個人が特定される、または回答内容が外部に漏れることがないように、個人情報の管理を徹底することを説明した。

第3項 分析方法

本研究の統計分析には IBM SPSS Statistics Version 21 を用いた。

1. 記述統計および尺度の信頼性

調査1においては、まず、対象者の個人的属性における、1) 年齢、2) 競技継続状況、3) オリンピック出場競技、4) 女性コーチから指導を受けた経験、5) コーチ経験の5項目について単純集計を行った。その後、独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCTに関する10因子における全体の平均値および標準偏差を算出した。次に、本調査においてSCCTに関する因子として使用した結果期待、家庭との両立、周囲からのサポート、女性への差別、それぞれにおいて内的整合性を確かめるため、信頼性係数 (α 係数) を算出した。さらに、同様の10因子における相関分析を行った。

2. 理論仮説1の検証に関する分析

理論仮説1において、作業仮説1aの検証では、独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCTに関する10因子について、男女間の比較を行うため、MANOVA および t 検定を行った。また、作業仮説1bの検証では、ロールモデルについて男女間の比較を行うため、 χ^2 検定を行った。

第2節 調査2

本研究では、調査2としてコーチングキャリア選択に関わる要因におけるコーチ経験による違いについて検討を行った。

第1項 調査方法

調査2では、調査1と同一の調査方法およびデータを用いた。

第2項 分析方法

1. 記述統計

調査2では、ロールモデルを除く SCCT に関する 10 因子におけるコーチ経験別の平均値および標準偏差を算出した。

2. 理論仮説 2、理論仮説 3 の検証に関する分析

理論仮説 2、理論仮説 3 の検証では、独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCT に関する 10 因子について、5 つのコーチ経験間の比較を行うため、MANOVA を行った。また、ロールモデルについて 5 つのコーチ経験間の比較を行うため、 χ^2 検定を行った。

第3節 調査3

本研究では、調査3として女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因である、「家庭との両立」、「女性への差別」、「周囲からのサポート」の3要因に対する認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響について検討を行った。

第1項 調査方法

調査3では、調査1において用いたデータの一部を対象とした。

1. 調査対象者

調査3では、調査1における調査対象者のうち、女性のみを対象とし、回答が得られた 128 名のデータを分析に用いた。

2. 調査項目

調査3では、女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因への認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響を検討するため、調査1および調査2で用いた SCCT に関する 11 因子のうち、1) 自己効力感、2) 結果期待、3) 興味、4) 家庭との両立、5) 女性への差別、6) 周囲からのサポートのような 6 因子 (全 15 項目) を用いた。

第2項 分析方法

1. 記述統計および尺度の信頼性

まず、調査3で用いた SCCT に関する6因子における女性全体の平均値および標準偏差を算出した。次に、SCCTに関する6因子のうち、結果期待、家庭との両立、周囲からのサポート、女性への差別、それぞれにおいて内的整合性を確かめるため、信頼性係数（ α 係数）を算出した。その後、従属変数として用いた自己効力感、結果期待、興味における相関分析を行った。

2. 理論仮説4の検証に関する分析

理論仮説4の検証では、コーチングキャリアにおける女性特有の要因の認識の違いによって、女性のコーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味がどのように変化しているのかを検証する。そこで、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートに関するそれぞれの尺度のスコアについて、上位25%、中位50%、下位25%に分類し、データを3群に分けた。また、調査3では、女性特有の要因に対する、ネガティブおよびポジティブな認識による比較に注視するため、分析においては上位25%、下位25%のみのデータを用いた。

家庭との両立、女性への差別については、スコアが大きくなるほどネガティブな認識を表すため、上位25%のデータ群をネガティブ群とし、下位25%のデータ群をポジティブ群とした。一方、周囲からのサポートの値については、スコアが小さくなるほどネガティブな認識を表すため、下位25%のデータ群をネガティブ群とし、上位25%のデータ群をポジティブ群とした。その後、両群における平均値および標準偏差を算出した。

なお、作業仮説4a、作業仮説4b、作業仮説4cの3つの作業仮説検証のためにt検定を行った。

第4章 結果と考察

第1節 調査1

第1項 対象者の個人的属性

1. 対象者の年齢

対象者の年齢の最小値、最大値、平均値および標準偏差を表2に示した。

表 2. 対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差

	最大値	最小値	平均値	SD
男性	77	20	57.20	13.32
女性	77	22	47.57	14.23
全体	77	20	52.19	14.63

また、年代別における人数を図2に示した。

全体では40代が最も多く、男性は50代、女性は40代が最も多かった。

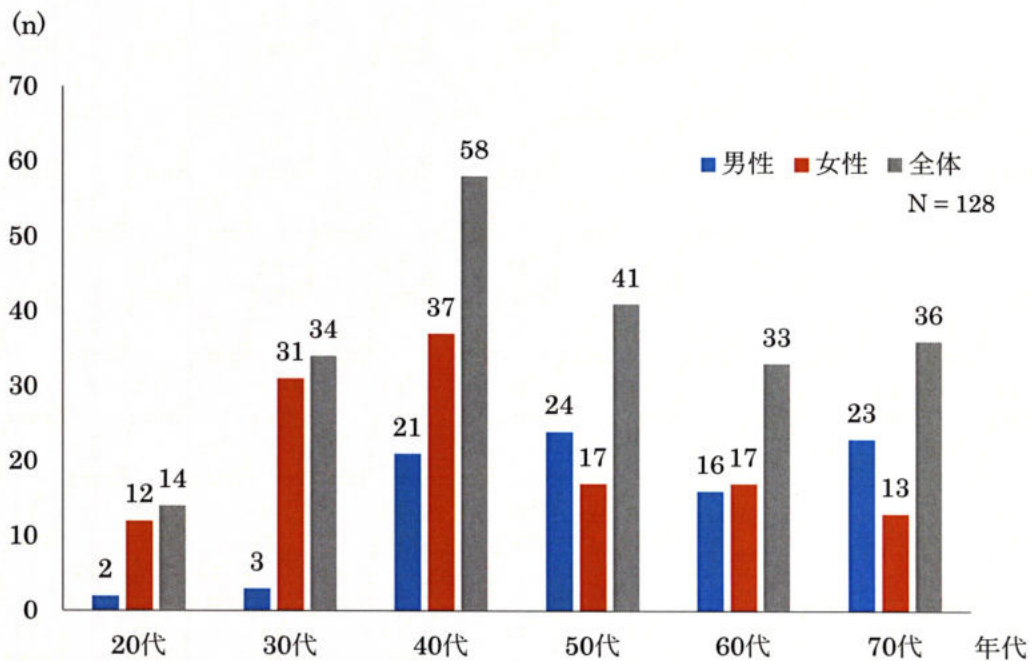


図 2. 対象者の年代

2. 競技継続状況

対象者の競技継続状況は、表 3 の通りであった。

表 3. 対象者の競技継続状況

	n	%
継続	14	10.9
引退	114	89.1
合計	128	100.0

3. オリンピック出場競技

オリンピック憲章による「競技」の定義に従い、対象者のオリンピック出場競技を示した。

対象者の出場競技は図 3 に示した 33 競技であった。

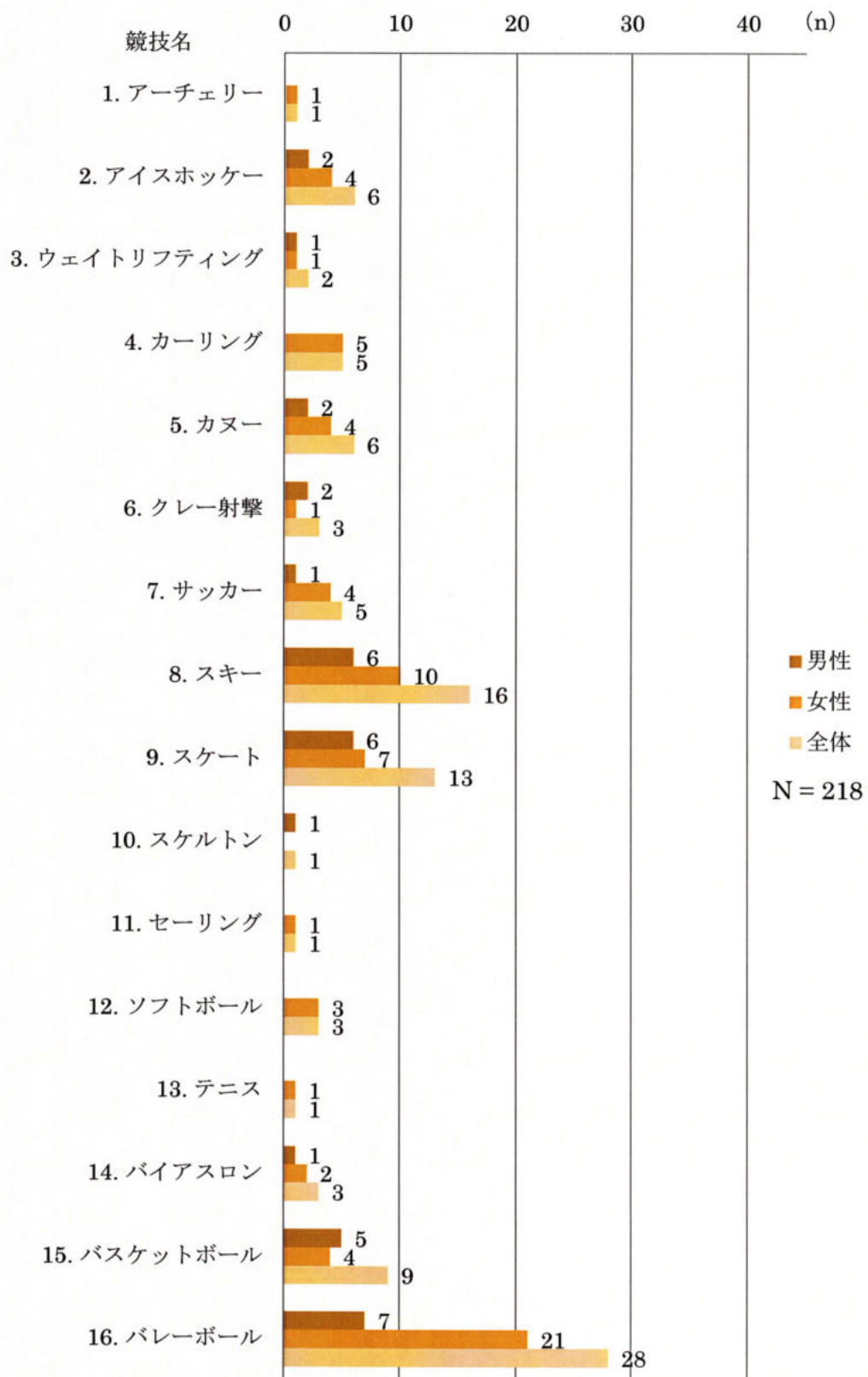


図 3. 対象者の五輪出場競技

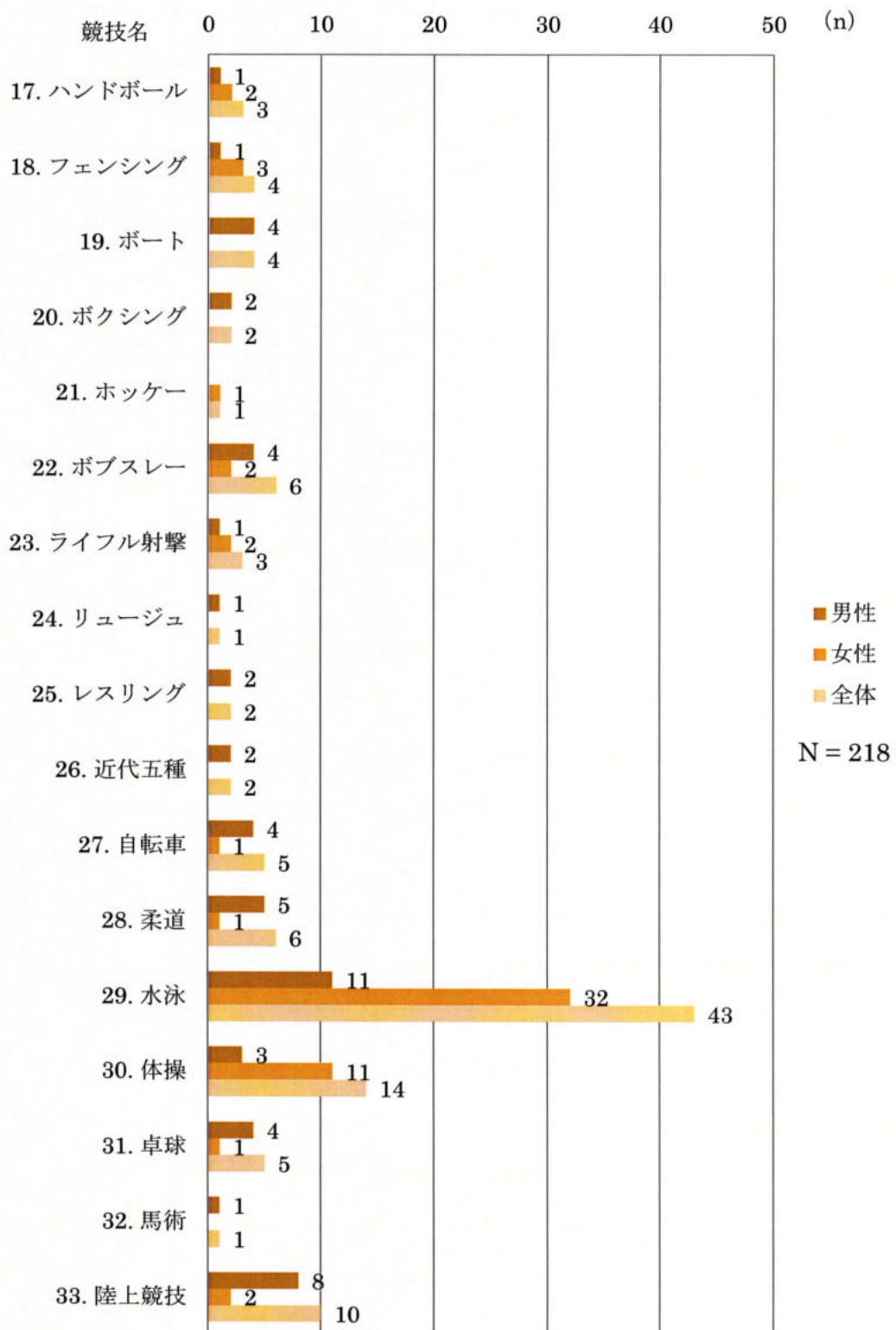


図2. 対象者の五輪出場競技 (つづき)

4. 女性コーチから指導を受けた経験

対象者の女性からコーチ指導を受けた経験は、表4の通りであった。

表 4. 対象者の女性コーチから指導を受けた経験

	あり n(%)	なし n(%)	合計 n(%)
男性	10 (14.1)	76 (88.4)	71 (100.0)
女性	61 (49.6)	62 (50.4)	123 (100.0)
合計	71 (34.0)	138 (66.0)	209 (100.0)

5. コーチ経験

対象者のコーチ経験は、表5の通りであった。

表 5. 対象者のコーチ経験

	元コーチ n(%)	現コーチ n(%)	教員コーチ n(%)	コーチ予備軍 n(%)	興味なし n(%)	合計 n(%)
男性	39 (43.8)	16 (18.0)	12 (13.5)	13 (14.6)	9 (10.1)	89 (100.0)
女性	29 (22.8)	30 (23.6)	11 (8.7)	25 (19.7)	32 (25.2)	127 (100.0)
合計	68 (31.5)	46 (21.3)	23 (10.6)	38 (17.6)	41 (19.0)	216 (100.0)

第2項 社会・認知的進路理論 (SCCT) に関する因子

1. SCCT に関する因子における各質問項目に関する質問内容、平均値、標準偏差および信頼性係数

表6に独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCTに関する10因子について、対象者全体における項目の平均値、標準偏差、およびそのうちの結果期待、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートにおける信頼性係数 (α 係数) を示した。

内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、結果期待を除いてすべて0.70を超えた。結果期待は $\alpha=0.69$ を示し、結果期待における質問項目である「コーチという職業は自分の職業観とは一致しないが、価値のある仕事である」を削除した場合、 α の値は0.86まで高くなった。したがって、調査1におけるSCCTに関する因子の内的整合性が確認された。

表 6. SCCT に関する 10 因子における質問項目、質問内容、および対象者全体の平均値、標準偏差、信頼性係数

因子	項目内容	Mean	SD	α
自己効力感		4.48	2.22	
結果期待	コーチの仕事に就きたいと考えた時の必ずコーチの職に就くことができるだろうという信念	3.98	1.23	0.86
興味	コーチという職業はあなたの職業観に合っている コーチという職業はあなたが重要だと思ふ職業価値観を叶えてくれる	4.68 4.82	1.61 4.59	
家庭との両立	今までの人生におけるコーチという職業への興味	4.21	2.33	
女性への差別	コーチという職業を選択することは、結婚することへの障害となりうる コーチという職業を選択することは、子供を持つことへの障害となりうる コーチという職業を選択すれば、子育てに参加できなくなる	3.88 3.84 3.73 4.04	1.69 1.88 1.93 1.85	0.88
周囲からのサポート	コーチという職業では、男性に比べて女性の採用が少ない コーチという職業では、女性は補助的な仕事しかさせてもらえない 女性コーチにとって、同じレベルの男性コーチとの間に賃金、待遇の差がある 教育・訓練の内容で男女に差がある、また女性コーチには訓練の機会が与えられない 長く女性が就労することに対して、職場、同僚などまわりになんとか歓迎しない雰囲気がある	3.99 5.10 3.82 4.05 3.67 3.52	1.16 1.45 1.63 1.54 2.63 1.53	0.83
労働条件	私の家族は、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる 家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる	4.85 4.88 4.83	1.32 1.54 1.47	0.70
労働時間	コーチという職業は、労働条件が厳しい	5.26	1.36	
報酬	コーチという職業は、長時間の労働を要求される	5.40	1.36	
社会的地位	コーチという職業は、十分な報酬をもらえない	4.94	1.37	
	コーチという職業に就けば、高い社会的地位が得られる	4.87	1.41	

2. SCCT に関する 10 因子の相関

独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCT に関する 10 因子の相関分析を行った結果を、表 7 に示した。

表 7. SCCT に関する 10 因子における相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 自己効力感	—									
2. 結果期待	.075	—								
3. 興味	.622**	.248**	—							
4. 家庭との両立	.076	-.097	-.090	—						
5. 女性への差別	-.018	-.048	-.014	.156	—					
6. 周囲からのサポート	-.151	.293**	-.018	-.178*	-.039	—				
7. 労働条件	.100	-.199**	-.052	.265**	.098	.131	—			
8. 労働時間	.149	-.038	-.019	.264**	.025	-.062	.676**	—		
9. 報酬	-.046	-.185*	-.053	.000	.077	.109	.109	-.010	—	
10. 社会的地位	-.144	-.060	-.047	-.002	-.147	-.184*	.056	.017	.437**	—

** $p < .01$ * $p < .05$

第3項 理論仮説1の検証

1. 作業仮説1aの検証

男女におけるSCCTに関する10因子についての平均値、標準偏差、およびt検定の結果を表8に示した。

作業仮説1aを検証するため、独立変数として用いたロールモデルを除いた、SCCTに関する10因子について、男女間におけるMANOVAを行った結果、有意な差が認められた(Wilks' $\Lambda = .752$, $F(10, 91) = 3.005$, $p < .01$)。その後、t検定を行った結果、結果期待 ($t = 0.10$, $df = 146$, $p < .05$)、家庭との両立 ($t = -4.70$, $df = 200$, $p < .001$)、社会的地位 ($t = -2.17$, $df = 197$, $p < .05$) において有意な差が認められた。

結果期待においては、男性が女性よりも有意に高いスコアを示し、よりポジティブな認識を示した。家庭との両立においては、男性が女性よりも有意に低いスコアを表し、よりポジティブな認識を示した。社会的地位においては、男性が女性より低い値を示し、よりネガティブな認識を示した。

したがって、「男性のコーチングキャリア選択に関わる10要因の認識は、女性に比べてポジティブな認識を示す」という作業仮説1aは結果期待、家庭との両立において支持された。

このような結果から、女性に比べ男性はコーチングキャリアにおいて得られる価値への期待が高いと考えられる。結果期待は、自己効力感や興味と相互に関係しあっているとされていた^{10) 32) 33)}。しかし、本調査において、自己効力感や興味においては有意な差は認められず、先行研究とは異なる結果が得られ、男女間に有意な差が表れた結果期待と、自己効力感や興味との関連は弱いと考えられる。

家庭との両立は、「コーチングキャリアを選択することは、結婚・出産・子育ての障害となりうる」といった認識について回答を求めた因子であり、男性に比べ女性の方がより強くこのことを認識していたことがいえる。したがって、コーチングキャリアを選択する際、女性にとっては結婚・出産・子育てへの懸念があり、コーチングキャリアの選択を阻害された可能性が考えられる。また、家庭との両立はコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因のひとつとされており^{5) 8) 22) 23)}、結果期待と共に有意な差を示していたことから、女性においては家庭との両立に対する認識が、コーチングキャリアに対する結果期待に影響を与えていると考えられる。

また、その他の女性特有の要因として考えられる女性への差別、周囲からのサポート

については、男女の差が認められていないことから、顕著な女性に対する差別的な態度や待遇を受けていないことや、コーチをすることにおいて女性だからといって周囲からのサポートが得られないとは考えていないと推察される。これは、コーチの世界において女性が差別される現状があると述べた先行研究^{51) 52) 22) 23)}の結果とは異なる結果を示した。しかし、このような女性に対する差別については、実際のコーチとしての経験がなければ認識することが難しい³⁷⁾。したがって、実際のコーチの経験の有無についても比較する必要があると考えられる。

周囲からのサポートについては、コーチの職業を目指した場合に、家族や周囲の人から協力が得られるかどうかを尋ねたものであり、具体的にどのようなサポートがなされているかを尋ねるものではなかった。従って、コーチ全体として、または女性コーチとしてどのようなサポートが必要なのかを区別することによって、今後の女性コーチをサポートしていくための施策を練ることが出来ると考えられる。

社会的地位は「コーチという職業に就けば、高い社会的地位が得られる」ことについて回答を求めたものであり、男性は女性よりもコーチという職業においては高い社会的地位は得られないと認識していると考えられる。コーチという職業では社会的地位の向上が課題のひとつとして挙げられている⁴⁰⁾。また、女性は一般社会・スポーツ界においても管理・指導的な立場に就く女性は少ない^{23) 45) 53) 56)}。したがって、男性にとって、コーチという職業が一般社会に比べて社会的地位が低いと感じられ、女性は、コーチという職業においても地位に関してはそのような認識をしていないと考えられる。

労働条件や労働時間に関しては、男女ともにネガティブな認識を示していた。Everhart & Chelladurai¹⁴⁾の研究においては、コーチングキャリアにおける障害として考えられている長時間労働への認識については男女間に差がなく、この結果と同様の結果が本研究においても得られた。したがって、現在の日本のコーチは、男女ともに労働条件が厳しく、また長時間労働を要する仕事であるという認識があるため、コーチ全体として改善していかななくてはならない課題であると考えられる。長時間労働については、日本社会全体の働き方として見直されるべき点と言われている⁵⁵⁾が、練習や遠征など、どうしても選手といる時間が多くなってしまふ特徴を持つコーチにおいては、どのような働き方をするのがコーチにとって、また選手にとって最良なものかを考える必要があると推察される。

報酬については、男女に認識の差はなく、コーチという職業はある程度十分な報酬を

得られると認識されていると考えられる。しかし、報酬については、実際にコーチとして働かなければ、十分な報酬が得られるかどうかはわからず、またコーチとしてどのような就業形態で雇用されているのかにもかかわるため、性別だけでなく職業としてのコーチの経験や、その就業形態の違いによる比較が必要であると考える。

表 8. SCCT に関する 10 因子における男女の平均値、標準偏差、t 検定の結果

		男性 (n=90)	不等号	女性 (n=128)	t 値	p
自己効力	M (SD)	4.48 (2.29)		4.44 (2.18)	0.10	n.s.
結果期待	M (SD)	4.86 (1.39)	>	4.41 (1.53)	2.09	*
興味	M (SD)	4.54 (2.33)		3.96 (2.30)	1.62	n.s.
家庭との両立	M (SD)	3.25 (1.60)	<	4.32 (1.60)	-4.70	***
女性への差別	M (SD)	3.97 (1.13)		4.00 (1.20)	-0.12	n.s.
周囲からのサポート	M (SD)	4.87 (1.18)		4.85 (1.42)	0.11	n.s.
労働条件	M (SD)	5.10 (1.47)		5.37 (1.28)	-1.38	n.s.
労働時間	M (SD)	5.24 (1.51)		5.53 (1.21)	-1.45	n.s.
報酬	M (SD)	5.04 (1.29)		4.87 (1.43)	0.85	n.s.
社会的地位	M (SD)	4.61 (1.46)	<	5.05 (1.36)	-2.17	*

Wilks' $\Lambda = .752, F(10, 91) = 3.005, p < .01$

* $p < .05$, *** $p < .001$

2. 作業仮説 1b の検証

男女における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」に関する χ^2 検定のそれぞれの結果を表 9、表 10 に示した。

作業仮説 1b を検証するため、男女における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」について χ^2 検定を行なった。 χ^2 検定の結果、「ロールモデルの有無」に有意な差は認められなかった ($\chi^2 = 1.118, df = 1, n.s.$)。一方、「ロールモデルの性別」に

は有意な差が認められ ($\chi^2 = 14.285, df = 2, p < .01$)、男性は男性コーチをロールモデルとした人が有意に多く、女性は女性コーチをロールモデルとした人が有意に多かった。したがって、「ロールモデルの認識は、男女によって異なる」という作業仮説 1b はロールモデルの性別において支持された。

女性は女性コーチをロールモデルとして選ぶ傾向がみられたことから、将来的に女性コーチがより増え、コーチとしての実力を発揮することが出来れば、女性コーチをロールモデルとするアスリートが増え、女性アスリートのコーチングキャリア選択を促進することにつながると考えられる。したがって、女性においてロールモデルの認識とコーチングキャリアの選択の関係について調べる必要があると考えられる。

しかし、統計的にはロールモデルとして女性が女性コーチを選ぶ傾向がみられたものの、絶対的な数で見れば女性においては男性をロールモデルとしている人の方がより多かった。女性をロールモデルとして選ぶかどうかは、これまでに女性の指導者との出会いがそもそもあったかどうかにも関係する¹⁴⁾が、これまで女性から指導を受けたことがあるかどうかについて、女性の数はほぼ同数となっていた。それでもなお、女性において男性をロールモデルとしている人の方がより多いというこの結果は、女性自身がコーチに対するジェンダー・ステレオタイプな考え方をしていることも考えられる。

表 9. 男女におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果

	ロールモデルの有無				χ^2	df	p
	あり		なし				
	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)
男性	56 (52.7)	1.06	19 (22.3)	-1.06	75 (75.0)		
女性	79 (82.3)	-1.06	38 (34.7)	1.06	117 (117.0)	1	n. s.
合計	135 (135.0)		57 (27.0)		192 (192.0)		

表 10. 男女におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果

	ロールモデルの性別						χ^2	df	p
	男性			女性					
	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)	残差	観測値(期待値)
男性	55 (46.4)	3.62	3 (11.7)	-3.78	1 (0.9)	0.19	59 (59.0)		
女性	52 (60.6)	-3.62	24 (15.3)	3.78	1 (1.1)	-0.19	77 (77.0)	2	**
合計	107 (107.0)		27 (27.0)		2 (2.0)		136 (136.0)		

***p < .01

第2節 調査2

第1項 理論仮説2の検証

1. SCCTに関する10因子における5つのコーチ経験間の比較

5つのコーチ経験におけるSCCTに関する10因子の平均値、標準偏差、およびMANOVAの結果を表11に示した。また、自己効力感、結果期待、興味、周囲からのサポートにおける5つのコーチ経験間のANOVAの結果は表12に示した。

理論仮説2を検証するため、独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCTに関する10因子について、5つのコーチ経験間におけるMANOVAを行った結果、有意な差が認められた(Wilks' $\Lambda = .38$, $F(40, 339) = 1.733$, $p < .001$)。その後の検定によって、自己効力感($F(4, 144) = 2.757$, $p < .05$)、結果期待($F(4, 191) = 13.039$, $p < .001$)、興味($F(4, 162) = 8.524$, $p < .001$)、周囲からのサポート($F(4, 192) = 4.361$, $p < .01$)において5つのコーチ経験の間に有意な差が認められた。以上のような結果から、「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」という理論仮説2は自己効力感、結果期待、興味、周囲からのサポートにおいて支持された。

自己効力感については、教員コーチ(5.95)が最も高いスコアを示し、現コーチ(3.93)との間で有意な差が認められた。この両者は、どちらも現在コーチングに携わっているものであり、両者間に自己効力感の違いが認められた。教員コーチは、以前からコーチングキャリアに就くことに対する信念が強かったと考えられる。また、競技を「教える」ことだけではなく、選手に対する教育の面で「教える」ということにも魅力を感じ、キャリアとして教員をしながらコーチングに携わることを選んだと考えられる。さらに、教員コーチがロールモデルとしてきたコーチが教員であった可能性も考えられる。一方、現コーチにおいては自己効力感が低いながらも主な職業をコーチとするキャリアを選択していると考えられ、コーチとなるきっかけがどのようなことであったのかということを追及する必要があると考えられる。

結果期待については、元コーチ(4.45)と現コーチ(5.34)との間で有意な差が認められ、現コーチが元コーチよりも高い結果期待を持つことが明らかになった。元コーチはすでにコーチの役目を終えた者であることから、コーチという職業において得られるだろうと思っていた価値を得られなかったと認識していると考えられ、それがコーチをやめる原因となっていたことも考えられる。また、興味なし(3.36)と元コーチ、現コーチ、教員コーチ(5.25)、コーチ予備群(4.89)との間で有意な差を示していた。し

たがって、興味なしにおいては、すべてのコーチ経験群との間で有意な差を示していた。このような結果から、コーチを職業とすることに興味がないものは、コーチという職業に就いた時に得られる価値への期待感が圧倒的に低いことが考えられる。したがって、結果期待はコーチングキャリアを選択する際に強く影響する要因であると考えられる。

興味については、教員コーチ (6.21) と元コーチ (4.19)、現コーチ (4.58) との間で有意な差が認められた。この3者は過去、または現在において実際に職業として、またはその一部としてコーチの経験があり、そのなかで興味に差があることが明らかとなった。SCCTのモデルにおいて、ある特定の職業に対する興味が、その職業に就くための具体的な行動につながっていることから²⁸⁾、興味において特に高いスコアを示した教員コーチは、選手時代からコーチングに興味をもち、コーチをしている最も身近な職業として教員を選んだことや、教員となることを考え、大学で教職課程を取得するなどの具体的な行動を起こしていたと考えられる。しかし、元コーチや現コーチにおいては、アスリートを引退する際に、他のキャリアを考えていたり、具体的なキャリアは考えていなかったが、コーチのポジションに空きが出たり、人から頼まれたりすることでコーチングキャリアを選択したことも考えられる。このようなことが、自主的に行動し、コーチングに携わることを選択した教員コーチとの間で差が認められる結果につながったと考えられる。また、興味なし (2.82) と教員コーチ、コーチ予備群 (4.85) との間で有意な差が認められた。コーチ予備群がコーチ経験のある元コーチや現コーチの興味のスコアを上回り、興味なしとの間で有意な差が生まれていたことから、コーチ予備群が興味をもちながら、なぜコーチングキャリアについていないのかといったことをさらに調査する必要があると考えられる。このことは、コーチ予備群をコーチングキャリアへと導くためにどのようなことが必要なのかを探ることもつながる。

周囲からのサポートについては、興味なし (4.17) と現コーチ (5.28)、教員コーチ (5.17)、コーチ予備群 (5.05) との間で有意な差が認められた。キャリアに関するサポートが受けられることによって、自己効力感が高まる⁴¹⁾ことや、キャリアに関する障害に対するネガティブな認識を緩和する^{15) 49)}ことから、興味なしが他の4つの群に比べ確実なサポートが得られないと認識していたと考えられる。また、興味なしは結果期待や興味においても他の群と有意な差を示していたことから、周囲からのサポートへの認識が、結果期待や興味に影響していたことが推察される。

また、周囲からのサポートと共に女性特有の要因として考えられる家庭との両立、女

性への差別においては5つのコーチ経験間に有意な差は認められなかった。Moran-Miller & Flores³⁷⁾による、女性のコーチングキャリアにおける性差別への認識と自己効力感の関係を検討した研究において、性差別の認識から自己効力感への有意なパスを得られなかった結果に対し、対象者が学生の女性アスリートであったため、実際のコーチとしての差別を経験していないことがこの結果につながったと考察されている。しかし、本調査の結果により、コーチの経験の有無やその就業形態によって、コーチという職業が結婚・出産・子育てを阻害するという認識や、女性に対する差別への認識が異なるものではないと考えられる。

労働条件や労働時間については、どのコーチ経験間においてもスコアが高く、有意な差は認められなかった。このような結果から、コーチという職業が、コーチの経験の有無やその就業形態の違いに関わらず、労働条件が厳しく、長時間労働が要求される職業であると認識されていると考えられる。

報酬について、5つのコーチ経験間における差は認められなかった。調査1において、コーチの報酬は実際に職業としてコーチを経験しなければ、十分な報酬が得られるかどうかはわからないと考察したが、本調査の結果から、職業としてのコーチの経験や、その就業形態によって報酬に対する認識には差がなく、ある程度十分な報酬が得られると認識していると考えられる。

社会的地位について、5つのコーチ経験間における有意な差は認められなかった。したがって、職業としてのコーチの経験や、その就業形態の違いによってコーチの社会的地位に対する認識の違いは認められず、どの群においても、コーチという職業について社会的地位が低いという認識はしていないと考えられる。

表 11. 5つのコーチ経験における SCCT に関する 10 因子の
 平均値、標準偏差、および MANOVA の結果

		元コーチ (n=68)	現コーチ (n=46)	教員 コーチ (n=23)	コーチ 予備群 (n=38)	興味なし (n=41)	F値	p
自己効力	M (SD)	4.38 (2.26)	3.93 (2.32)	5.95 (1.43)	4.25 (2.16)	4.48 (2.32)	2.757	*
結果期待	M (SD)	4.45 (1.43)	5.34 (1.20)	5.25 (1.69)	4.89 (1.05)	3.36 (1.29)	13.039	***
興味	M (SD)	4.19 (2.26)	3.58 (2.39)	6.21 (1.13)	4.85 (2.03)	2.82 (2.28)	8.524	***
家庭との両立	M (SD)	3.68 (1.65)	4.15 (1.65)	3.83 (1.83)	3.82 (1.61)	4.06 (1.83)	0.616	n.s.
女性への差別	M (SD)	4.10 (1.06)	3.59 (1.41)	4.16 (0.97)	4.03 (1.20)	4.15 (0.98)	1.417	n.s.
周囲からのサポート	M (SD)	4.71 (1.14)	5.28 (1.22)	5.17 (0.99)	5.05 (1.30)	4.17 (1.67)	4.361	**
労働条件	M (SD)	5.08 (1.43)	5.29 (1.38)	5.55 (1.34)	5.26 (1.39)	5.36 (1.23)	0.567	n.s.
労働時間	M (SD)	5.30 (1.40)	5.52 (1.35)	6.09 (0.92)	5.11 (1.52)	5.30 (1.29)	2.127	n.s.
報酬	M (SD)	5.17 (1.31)	4.52 (1.64)	4.86 (1.15)	5.05 (1.25)	4.94 (1.31)	1.532	n.s.
社会的地位	M (SD)	4.85 (1.41)	4.90 (1.48)	4.71 (1.45)	5.00 (1.34)	4.81 (1.45)	0.167	n.s.

Wilks' $\Lambda = .38, F(40, 339) = 1.733, p < .001$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表 12. 5つのコーチ経験間における自己効力感、結果期待、興味、周囲からのサポートに関するANOVAの結果

	Mean	1	2	3	4	5	F値	p
自己効力感								
1. 元コーチ	4.38	—	—	—	—	—	2.757	*
2. 現コーチ	3.93	—	—	—	—	—		
3. 教員コーチ	5.95	*	—	—	—	—		
4. コーチ予備群	4.25	—	—	—	—	—		
5. 興味なし	4.48	—	—	—	—	—		
結果期待								
1. 元コーチ	4.45	—	—	—	—	—	13.039	***
2. 現コーチ	5.34	**	—	—	—	—		
3. 教員コーチ	5.25	—	—	—	—	—		
4. コーチ予備群	4.89	—	—	—	—	—		
5. 興味なし	3.36	**	***	***	***	—	8.524	***
興味								
1. 元コーチ	4.19	—	—	—	—	—		
2. 現コーチ	3.58	—	—	—	—	—		
3. 教員コーチ	6.21	**	***	—	—	—		
4. コーチ予備群	4.85	—	—	—	—	—		
5. 興味なし	2.82	—	—	***	**	—	4.361	**
周囲からのサポート								
1. 元コーチ	4.71	—	—	—	—	—		
2. 現コーチ	5.28	—	—	—	—	—		
3. 教員コーチ	5.17	—	—	—	—	—		
4. コーチ予備群	5.05	—	—	—	—	—		
5. 興味なし	4.17	—	**	*	*	—		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. ロールモデルにおける5つのコーチ経験間の比較

5つのコーチ経験の「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」に関する χ^2 検定のそれぞれの結果を表13、表14に示した。

理論仮説2を検証するため、5つのコーチ経験における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」について χ^2 検定を行なった。

χ^2 検定の結果、「ロールモデルの有無」($\chi^2=9.131$, $df=4$, n.s.)、「ロールモデルの性別」($\chi^2=7.313$, $df=8$, n.s.)の両者において有意な差は認められなかった。したがって、「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」という理論仮説2はロールモデルにおいては支持されなかった。

ロールモデルの存在は、キャリアを選択する上で重要な要因となることが言われている⁶⁰⁾。しかし、本調査においては、そのような認識とは異なる結果を示し、元オリンピックアンにとってロールモデルの有無やロールモデルの性別に対する認識が、コーチングキャリアの選択に大きく影響を与えるものではないと考えられる。また調査1において、女性は女性をロールモデルとして選ぶことが明らかになったことから、女性においてロールモデルの認識とコーチングキャリアの選択の関係について調べる必要があると考えられ、このことについては、次の理論仮説3の女性の5つのコーチ経験による差の検討において考察する。

表 13. 5つのコーチ経験におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果

	ロールモデルの有無						χ^2	df	p
	あり			なし					
	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差			
元コーチ	40 (41.3)	-0.43	19 (17.7)	0.43	59 (59.0)				
現コーチ	28 (27.3)	0.28	11 (11.7)	-0.28	39 (39.0)				
教員コーチ	19 (15.4)	1.78	3 (6.6)	-1.78	22 (22.0)				
コーチ予備群	29 (25.9)	1.24	8 (11.1)	-1.24	37 (37.0)		9.313	4 n.s.	
興味なし	19 (25.2)	-2.49	17 (10.8)	2.49	36 (36.0)				
合計	135 (135.0)		58 (58.0)		193 (193.0)				

表 14. 5つのコーチ経験におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果

	ロールモデルの性別								χ^2	df	p
	男性				女性						
	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差			
元コーチ	30 (31.4)	-0.65	10 (8.0)	0.94	0	(0.6)	-0.92	40 (40.0)			
現コーチ	22 (22.8)	-0.39	6 (5.8)	0.10	1	(0.4)	0.99	29 (29.0)			
教員コーチ	16 (13.3)	1.68	1 (3.4)	-1.56	0	(0.3)	-0.54	17 (17.0)			
コーチ予備群	24 (22.8)	0.63	5 (5.8)	-0.42	0	(0.4)	-0.75	29 (29.0)			
興味なし	14 (15.7)	-1.01	5 (4.0)	0.61	1	(0.3)	1.41	20 (20.0)			
合計	106 (106.0)		27 (27.0)		2	(2.0)		135 (135.0)			
									7.131	8	n.s.

第3項 理論仮説3の検証

1. SCCTに関する10因子における女性の5つのコーチ経験間の比較

女性の5つのコーチ経験におけるSCCTに関する10因子の平均値、標準偏差、およびMANOVAの結果を表15に示した。また、結果期待、興味における女性の5つのコーチ経験間のANOVAの結果を表16に示した。

理論仮説3を検証するため、対象者を女性に絞り、独立変数として用いたロールモデルを除く、SCCTに関する10因子について、女性の5つのコーチ経験間におけるMANOVAを行った結果、有意な差が認められた ($Wilks' \Lambda = .246 F(40, 154) = 1.718, p < .05$)。その後の検定によって、結果期待 ($F(4, 110) = 12.243, p < .001$)、興味 ($F(4, 87) = 6.945, p < .001$) において女性の5つのコーチ経験の間に有意な差が認められた。したがって、「女性におけるコーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」という理論仮説3は結果期待、興味において支持された。

結果期待については、元コーチ (4.06) と現コーチ (5.22)、教員コーチ (5.64) との間で有意な差が認められ、現コーチと教員コーチは、現在コーチングに携わっている者であり、この両者が元コーチに比べ有意に高いスコアを示していた。また、興味なし (3.22) と現コーチ、教員コーチ、コーチ予備群 (4.38) との間で有意な差が認められた。SCCTにおいては、実際にある特定の職業についた際のパフォーマンスがフィードバックされ、自己効力感や結果期待に影響を及ぼす²⁹⁾。このことから、元オリンピックの女性は、実際にコーチングに携わり、さまざまな経験をすることによって、コーチにおいて得られる価値を実感し、さらに有意義な価値を得られるだろうという期待感が高まると考えられる。また、コーチングキャリアに興味がない元オリンピックの女性は、職業において重要だと考える価値が、コーチングキャリアでは得られないと認識し、コーチングキャリアの選択をしなかったと考えられる。したがって、このような認識をしている女性が、どのようなことが職業において重要な価値であると考え、なぜ興味がないのかを調べる必要があると考えられる。また、このような認識をしている女性をコーチングキャリアの選択へと導くためには、女性としてコーチングキャリアを歩むことの価値を伝えていかなければならず、この場合にはロールモデルとなる女性コーチの存在が欠かせなくなると推察される。

興味については、教員コーチ (6.09) と元コーチ (3.95)、現コーチ (3.47)、興味なし (2.40) との間で、また、コーチ予備群 (4.76) と興味なしとの間で有意な差が認め

られた。この結果は、男女を含む5つのコーチ経験間の比較と同様の結果が得られた。したがって、コーチングキャリアに興味を持っていた元オリンピックの女性は、教員としてコーチングに携わることを選び、教員となることへの具体的な行動を起こしていたと考えられる。また、元オリンピックの女性においても元コーチや現コーチにおいては、自発的にコーチングキャリアに興味をもっていなかったと考えられる。SCCTにおいて興味と結果期待には相互に関連し合うことが明らかとなっている^{16) 32) 33)}。したがって、教員コーチが興味、結果期待共に最も高いスコアが得られていることから、本調査によってこの関係性を証明する結果が得られた。

自己効力感については、女性の5つのコーチ経験の間に有意な差は認められず、5つのコーチ経験の比較とは異なる結果となった。したがって、元オリンピックの女性においては、職業としてのコーチの経験や、その就業形態によって自己効力感は変化しないと考えられる。しかし、自己効力感においては興味なしも他の4つのコーチ経験とスコアに有意な差がないことから、自己効力感のみが高くても、結果期待や興味の高まりがなければコーチングキャリアを選択するには至らないと考えられる。このことは、SCCTにおいて自己効力感、結果期待、興味が相互に関係し合う^{16) 32) 33)}ことを示す結果が得られたと考えられる。

女性特有の要因である家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートにおいて、女性の5つのコーチ経験間の差は認められなかった。したがって、元オリンピックの女性においては、職業としてのコーチの経験の有無やその就業形態によって、コーチという職業が結婚・出産・子育ての障害となることや、コーチの世界において、女性に対する差別的な態度や待遇があること、また、家族やその他の人からの協力が得られないといった認識は変化しないと考えられる。女性がキャリアを形成していく中で経験する役割葛藤や障壁に対する認識によって、キャリアを継続することに影響すると言われて⁵⁹⁾が、その違いは5つのコーチ経験によって明らかにすることが出来なかった。したがって、女性特有の要因に対する認識そのものがコーチングキャリアの選択にどのように影響を与えているのかを明らかにする必要があると考えられる。

労働条件、労働時間については、女性の5つのコーチ経験間に有意な差はみとめられなかった。また、5つのコーチ経験の比較と同様に、どの群においてもスコアが高かった。したがって、元オリンピックの女性においても、職業としてのコーチの経験やその就業形態に関わらず、コーチという職業は労働条件が厳しく、長時間労働が要求される

と認識していると考えられる。

報酬について、女性の5つのコーチ経験間における差は認められず、5つのコーチ経験の比較と同様の結果となった。したがって、元オリンピックの女性は、職業としてのコーチの経験や、その就業形態によって報酬に対する認識には差がなく、ある程度十分な報酬が得られると認識していると考えられる。

社会的地位について、女性の5つのコーチ経験間における有意な差は認められなかった。この結果は、5つのコーチ経験の比較と同様の結果であった。したがって、元オリンピックの女性において、職業としてのコーチの経験や、その就業形態の違いによってコーチの社会的地位に対する認識に違いは認められず、女性のどの群においても、コーチという職業について社会的地位が低いという認識はしていないと考えられる。

表 15. 女性の5つのコーチ経験における SCCT に関する 10 因子の
平均値、標準偏差、および MANOVA の結果

女性		元コーチ (n=29)	現コーチ (n=30)	教員 コーチ (n=11)	コーチ 予備群 (n=26)	興味なし (n=31)	F値	p
自己効力	M (SD)	4.17 (2.36)	3.94 (2.21)	6.20 (0.79)	4.15 (2.13)	4.53 (2.26)	2.131	n.s.
結果期待	M (SD)	4.06 (1.73)	5.22 (1.23)	5.64 (1.21)	4.83 (1.03)	3.22 (1.07)	12.243	***
興味	M (SD)	3.95 (2.18)	3.47 (2.25)	6.09 (1.30)	4.76 (2.00)	2.40 (2.09)	6.945	***
家庭との両立	M (SD)	4.13 (1.76)	4.55 (1.28)	4.24 (1.57)	4.37 (1.66)	4.37 (1.71)	0.238	n.s.
女性への差別	M (SD)	4.21 (1.20)	3.66 (1.49)	4.15 (1.07)	3.88 (1.16)	4.18 (0.97)	0.764	n.s.
周囲からのサポート	M (SD)	4.64 (1.33)	5.18 (1.31)	5.23 (0.98)	5.10 (1.41)	4.34 (1.65)	1.814	n.s.
労働条件	M (SD)	5.46 (1.29)	5.31 (1.23)	5.64 (1.21)	5.16 (1.57)	5.38 (1.15)	0.328	n.s.
労働時間	M (SD)	5.70 (1.14)	5.73 (1.19)	5.73 (1.01)	5.12 (1.45)	5.45 (1.15)	1.133	n.s.
報酬	M (SD)	5.12 (1.54)	4.46 (1.73)	4.73 (1.10)	5.08 (1.18)	4.89 (1.34)	0.880	n.s.
社会的地位	M (SD)	5.30 (1.24)	5.08 (1.41)	4.82 (1.17)	5.08 (1.35)	4.86 (1.55)	0.436	n.s.

Wilks' $\Lambda = .246, F(40, 154) = 1.718, p < .05$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表 16. 女性の5つのコーチ経験間における結果期待、興味に関するANOVAの結果

	Mean	1	2	3	4	5	F値	p
結果期待							12.243	***
1. 元コーチ	4.06							
2. 現コーチ	5.22	*						
3. 教員コーチ	5.64	**						
4. コーチ予備群	4.83							
5. 興味なし	3.22		***	***	***		6.945	***
興味								
1. 元コーチ	3.95							
2. 現コーチ	3.47							
3. 教員コーチ	6.09	*	**					
4. コーチ予備群	4.76			***	***			
5. 興味なし	2.40			***	***			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. ロールモデルにおける女性の5つのコーチ経験間の比較

女性における5つのコーチ経験の「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」に関する χ^2 検定のそれぞれの結果は表17、表18に示した。

理論仮説3を検証するため、女性の5つのコーチ経験における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」について χ^2 検定を行なった。

χ^2 検定の結果、「ロールモデルの有無」($\chi^2 = 4.456, df = 4, n.s.$)、「ロールモデルの性別」($\chi^2 = 8.075, df = 8, n.s.$)の両者において有意な差は認められなかった。したがって、「女性におけるコーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ経験によって異なる」という理論仮説3はロールモデルにおいては支持されなかった。

このような結果から、元オリンピックの女性において、職業としてのコーチの経験やその就業形態によってロールモデルの認識に変化がないことが明らかとなった。したがって、ロールモデルの有無は女性のコーチングキャリアの選択に影響を与える要因としては影響が弱いものと考えられる。また、調査1において、女性が女性をロールモデルとして選ぶ傾向があり、女性におけるロールモデルの性別の認識と5つのコーチ経験との関係について検討したが、元オリンピックの女性は、ロールモデルを考えるときに、そのコーチが男性であるか女性であるかということではなく、コーチ自身のコーチング能力や人間性から判断していると考えられる。

表 17. 女性の5つのコーチ経験におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果

女性	ロールモデルの有無						χ^2	df	p
	あり			なし					
	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差			
元コーチ	18 (18.8)	-0.38	10 (9.2)	0.38	28 (28.0)	28	4.465	4	n.s.
現コーチ	17 (16.8)	0.09	8 (8.2)	-0.09	25 (25.0)	25			
教員コーチ	8 (7.4)	0.41	3 (3.6)	-0.41	11 (11.0)	11			
コーチ予備群	20 (16.1)	1.89	4 (7.9)	-1.89	24 (24.0)	24			
興味なし	15 (18.8)	-1.77	13 (9.2)	1.77	28 (28.0)	28			
合計	78 (78.0)		38 (38.0)		116 (116.0)	116			

表 18. 女性の5つのコーチ経験におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果

女性	ロールモデルの性別						χ^2	df	p	
	男性			女性						
	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差	観測値 (期待値)	残差				
元コーチ	9 (12.1)	-0.65	9 (5.7)	0.94	0 (0.2)	-0.92	18 (18.0)	8.075	8	n.s.
現コーチ	12 (11.4)	-0.39	5 (5.4)	0.10	0 (0.2)	0.99	17 (17.0)			
教員コーチ	5 (4.0)	1.68	1 (1.9)	-1.56	0 (0.1)	-0.54	6 (6.0)			
コーチ予備群	15 (13.4)	0.63	5 (6.3)	-0.42	0 (0.3)	-0.75	20 (20.0)			
興味なし	10 (10.1)	-1.01	4 (4.7)	0.61	1 (0.2)	1.41	15 (15.0)			
合計	51 (51.0)		24 (24.0)		1 (1.0)		76 (76.0)			

第3節 調査3

第1項 SCCTに関する6因子

1. SCCTに関する6因子における各質問項目に関する質問内容、平均値、標準偏差および信頼性係数

表19に調査3で用いたSCCTに関する6因子について、女性における各項目の平均値、標準偏差、およびそのうちの結果期待、家庭との両立、女性への差別、サポートにおける信頼性係数（ α 係数）を示した。

内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、すべて0.70を超え、本研究の尺度は内的整合性が確認された。

表 19. SCCT に関する 6 因子における質問項目、質問内容、および女性の平均値、標準偏差、信頼性係数

尺度	質問内容	Mean	SD	α
自己効力感		4.44	2.18	
結果期待	コーチの仕事に就きたいと考えた時の必ずコーチの職に就くことができるだろうという信念	3.83	1.29	0.76
	コーチという職業はあなたの職業観に合っている	4.49	1.66	
	コーチという職業はあなたが重要だと思ふ職業価値観を叶えてくれる	4.38	1.65	
	コーチという職業は自分の職業観とは一致しないが、価値のある仕事である	2.74	1.47	
興味	今までの人生におけるコーチという職業への興味	3.96	2.30	
家庭との両立	コーチという職業を選択することは、結婚することへの障害となりうる	4.32	1.60	0.87
	コーチという職業を選択することは、子供を持つことへの障害となりうる	4.29	1.77	
	コーチという職業を選択すれば、子育てに参加できなくなる	4.28	1.87	
女性への差別	コーチという職業では、男性に比べて女性の採用が少ない	4.34	1.77	
	コーチという職業では、女性は補助的な仕事しかさせてもらえない	4.00	1.20	0.85
	女性コーチにとつて、同じレベルの男性コーチとの間に賃金、待遇の差がある	5.07	1.48	
	教育・訓練の内容で男女に差がある、また女性コーチには訓練の機会が与えられない	3.84	1.63	
	長く女性が就労することに対して、職場、同僚などまわりになんとも歓迎しない雰囲気がある	4.24	1.54	
周囲からのサポート	私の家族は、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる	3.48	1.41	
	家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には全面的に協力してくれる人がたくさんいる	3.62	1.56	
		4.85	1.42	0.71
		4.92	1.62	
		4.80	1.59	

2. 自己効力感、結果期待、興味の尺度における相関

従属変数として用いた自己効力感、結果期待、興味の相関分析の結果を表 20 に示した。

表 20. 自己効力感、結果期待、興味における相関係数

	1	2	3
1. 自己効力感	—		
2. 結果期待	.068	—	
3. 興味	.604**	.268*	—

** $p < .01$ * $p < .05$

第2項 理論仮説4の検証

1. 女性特有の3要因のネガティブ群、ポジティブ群における SCCT に関する6因子の平均値、標準偏差

女性特有の3要因の両群における SCCT に関する6因子の平均値、標準偏差を表 21 に示した。

なお、女性特有の3要因について、ネガティブな要因となる家庭との両立、女性への差別においては、スコアが大きくなるほどネガティブな認識を表す。一方、ポジティブな要因となる周囲からのサポートにおいては、スコアが大きくなるほどポジティブな認識を表している。

表 21. SCCT に関する 6 因子についての女性特有の 3 要因におけるポジティブ群とネガティブ群の平均値、標準偏差

	家庭との両立		女性への差別		周囲からのサポート	
	ポジティブ群 (n=18)	ネガティブ群 (n=22)	ポジティブ群 (n=22)	ネガティブ群 (n=21)	ポジティブ群 (n=35)	ネガティブ群 (n=21)
	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)
自己効力感	4.15 (2.51)	5.14 (1.99)	4.67 (2.30)	3.55 (2.34)	4.71 (2.24)	4.94 (1.89)
結果期待	3.40 (1.40)	3.48 (1.40)	4.44 (1.60)	3.78 (1.07)	4.03 (1.25)	3.41 (1.47)
興味	4.33 (2.61)	4.57 (2.24)	4.35 (2.29)	4.20 (2.60)	4.19 (2.53)	3.33 (2.16)
家庭との両立	1.65 (0.45)	6.35 (0.43)	3.85 (1.96)	4.68 (1.26)	3.96 (1.62)	4.41 (1.88)
女性への差別	3.32 (1.18)	4.19 (1.03)	2.44 (0.59)	5.56 (0.55)	3.95 (1.44)	3.82 (1.08)
サポート	5.06 (1.74)	4.00 (1.58)	5.09 (1.49)	5.02 (1.18)	6.33 (0.45)	2.55 (0.91)

2. 作業仮説4aの検証

家庭との両立におけるネガティブ群、ポジティブ群におけるt検定の結果を表22に示した。

作業仮説4aを検証するため、自己効力感、結果期待、興味について、家庭との両立の両群間の差を検討するため、t検定を行った。その結果、自己効力感 ($t = -1.08, df = 41, n.s.$)、結果期待 ($t = 0.18, df = 58, n.s.$)、興味 ($t = 0.08, df = 45, n.s.$) のいずれにおいても家庭との両立の両群間に有意な差は認められなかった。したがって、「コーチングキャリアにおける家庭との両立に対するポジティブな認識と、ネガティブな認識との間において、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」という作業仮説4aは支持されなかった。

家庭との両立においては、コーチングキャリアは結婚・出産・子育ての障害となりうるといったことに対する認識について回答を求めたものである。女性のコーチに関する先行研究²⁹⁾においては、選手の指導や育成といったコーチ本来の役割を果たす一方で、家庭における役割を果たすことに支障をきたすことが明らかとなっていた。また、女性のキャリア継続において直面する課題に対しては、前向きに捉え、行動していくことが重要である⁶⁹⁾とされてきたことから、本調査では家庭との両立という課題に対し、コーチングキャリアへの自己効力感や結果期待、興味が異なると予測した。しかしながら、本調査の結果ではその予測に反する結果となった。したがって、家庭との両立に関わる認識がネガティブあるいはポジティブであっても、コーチングキャリアにおける能力への自信や、そのキャリアから得られる価値への期待、興味への認識に対しては影響を及ぼさないと考えられる。さらに、コーチングキャリアにおける家庭との両立の他に、自己効力感、結果期待、興味に影響を及ぼす環境的な要因があると考えられる。

表 22. 家庭との両立の群間におけるt検定の結果

		ポジティブ群 (n=35)	ネガティブ群 (n=32)	t値	df	p
自己効力感	Mean	4.26	5.00	-1.08	41	n.s.
	(SD)	(2.34)	(2.13)			
結果期待	Mean	3.59	3.53	0.18	58	n.s.
	(SD)	(1.25)	(1.26)			
興味	Mean	3.92	3.86	0.08	45	n.s.
	(SD)	(2.47)	(2.44)			

3. 作業仮説 4b の検証

女性への差別におけるネガティブ群、ポジティブ群における t 検定の結果を表 23 に示した。

作業仮説 4b を検証するため、自己効力感、結果期待、興味について、女性への差別の両群間の差を検討するため、t 検定を行った。その結果、自己効力感 ($t = 0.40$, $df = 36$, n.s.)、興味 ($t = -0.52$, $df = 39$, n.s.) においては女性への差別の両群間に有意な差は認められなかった。しかし、結果期待 ($t = 2.23$, $df = 48$, $p < .05$) においては有意な差が認められ、ポジティブ群 (4.49) はネガティブ群 (3.64) よりも有意に大きな値を示した。したがって、「コーチングキャリアにおける女性への差別に対するポジティブな認識とネガティブな認識との間には、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」という作業仮説 4b は結果期待においてのみ支持された。

このような結果から、コーチングキャリアにおける女性への差別に対してネガティブな認識を持つ元オリンピックの女性は、コーチングキャリアを選択することに対してもネガティブなイメージや期待感が低いと考えられる。コーチングキャリアにおける女性への差別に対し、ネガティブな認識をもっていた対象者は、特に、「コーチという職業において、男性に比べて女性の採用が少ない」ことや、「女性が補助的な仕事しかさせてもらえない」、「男性と女性で賃金や待遇に差がある」といった項目におけるスコアが高く、それらの差別を強く認識していたと考えられる。したがって、そのようなコーチングキャリアにおける女性への差別への認識が強い女性は、自分が職業において重要だと考える価値をコーチングキャリアから得られるだろうという期待を寄せていないことが明らかとなった。また、自己効力感、興味において両群間に有意な差は認められなかったことから、コーチングキャリアにおける女性への差別の他に、自己効力感、興味に影響を及ぼす環境的な要因があると考えられる。

Moran-Miller & Flores⁸⁷⁾による、女性のコーチングキャリアにおける性差別への認識と自己効力感の関係を検討した研究において、パス解析の結果は有意なパスが得られていない。したがって、本調査の結果は、先行研究と同様の結果が得られたものと考えられる。

表 23. 女性への差別の群間における t 検定の結果

		ポジティブ群 (n=26)	不等号	ネガティブ群 (n=26)	t値	df	p
自己効力感	Mean (SD)	4.55 (2.22)		4.25 (2.24)	0.40	36	n.s.
結果期待	Mean (SD)	4.49 (1.53)	>	3.64 (1.14)	2.23	48	*
興味	Mean (SD)	4.33 (2.08)		4.70 (2.45)	-0.52	39	n.s.

* $p < .05$

3. 作業仮説 4c の検証

周囲からのサポートにおけるネガティブ群、ポジティブ群における t 検定の結果を表 24 に示した。

作業仮説 4c を検証するため、自己効力感、結果期待、興味において、周囲からのサポートの両群間の差を検討するため、t 検定を行った。その結果、自己効力感 ($t = -0.01$, $df = 44$, n.s.)、結果期待 ($t = 1.42$, $df = 62$, n.s.)、興味 ($t = 0.65$, $df = 48$, n.s.) のいずれにおいても周囲からのサポートの両群間に有意な差は認められなかった。したがって、「コーチングキャリアにおける周囲からのサポートに対するポジティブな認識とネガティブな認識との間において、コーチングキャリアに対する自己効力感、結果期待、興味に差がある」という作業仮説 4c は支持されなかった。

このような結果から、コーチングキャリアにおける周囲からのサポートの他に、自己効力感、結果期待、興味に影響を及ぼす環境的な要因があると考えられる。

SCCT を用いた研究^{25) 26) 28) 29) 30)}においては、サポートから自己効力感へ直接的な影響を与えるとされた。また、Cunningham et al.¹⁰⁾は、スポーツやレジャーに関するキャリアに関する研究を行い、サポートについてはスポーツ産業につながる教育やトレーニング、経験を含む human capital に関するサポートと、スポーツ産業に関する情報にアクセスできるような人脈的なつながりを含む social capital に関するサポートに分け、両サポートから自己効力感につながるモデルを検討した。その結果、自己効力感に対して human capital に関するサポートから有意にポジティブなパスが認められたが、social capital に関するサポートからは有意なパスは認められなかった。本調査で用いた周囲からのサポートにおいては、もし自分がコーチの職業を目指した場合には、家族や家族以外の人々が全面的に協力してくれるかどうかについて尋ねたものであった。

したがって、Cunningham et al.¹¹⁾の研究において用いられた social capital に近いものであり、本調査は彼らの結果を反映するものとなったと考えられる。このようなことから、コーチングキャリアの選択とサポートの関係を明らかにすることにおいては、単に周りの人からサポートを得られるかどうかということだけでなく、教育やトレーニングの機会など、コーチングに関する能力やスキルの獲得に対して、どのようなサポートを得られているかについても検討する必要があると考えられる。

表 24. 周囲からのサポートの群間における t 検定の結果

		ポジティブ群 (n=35)	ネガティブ群 (n=33)	t値	df	p
自己効力感	Mean	4.71	4.72	-0.01	44	n.s.
	(SD)	(2.24)	(1.95)			
結果期待	Mean	4.03	3.57	1.42	62	n.s.
	(SD)	(1.25)	(1.33)			
興味	Mean	4.19	3.75	0.65	48	n.s.
	(SD)	(2.53)	(2.23)			

第5章 結論

第1節 研究の概要

本研究には、元オリンピック 218 名を対象に、女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討するため、社会・認知的進路理論 (SCCT) を援用し、コーチングキャリア選択に関わる各因子について 1) 男女間の差の検討、2) コーチ経験による差の検討、さらに、3) 女性のコーチングキャリアの選択に影響を及ぼす女性特有の要因の認識の違いによる、自己効力感、結果期待、興味への影響の検討という、3つの調査を行った。

3つの調査により、女性のコーチングキャリア選択の予測因子として考えられるのは、SCCTに関する 11 因子のうち、1) 結果期待、2) 興味、そしてキャリア選択に影響を与える環境的因子として用いられた 3) 家庭との両立、4) 女性への差別、5) 周囲からのサポート、6) ロールモデルといった 6 因子であることが明らかになった。具体的には、結果期待、興味、ロールモデルの 3 因子は、女性のコーチングキャリア選択を促進する因子であり、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートはその選択を阻害する因子であると考えられる。

さらに、女性のコーチングキャリア選択を促進する因子について、以下の3つのような特徴を持つ女性アスリートはコーチングキャリアを選択する傾向がみられた。

1. コーチングキャリアにおいて得られる価値への期待を示す結果期待が高い。
2. コーチングキャリアに対し、自ら強い興味を示す。
3. 女性コーチのロールモデルがいる。

一方、女性のコーチングキャリア選択を阻害する因子について、以下の3つのような特徴をもつ女性アスリートはコーチングキャリアの選択を避ける傾向がみられた。

1. コーチングキャリアに就くことにおける家庭との両立に懸念を抱いている。
2. コーチの世界では、女性への差別があるという認識が強い。
3. コーチングキャリアに就いた時、周囲からのサポートが十分に得られないと認識している。

第2節 研究の限界

本研究においては、対象者を元オリンピックとした。したがって、我が国のスポーツ界において精鋭されたトップレベルの者であり、特殊なケースであったと考えられる。

また、サンプル数においても 218 と小さく、競技ごとの傾向や特徴を検討することには及んでいない。さらに、本研究は量的データのための収集に留まっており、SCCT に関する要因において、具体的に内容を精査するまでに至っていない。

第3節 今後の課題

本研究の3つの調査によって明らかになった今後の課題を示す。

第1項 労働条件や労働時間の見直し

コーチという仕事の労働条件や労働時間は、性別やコーチの就業形態に関係なく、コーチ全体として見直しが必要であり、コーチや選手にとって最良の施策を考える必要がある。また、労働時間は、労働条件のうちの一つとして考えられるため、質問紙において、同一の因子として用いることを検討する必要があると考えられる。

第2項 コーチ予備群のコーチングキャリアへの促進

コーチ予備群をコーチングキャリアへと導くため、コーチ予備群が興味をもちながら、なぜコーチングキャリアについていないのかといったことをさらに調査し、どのようなことが必要なのかを探る必要がある。

第3項 コーチングキャリアに興味がない理由の調査

コーチングキャリアに興味がない元オリンピックの女性が、どのようなことが職業において重要な価値であると考え、なぜ興味がないのかを調べる必要がある。

第4項 女性コーチのロールモデルの確立

コーチングキャリアに興味がない元オリンピックの女性をコーチングキャリアの選択へと導くためには、ロールモデルとなる女性コーチが女性としてコーチングキャリアを歩むことの価値を伝えていかなければならない。

第5項 質問内容の改善

調査3においては、仮説がほとんど支持されない結果となった。その原因としては、本研究に用いた尺度における質問内容が漠然としていたため、回答のスコアに差が表れ

難かったことが考えられる。

1. 自己効力感

自己効力感は、もし自分がコーチの職業に就きたいと考えた時の、必ずコーチの職に就くことができるだろうという信念における程度について、過去の6つの時期を振り返る形で回答を求めた。これは、漠然とコーチ職に就くことができるかどうかということであり、女性特有の要因の認識によって差が表れるような質問ではなかったことが考えられる。また、Machida³⁴⁾などの先行研究において用いられていた「結果期待」の項目と類似していたものであったこともその原因であると考えられる。したがって、具体的にコーチングにおいてどのような能力が必要であると考え、その能力についてうまくできる自信があるのかを尋ねる必要があると考えられる。

2. 結果期待

結果期待については、個人が職業に対する価値意識を測定する職業観尺度について回答を求め、その後コーチングキャリアが個人にとって重要だと思う職業価値を叶えてくれるかどうかについて回答を求め、後者の質問をコーチングキャリアに対する結果期待とした。しかし、個人が職業に対して求める価値と、コーチングキャリアに期待する価値との一致の程度を測るためには、職業観尺度のそれぞれの質問において「コーチングキャリアは、～」という言葉を付け加えた尺度をコーチングキャリアの結果期待として用いるなどの改善が必要であると考えられる。

3. 周囲からのサポート

周囲からのサポートにおいて、本研究では、もしコーチという職業を目指した場合に、家族や家族以外から全面的に協力が得られるかどうかについて尋ねた。社会における女性のキャリア形成に関して、女性が十分に育成されてこなかった³⁵⁾ことから、コーチング能力を獲得するためのトレーニングや成長の機会の経験があるか³⁶⁾などの内容についても検討する必要があると考えられる。

第6項 サンプルの拡大

女性コーチの増加や、継続を促すことに関するプロセスを示すためには、女性のコー

チングキャリアを俯瞰するデータが必要になると考えられる。したがって、今後は様々な競技レベルや競技、年齢からサンプルを抽出することが必要となる。

第7項 質的および縦断的研究

インタビュー調査などの質的研究によってコーチングキャリアに対する具体的な認識を把握することや、縦断的研究によってより忠実な認識がデータに反映されることが必要となる。

引用・参考文献一覧

- 1) 安達智子 (2001). 大学生の進路発達過程. 教育心理学研究, 49(3), 326-336.
- 2) 安達智子 (2003). 大学生の職業興味形成プロセス：手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について. 教育心理学研究, 51(3), 308-318.
- 3) Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77, 431-436.
- 4) Arai, A., & Ko, Y. J. (2013). The Impact of Maternal Support Policies on Intentions to Pursue Coaching Careers in Elite Sports. 2013 Sport Management Association of Australia and New Zealand, Dunedin, NZ. Oral Presentation.
- 5) 荒木香織・小谷郁 (2011). トップスポーツに関わる女性アスリート・コーチ・理事の経験を探る. 笹川スポーツ財団スポーツ政策研究. 1(1), 12-17.
- 6) Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- 7) Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of counseling psychology*, 28(5), 399.
- 8) Burton, L. J. (2014). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*.
- 9) Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the Relationships Among Self-Efficacy, Coping, and Job Satisfaction Using Social Career Cognitive Theory An SEM Analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47.
- 10) Chronister, K. M., & McWhirter, E. H. (2004). Ethnic differences in career supports and barriers for battered women: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 12(2), 169-187.
- 11) Cunningham, G. B., Bruening, J., Sartore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choices. *Journal of Career Development*, 32(2), 122-138.
- 12) Cunningham, G. B., Doherty, A. J., & Gregg, M. J. (2007). Using Social cognitive career theory to understand head coaching intentions among assistant coaches

- of women's teams. *Sex Roles*, 56(5-6), 365-372.
- 13) Demulier, V., Scanff, L. C., & Stophan, Y. (2013). Psychological Predictors of Career Planning among Active Elite Athletes: An Application of the Social Cognitive Career Theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25, 341-353.
 - 14) Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998) Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188-200.
 - 15) Fabian, E. S., Beveridge, S., & Ethridge, G. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case status factors. *Journal of Rehabilitation*, 75(1), 41.
 - 16) Flores, L. Y., Navarro, R. L., Lee, H. S., & Luna, L. I. (2014). Predictors of Engineering-Related Self-Efficacy and Outcome Expectations across Gender and Racial/Ethnic Groups. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), 149-169.
 - 17) Huang, J. T., & Hsieh, H. H. (2011). Linking socioeconomic status to social cognitive career theory factors a partial least squares path modeling analysis. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 452-461.
 - 18) 飯田貴子 (2013). 日本のスポーツ政策とジェンダー: 第2次スポーツ基本計画に向けて. *人間科学部研究年報*, 15, 36-50.
 - 19) 順天堂大学マルチサポート事業 (2012). *Taking the Lead: カナダ発女性コーチの戦略と解決策*. 東京, 順天堂大学.
 - 20) 順天堂大学マルチサポート事業 (2013). *女性アスリート戦略的強化支援方策レポート*. 東京, 順天堂大学.
 - 21) Jones, G. C., & Cunningham, G. B. (2008). The impact of sport management students' perceptions of study abroad programs on their intentions to study abroad. *Sport Management Review*, 11(2), 149-163.
 - 22) 金谷麻理子 (2015). 女性競技者の抱える問題, 女性指導者増加のための具体的方策. *体育学研究*, 60, 1-11.
 - 23) Kilty, K. (2006). Women in coaching. *Sport Psychologist*, 20(2), 222-234.
 - 24) 児玉真樹子 (2012). 教職志望変化に及ぼす教育実習の影響過程における「職業的

(進路) 発達にかかわる諸能力」の働き. 教育心理学研究, 60(3), 261-271.

- 25) Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- 26) Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- 27) Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
- 28) Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- 29) Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458.
- 30) Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Hui, K., & Lim, R. H. (2015). Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 77-85.
- 31) Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- 32) Lent, R. W., Sheu, H. B., Gloster, C. S., & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 387-394.
- 33) Lent, R. W., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 328-335.

- 34) Machida, M. (2012). Examining a model of career advancement of female and male assistant coaches. *Dissertation Abstracts International*, 73(8).
- 35) 丸山桂 (2001). 女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析. *人口問題研究*, 57(2), 3-18.
- 36) 松本浩司 (2008). 高校生の職業観の構造と形成要因: 職業モデルとの関連を中心に. *キャリア教育研究*, 26(2), 57-67.
- 37) Moran-Miller, K., & Flores, L. Y. (2011). Where are the women in women's sports? Predictors of female athletes' interest in a coaching career. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(1), 109-117.
- 38) 文部科学省 (2010). 平成 22 年度文部科学省白書 特集 1 スポーツ立国の実現. Retrieved September 25, 2014 from http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201001/detail/1312141.htm
- 39) 文部科学省(2012).スポーツ基本計画. Retrieved September 25, 2014 from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf
- 40) 文部科学省 (2013) . スポーツ指導者の資質向上のための有識者会議 (タスクフォース) スポーツ指導者資質向上のための有識者会議 (タスクフォース) (第 5 回) 配布資料 資料 2 スポーツ指導者の資質能力向上のための有識者会議 (タスクフォース) 報告書 (案) (概要) . Retrieved January 7th, 2016 from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/017/attach/1337676.htm
- 41) 内閣府男女共同参画局 (2010). 第 3 次男女共同参画基本計画. Retrieved September 25, 2014 from <http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/3-08.pdf>
- 42) 内閣府男女共同参画局 (2011). 「2020 年 30%」の目標実現に向けて. Retrieved January 24, 2016 from http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/pdf/2020_30_all.pdf
- 43) Raque - Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career - Related Parent Support and Career Barriers: An Investigation of Contextual Variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339-353.
- 44) 佐藤馨 (2013). スポーツ指導者の性別が子どものスポーツ実施に与える影響について—ソフトボールクラブの女子児童がもつスポーツ指導者へのイメージに着目

- して一、びわこ成蹊スポーツ大学紀要, 10, 101-111.
- 45) 佐藤馨. (2015). スポーツ組織における女性の意志決定者に関する調査報告. びわこ成蹊スポーツ大学紀要, 12, 155-158.
- 46) 佐藤馨・小笠原悦子・佐橋由美 (2009). スポーツ団体における女性スポーツの普及・推進に向けた取り組みと活動実態に関する研究: 滋賀県スポーツ団体を事例として. びわこ成蹊スポーツ大学紀要, 6, 75-81.
- 47) 坂野雄二・東條光彦.(1986). 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み (原著論文). 行動療法研究, 12(1), 73-82.
- 48) 坂柳恒夫 (1990). 進路指導におけるキャリア発達の理論. 愛知教育大学研究報告, 39, p. 141-155.
- 49) 坂柳恒夫 (2007). キャリア・カウンセリングの概念と理論. 愛知教育大学研究報告, 56, p. 77-85.
- 50) 産経新聞 (2012) . ロンドン五輪女性躍動「転換期に」史上初、全204カ国・地域から参加. Retrieved November 24, 2015 from <http://sankei.jp.msn.com/london/2012/news/120729/otr12072912180004-n1.htm>
- 51) Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264.
- 52) 鈴木淳. (1996). 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究--同一組織における就労継続および転職. *心理学研究*, 67(2), 118-126.
- 53) 武石恵美子. (2009). キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴. *国立女性教育会館研究ジャーナル*, 13, 3-15.
- 54) 武石恵美子 (2014) . 女性の活躍を阻害する職場の課題. *日本女子大学 現代女性キャリア研究紀要『現代女性とキャリア』* .6, 41-46.
- 55) 武石恵美子. (2015). 女性の職業キャリアの課題-働き方改革が重要に. *公衆衛生*, 79(2), 89-92.
- 56) 山口香 (2013) 女性トップアスリートの特徴とセカンドキャリアにおける問題. Retrieved October 3rd, 2015 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page_id=531

- 57) 吉田章・佐伯年詩雄・河野一郎・田嶋幸三・菊幸一・大橋仁 (2006). トップアスリートのセカンドキャリア構築に関する検討 (第 1 報). 筑波大学体育科学系紀要, 29, 87-95.
- 58) 吉田裕典 (2010). キャリア教育における職場体験の意義: 正統的周辺参加の視点からの再検討. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 49, 247-258.
- 59) 渡辺三枝子 (2009). 女性のキャリアのあり方―「ロールモデルに関する調査研究」の結果から. 国立女性教育会館研究ジャーナル, 13, 16-26.
- 60) Whitaker, G., & Molstad, S. (1988). Role modeling and female athletes. *Sex Roles*, 18(9-10), 555-566.

The Predictors of Coaching Career for Japanese Female Olympians

Natsumi Watanabe

Juntendo University

Abstract

Introduction

Women who participate in sports have increased in Japan and medal achievement of female athletes was higher compare to male athletes in 2012 London Olympic games (Juntendo University, 2013). However, the lack of female coaches has been a major issue. To cope with this issue, Japan Sport Association (JSA) outlined a principle to increase women coaches in the sport leader training project plan. Although Japanese sport organizations set numerical goals, many of the organizations do not have clear strategies that support women to achieve the goals.

Purpose

The purpose of this study was to examine the predictors when women choice coaching career by using Social Cognitive Career Theory (SCCT: Lent et al., 1994). Specifically, there were three purpose such as to clarify 1) differences of gender, 2) differences of coaching experiences, 3) how self-efficacy, outcome expectation, and interest in coaching career are shifting depending on the difference in perception concerning female-specific factors such as Discriminations for Women, Work life balance, and Supports from others in coaching career.

Method

This research surveyed 218 former Japanese Olympians. The survey questionnaire adopted personal attribution and 11 factors concerning SCCT (Lent & Brown, 2006). MANOVA, t-test, and chi-squared test were conducted in order to compare the 11 factors concerning SCCT in terms of gender and 5 categories of coaching experiences. Moreover, the survey was targeted to women, and 3 female-specific factors were sorted to negative and positive groups according to the scores, and t-test was conducted in order to compare the differences between the two groups in terms of Self-Efficacy, Outcome Expectations, and Interest.

Result & Discussion

The results of comparison between gender about 11 factors indicated significant differences in Outcome Expectations, Work life balance, Social position, and gender of Role Model. The results of comparison among coaching experiences indicated significant differences in Self-Efficacy, Outcome Expectations, Interest, and Support. Specially, there were significant differences in Outcome Expectations and Interest among women's coaching experiences. Moreover the results of t-test indicated significant difference in Outcome Expectations between negative and positive group of the three factors specific to women on Discriminations as Barrier. These results suggest that these significant factors would be predictors of women's coaching career-choice.

Conclusion

This research revealed that the predictors of women's coaching career-choice were 6 factors among 11 factors. The factors such as Outcome Expectations, Interest and Role Model would encourage women's coaching career-choice. The other hand, the factors such as Work life balance, Discrimination as Barriers, and Support would obstruct that choice.

謝辞

学部3年のゼミ活動からの指導教官であり、情熱と大きな器を以てご指導して下さった小笠原悦子教授に対し、この上ない感謝の気持ちでいっぱいです。また、本研究に着手するにあたり、日頃から大変丁寧なご指導・ご鞭撻をいただいた伊藤真紀助教、質問紙作成から共に携わらせていただいた早稲田大学の新井彬子助手、分析においてアドバイスをくださった廣津信義先任准教授、河野洋氏、研究における様々な経験機会を与えて下さった大阪体育大学町田萌講師には心より感謝申し上げます。さらに、修士論文審査に携わっていただいた主査、工藤康宏先任准教授には、自分の中で整理されていなかったことをうまく整理していただける形でアドバイスをくださり、大変感謝いたしております。

そして、質問紙調査においてご協力いただいた、鈴木大地会長をはじめとするオリンピック協会職員および会員の皆様、質問紙配布、データ入力を手伝っていただいた小笠原研究室の先輩・後輩の皆様のおかげで貴重なデータを収集することができ、研究に用いることができました。誠にありがとうございました。

さらに、本研究において大いなるご支援をいただいた女性スポーツ研究センターの皆様には、大変お世話になりました。ありがとうございました。

小笠原研究室の先輩・後輩の皆様、そして同期である宮本さん、村井君と出会い、様々な話をしたり、共に活動をしたりすることが、私の日頃の研究に活力を持たせ、その一つ一つがかけがえのない日々でした。これからも、互いに刺激し合える関係を継続していけることを心から願っています。

最後に、私の大学院進学に驚きながらも、反対をせずその後も毎日の生活において支えてくれた両親に大変感謝しております。あなた方二人からの支援がなければ、素晴らしい方々に出会い、価値ある経験をし、修士論文を書き上げることはできませんでした。本当に、いつもありがとうございます。

2016年2月12日

渡邊夏美