

平成 28 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

なでしこリーグ選手の
コーチングキャリア選択の予測因子

学籍番号 4115029

氏名 藤崎 真琴

論文指導教員 小笠原 悦子

合格年月日 平成 29 年 2 月 20 日

論文審査員

主査

吉打 雅文

副査

伊藤 素紀

副査

小笠原 悦子

目次

| | |
|--|----|
| 第1章 緒言 | 1 |
| 第1節 研究の背景..... | 1 |
| 第2節 研究の必要性..... | 2 |
| 第3節 研究の目的..... | 3 |
| 第4節 用語の定義..... | 3 |
| 第1項 コーチ..... | 3 |
| 第2項 コーチングキャリア..... | 3 |
| 第3項 SCCTに関する因子..... | 3 |
| 第4項 ロールモデル..... | 3 |
| 第5項 コーチング教育..... | 3 |
| 第6項 コーチ興味..... | 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..... | 6 |
| 第1項 自己効力感..... | 6 |
| 第2項 結果期待..... | 7 |
| 第3項 自己効力感、結果期待および興味の関係..... | 7 |
| 第4項 キャリア選択に影響を与える環境的因子..... | 7 |
| 第3節 女性のキャリア選択に関する研究..... | 8 |
| 第4節 女性のコーチングキャリアに関する研究..... | 9 |
| 第5節 女子サッカーに関する研究..... | 11 |
| 第6節 先行研究のまとめ..... | 12 |
| 第7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..... | 13 |
| 第1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興味による違い..... | 14 |
| 第2項 なでしこリーグ所属選手のコーチ興味に影響を及ぼす要因..... | 14 |
| 第3項 なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックのコーチングキャリア選択 に関わる要因の比較..... | 15 |
| 第3章 研究方法 | 16 |
| 第1節 調査対象者..... | 16 |
| 第2節 調査期間..... | 16 |
| 第3節 調査方法..... | 16 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 第4節 質問内容 | 16 |
| 第1項 個人的属性..... | 16 |
| 第2項 社会認知的理論 (SCCT) に関する因子..... | 17 |
| 第5節 倫理的配慮..... | 19 |
| 第6節 分析方法 | 19 |
| 第1項 記述統計および尺度の信頼性 | 20 |
| 第2項 理論仮説1の検証に関する分析..... | 20 |
| 第3項 理論仮説2に関する分析..... | 20 |
| 第4項 理論仮説3に関する分析..... | 20 |
| 第4章 結果..... | 21 |
| 第1節 対象者の個人的属性..... | 21 |
| 第1項 対象者の年齢..... | 21 |
| 第2項 就業状況 | 21 |
| 第3項 最終学歴 | 22 |
| 第4項 競技開始年齢..... | 22 |
| 第5項 女性コーチに指導を受けた経験..... | 22 |
| 第6項 指導経験の有無 | 23 |
| 第7項 コーチング教育の有無 | 23 |
| 第8項 コーチ資格の有無..... | 23 |
| 第9項 小学生時の所属チーム | 24 |
| 第10項 中学生時の所属チーム | 24 |
| 第11項 コーチ資格の種類..... | 25 |
| 第12項 コーチング教育の種類 | 25 |
| 第13項 対象者のロールモデル | 26 |
| 第14項 競技開始のきっかけ | 26 |
| 第15項 指導したい選手の競技レベル | 27 |
| 第16項 指導対象 | 27 |
| 第17項 指導頻度 | 27 |
| 第18項 女性コーチに指導を受けたチーム | 28 |
| 第19項 女性コーチに指導を受けた時期..... | 28 |
| 第20項 コーチング教育を受けた相手 | 29 |
| 第2節 社会認知的進路理論 (SCCT) に関する因子 | 29 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 第1項 | 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..... | 29 |
| 第2項 | SCCTに関する9因子の相関..... | 31 |
| 第3項 | コーチ興味におけるSCCTに関する9因子についての平均値、標準偏差、およびMNOVAの結果..... | 31 |
| 第4項 | コーチ興味間における自己効力感、結果期待に関するANOVAの結果..... | 32 |
| 第3節 | コーチ興味に影響を及ぼす要因..... | 32 |
| 第1項 | コーチ興味におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果..... | 32 |
| 第2項 | コーチ興味におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果..... | 33 |
| 第3項 | コーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無の χ^2 検定の結果..... | 33 |
| 第4項 | コーチ興味におけるコーチング教育の有無に関する χ^2 検定の結果..... | 34 |
| 第5項 | コーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果..... | 34 |
| 第4節 | SCCTに関する9因子のなでしこリーグ所属選手と女性オリンピックとの比較..... | 35 |
| 第5章 | 考察..... | 36 |
| 第1節 | 仮説の検証..... | 36 |
| 第1項 | コーチングキャリア選択に関わる要因に関する仮説の検証..... | 36 |
| 第2項 | なでしこリーグ所属選手のコーチ興味に影響を及ぼす要因についての仮説の検証..... | 37 |
| 第3項 | なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックのコーチングキャリア選択に関わる要因の仮説の検証..... | 40 |
| 第4項 | 女性コーチ増加に向けて..... | 40 |
| 第6章 | 結論..... | 42 |
| 第1節 | 研究の概要..... | 42 |
| 第2節 | 研究の限界..... | 42 |
| 第3節 | 今後の課題..... | 42 |
| 第1項 | 女性コーチへの調査..... | 43 |
| 第2項 | 引退後の選手への調査..... | 43 |
| 第3項 | 質問内容の改善..... | 43 |
| 第4項 | 他種目の選手との比較..... | 43 |
| 第5項 | コーチングキャリア選択に関わる11因子の検討..... | 43 |

| | |
|-----------------|----|
| 引用・参考文献一覧..... | 44 |
| Abstract..... | 49 |
| 謝辞..... | 50 |
| 添付資料 A：依頼状..... | 51 |
| 添付資料 B：質問紙..... | 53 |

図・表リスト

| | |
|--|----|
| 図 1. 女性コーチのためのバリアとサポートに関する生態学的モデル..... | 10 |
| 図 2. なでしこリーグ 1 部と 2 部における年代別人数..... | 21 |
| 図 3. 対象者の保有コーチ資格の種類..... | 25 |
| 図 4. 対象者が受けたコーチング教育の種類..... | 25 |
| 図 5. 対象者のロールモデル..... | 26 |
| 図 6. 対象者の競技開始のきっかけ..... | 26 |
| 図 7. 対象者が指導したい選手の競技レベル..... | 27 |
| 図 8. 指導の対象者..... | 27 |
| 図 9. 対象者の指導頻度..... | 28 |
| 図 10. 対象者が女性コーチに指導を受けたチーム..... | 28 |
| 図 11. 対象者の女性コーチに指導を受けた時期..... | 29 |
| 図 12. 対象者がコーチング教育を受けた相手..... | 29 |
| | |
| 表 1. 対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差..... | 21 |
| 表 2. 対象者の就業状況..... | 22 |
| 表 3. 対象者の最終学歴..... | 22 |
| 表 4. 対象者の競技開始年齢..... | 22 |
| 表 5. 対象者の女性コーチに指導を受けた経験の有無..... | 23 |
| 表 6. 対象者の指導経験の有無..... | 23 |
| 表 7. 対象者のコーチング教育の有無..... | 23 |
| 表 8. 対象者のコーチ資格の有無..... | 24 |
| 表 9. 対象者の小学生時の所属チーム..... | 24 |
| 表 10. 対象者の中学生時の所属チーム..... | 24 |
| 表 11. SCCT に関する 9 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..... | 30 |
| 表 12. SCCT に関する 9 因子における相関係数..... | 31 |
| 表 13. コーチ興味別における SCCT に関する 9 因子の平均値、標準偏差、および MANOVA の結果..... | 32 |
| 表 14. コーチ興味間における自己効力感、結果期待に関する ANOVA の結果..... | 32 |
| 表 15. コーチ興味におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果..... | 33 |

| | |
|---|----|
| 表 16. コーチ興味におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果 | 33 |
| 表 17. コーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無に関する..... | 34 |
| 表 18. コーチ興味におけるコーチング教育の有無の χ^2 検定の結果 | 34 |
| 表 19. コーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果 | 35 |
| 表 20. 女性オリンピックとなでしこリーグ所属選手における SCCT に関する 9 因子の | 35 |

第1章 緒言

第1節 研究の背景

2014年に女子サッカー発展のための重要方針である“Women's football - 10 key development principles”¹³⁾がFIFAの総会で承認された。この中で、最優先課題の一つとして、女性指導者の育成が掲げられている。米国やドイツなどの女子サッカー強豪国においては、女性指導者が代表チームを指揮することがスタンダードとなりつつあり、FIFA女子サッカーランキングトップ10のチームの半数が女性指導者である。こうした世界的な動きを受けて、日本サッカー協会においても女性指導者のレベルアップを目的とした「女性指導者スキルアップ研修会」を開催するなど、女性指導者の育成に力を入れ始めている。2016年4月には、高倉麻子氏がサッカー女子日本代表の監督に就任した。また、2015年には「女性スポーツ研究センター」が、女性コーチ育成を目指す日本初の試みとして「女性コーチアカデミー2015」を開催し、2016年においても「女性コーチアカデミー2016」が開催され、女性コーチへのサポートが一過性のものではなく、持続性のあるものへと着実に変化し始めている。

日本のスポーツ界全体においても、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催が迫り、2015年にはこれまで文部科学省や厚生労働省など複数の省庁にまたがるスポーツ行政機関を一本化し、スポーツの振興とその他のスポーツに関する施策の推進を図ることを目的とした「スポーツ庁」が設立され、スポーツムーブメントが起こり始めた。しかし、課題も抱えている。その一つが、アスリートのキャリア形成の問題である³⁷⁾。2011年に文部科学省において「スポーツ基本法」が制定され、今後10年間を見通した計画と今後5年間に取り組む施策を示した「スポーツ基本計画」を策定した。この中の施策の一つで「スポーツ界における好循環の創出」が挙げられている。そこには、国やスポーツ団体において、トップアスリートとしてのアスリートライフに必要な環境を確保しながら、現役引退後のキャリアに必要な教育を受け、将来に備えるという「デュアルキャリア」についての意識啓発やアスリートのキャリア形成のための支援を推進するとしている³⁷⁾。Jリーグは日本の競技団体としてセカンドキャリア支援の取り組みを行っている。それに追随して、JOC、日本野球機構、日本女子プロゴルフ協会、日本プロスポーツ協会、日本バスケットボールリーグ、四国アイランドリーグ、プロ野球独立リーグなどが組織的な教育支援プログラムを始めている。しかし、アスリート自身も現役引退後のキャリアパスに漠然とした不安を感じつつ、セカンドキャリアに向け、現役時代から準備する者は少なく、競技団体によるサポートも未だ不十分である。一方、海外のセカンドキャリア支援体制は、引退後のアスリートを対象にするのではなく、現役のアスリートを対象に現役時からの職業訓練が中心である⁵⁷⁾⁵⁸⁾。

第2節 研究の必要性

2016年のリオデジャネイロ五輪において、我が国のメダル獲得数は41個で過去最多となった。また、東京2020が4年後に迫り、日本国内だけでなく、世界中から日本のスポーツに注目が集まっている。オリンピック競技においては、女性が参加できる競技数が増加しており、リオデジャネイロ五輪においても日本の女性アスリートの金メダル獲得数は男性アスリートよりも多かった。リオデジャネイロ五輪に参加した女性アスリート164人中5名が子どもをもつアスリートであった。世界と比べるとまだまだ少ないが、東京の国立科学スポーツセンターには、代表クラスの選手のための託児所があり、強化指定選手にはベビーシッターの費用給付制度があるなど、出産後も競技を続けられるように、女性へのサポートは確実に増えてきている。しかし、リオデジャネイロ五輪に参加した女性監督、コーチは17%に留まっている。女性コーチへのサポート、女性アスリートのさらなる競技力向上やサポートは重要な課題となってきているが、女性コーチ、女性アスリートに対する効果的な支援の在り方については未だ研究・開発途上である³⁷⁾。また、各競技において、アスリートが一貫した指導理念に基づいて、トップアスリートへと育成されるシステムが重要であり、個人の特性、発達の段階に応じて多様で最適な指導を受けることができるような仕組みが必要である。

日本の女子サッカーにおける問題点は、中学校年代にサッカーを継続する環境が整っていないこと、特に学校運動部が不足していることが挙げている。このことにより、競技開始年代の遅れ、サッカーキャリアの一時中断、専門化の遅れなどの影響がある³⁶⁾。これは、指導者の不足が影響していると考えられる。前田の報告から20年以上経過しており、様々な支援、改善策がなされ始めているものの、依然として、女性指導者不足の現状は変わらない。日本サッカー協会によると、公認の指導者資格を持った女性指導者は、2,401名で全体の3%に留まっている²⁴⁾。日本サッカー協会の田嶋会長も、女子サッカーが発展しきれない要因の一つに女性コーチが少ないことを挙げている。また、なでしこリーグ全32チーム中、女性監督は4チームのみという現状である。なでしこリーグにおいてはプロ契約している選手はほんの一部であり、その他の選手はフルタイムで働きながら夜に練習するという厳しい環境の中で競技を続けている。そのような状況の中、アスリートキャリアを継続していくこと、現役引退後にコーチングキャリアを選択し、継続していくには環境面でまだまだ改善すべき点がある。選手が何を求めているのか、どういった点を改善すべきなのかを明らかにすることが必要である。

本研究では、日本のスポーツにおいて女性リーダーが継続的に指導に関わることでできる環境構築のため、女性リーダー、特に女子サッカーのコーチ育成の促進要因、障害要因を究明する調査研究を実施する。本研究は、アスリートたちがセカンドキャリアと

してコーチングキャリアを選択する可能性の検討、および既にコーチングキャリアを選択した女性のキャリア継続支援に対する基礎的な資料の提供も可能となる。

第3節 研究の目的

本研究の目的は、なでしこリーグ所属選手のコーチングキャリアに関する阻害要因、促進要因を社会認知的進路理論（SCCT）を用いて検討することである。

したがって、本研究では、コーチングキャリア選択に関わる要因に対する認識について、1) コーチ興味による違いを明らかにすること、2) コーチ興味に影響を及ぼす要因を明らかにすることである。また、3) 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4節 用語の定義

第1項 コーチ

本研究では、コーチとは「選手に技術などを訓練・指導する監督及びコーチ」と定義した。

第2項 コーチングキャリア

本研究では、コーチングキャリアとは「職業としてコーチすること」と定義した。

第3項 SCCTに関する因子

本研究では、「SCCTに関する因子」を渡邊(2016)の研究から、1) 自己効力感、2) 結果期待、3) コーチ興味、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因子と定義した。

第4項 ロールモデル

本研究では、ロールモデルを考え方や行動の良い手本となる人物と定義した。

第5項 コーチング教育

本研究では、コーチング教育をコーチングに関する考え方や知識、技能の教授と定義した。

第6項 コーチ興味

本研究では、コーチ興味を自分がコーチングキャリアを選択することに対する興味と定義した。

第2章 先行研究

第1節 キャリア発達に関する理論

これまでキャリア発達に関する様々な理論構築がなされてきた。坂柳によるとキャリア発達には内容理論と過程理論に分けられる⁴⁷⁾。

内容理論とは、主に原因や規定要因などの進路選択・発達の内容に焦点をあてたもので、過程理論は進路選択・発達の原因や規定要因よりも、過程のメカニズムに焦点をあてたものであるとしている⁴⁶⁾⁴⁷⁾。内容理論には、「個人の能力や興味などの特性と職業側の要請する要因とが適合すれば、職業選択・適応の問題は解決する」という特性-因子理論や、「職業（進路）選択の原因を、主に、個人の人格的諸特徴（欲求・興味・性格など）と関係づけて説明している」人格理論、「職業（進路）選択には、個人をとりまく環境状況（社会的・経済的・偶然的要因など）が影響を与えている」という状況理論があるとしている⁴⁶⁾⁴⁷⁾。

一方、過程理論には「職業（進路）選択や適応をめぐる行動は、個人の継続的な過程であり、いくつかの発達段階を経過する」発達理論や、「職業（進路）選択を、個人の意思決定の連続的な過程としてとらえ、そのメカニズムを解明しようとしている」意思決定理論がある。そして今回用いた社会認知的進路理論は「職業（進路）選択の過程を、社会的認知（学習）理論にもとづいて、認知的メカニズムの視点から説明している」としている⁴⁶⁾⁴⁷⁾。

キャリア発達に関する理論において、人間行動の全般についての Bandura の社会的学習理論がある。Bandura は、人間行動を説明する理論において、精神分析学による意識下の内的衝動を動因とすると説明し、行動主義心理学による直接的な環境刺激を動因とするという説明のいずれも人間行動の複雑さを説明する上では不十分だと考えた。そこで、行動、他の個人的要因、環境要因の全てが、相互に決定要因として働くと捉える社会的学習理論を提唱した。社会的学習理論では、行動決定の先行要因として予期の働きを重視しており、特に、ある結果が生じる際に必要な行動を上手く行うことができるという可能予期を自己効力感と呼んでいる²⁵⁾。この社会的学習理論は、キャリア意思決定における社会的学習理論やキャリア自己効力感などのキャリア研究者によってキャリアの分野に適用されている¹⁵⁾²²⁾。

Lent は、社会的認知理論を進路関連領域に適用し、社会認知的進路理論(SCCT)を提唱した²⁶⁾。この SCCT に関しては第2節で詳細を述べる。

第2節 社会認知的進路理論に関する研究

社会認知的進路理論(SCCT)とは Lent²⁶⁾が、Bandura の社会的認知理論⁵⁾をキャリアの分野に適用した理論であり、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である⁵³⁾。SCCT は、自己効力感、結果期待、目標設定が理論の中核にあり、自己効力感が高く、自分にとって価値がある結果が得られると判断した時、人は活動に対して興味を持ち、目標を設定すると考えられている。従って、進路選択に対する自己効力感と結果期待はいずれも目標に対して肯定的な影響を及ぼすとされている。その他に、性別、人種などの個人的属性、過去の学習経験、環境条件といった多様な要因が相互に作用しながら進路発達を促すとされている³⁾。

第1項 自己効力感

自己効力感とは「ある特定の行動や課題を遂行するために必要な能力に対する信念⁵⁾である。これは単なる自信とは異なり、自分には何ができるか、どのくらいの能力があるかといった判断力、自己評価を含むものである¹⁶⁾。この自己効力感は行動選択に重要な影響を与える²⁹⁾。林は、自己効力感の効果として、能力、態度、意欲、行動、職務業績・行動結果、ストレス知覚・病気治療、人生の成功・幸せの7つの項目に影響を与えている¹⁷⁾。この自己効力感を得る主な情報源として、「遂行行動の達成」、「代理的経験」、「言語的説得」、「情動的喚起」という四つの要因を挙げている。「遂行行動の達成」とは、自分自身である行動を遂行し、成功することによって得られるものである。「代理的経験」とは、自分以外のモデルの遂行とその結果を観察して得られるものである。「言語的説得」とは、言語によって成功するという暗示をかけるものである。「情動的喚起」とは、生理状態により、自己効力感が影響を受けるというもので、緊張している時には、冷静な時に比べ、効力感が低くなるとしている⁵⁷⁾。自己効力感がキャリア発達においても重要な役割を果たすことが指摘されている⁵⁹⁾。また、自己効力感はある行動を始めるかどうか、そこにどのくらいの努力を費やすか、そして、障害に直面した時、どれくらいその行動を継続するか、といった行動に対する姿勢に影響を与える⁶⁵⁹⁾。

Hackett & Betz によって、大学生の職業行動に効力感を適用し、その中で、女子学生が男子学生と同程度の能力を持っていても、伝統的に男性中心の職業に対する効力感が低いこと、効力感が進路の選択肢の幅や職業興味に影響することが明らかにされている³⁸⁾。こうした傾向は女子学生個人が持つ能力や適性を反映した自己評価によるものではなく、ジェンダーステレオタイプな社会化との関わりを持つとされている⁴⁾。大学生以外にも、中学生を対象とした研究、Matsui & Tsukamoto による日本の大学生による研究

や⁴⁴⁾⁴⁹⁾, Perrone & Kristin (2001)によるキャリア選択に関する民族的相違の研究も行われており、進路に関する自己効力感が年齢や文化を超えて様々な集団に適用可能なことが示されている³⁾⁴⁴⁾。

第2項 結果期待

結果期待とは「ある行動を行った場合の結果に対しての期待」のことである²⁸⁾。結果期待はある特定の行動に動機付けをすることに重要な役割を果たす¹⁾。結果期待には、報酬や労働条件などの物質的要素、社会的地位などの社会的要素、仕事へのやりがいなどの個人的要素という3つの要素が含まれるとしている²⁵⁾²⁶⁾。また、結果期待は目標選択とその実行に対して直接的・間接的に影響を及ぼすとしている³⁾²⁶⁾。結果期待が高いとその行動を選択するか維持するが、結果期待が低いとその行動を選択せず諦めるなど、意思決定に影響する²⁸⁾。

第3項 自己効力感、結果期待および興味の関係

SCCTにおいて、自己効力感と結果期待の双方が進路に関する興味に影響を及ぼし、目標設定や具体的な活動に結びつくとしているが、多くの場合、効力感が規定因としてかなりの部分を占めるため、結果期待は効力感の影響を補足するに過ぎないものとされてきた⁴⁾³¹⁾。また、人は得意な分野や自信が持てる領域では、望ましい結果を期待し、苦手な分野や自信の持てない領域では、望ましくない結果を予測するというかたちで、効力感が部分的に結果期待を規定するというケースも考えられると述べられている⁴⁾²⁷⁾。しかし、安達の大学生の職業興味に関する研究によると、結果期待が興味の形成に効力感と同程度、あるいはそれ以上の影響を及ぼすと報告している⁴⁾。また、Lentによると、自己効力感と結果期待は学習経験に影響を受ける²⁶⁾。

第4項 キャリア選択に影響を与える環境的因子

キャリア選択に影響を与える環境的因子には、労働環境、教育の限界、人種や性別による差別といった阻害要因や周囲からのサポートや過去の学習経験、ロールモデルといった促進要因がある¹⁾³⁾²⁶⁾。キャリア選択に影響を与える環境因子は、SCCTにおいて個人的要因と環境的要因は密接に関わりあっている²⁶⁾。キャリア選択に影響を与える環境因子は、進路選択に直接、または、自己効力感、結果期待、興味を介して影響を及ぼす³⁰⁾。人は、障壁が多いほど、自己効力感と結果期待が低くなるとされている³⁵⁾。たとえ、自己効力感と結果期待が高かったとしても、目標達成への克服できない障壁があるとすれば、そのキャリア選択を避けることもある²⁶⁾。また、良い成績を取るなどの周囲から

の承認は自己効力感に影響を及ぼす環境要因とされている⁴⁵⁾。

また、キャリア選択に影響を与える環境的因子には、男女差が報告されている⁴⁴⁾。大学生男女へのキャリアについての調査の中で、キャリア選択においての障壁の認識は、男子学生は、労働時間であったのに対し、女子学生は報酬であった。これは社会的に女性の給料の低さが影響しているとされている²⁶⁾。

SCCTによれば、自己効力感や結果期待の男女差は生物学的な差異に規定されるものではなく、社会・文化的環境で、それぞれの性役割基準を取得することによって異なる認知が形成される⁴⁾。女子学生の自己効力感が伝統的に男性的とされる仕事領域で低くなることを見出し、こうした傾向は女子学生個人がもつ能力や適性を反映した自己評価によるものではなく、その時代に主流をなす性役割社会と関わりをもつとされている⁸⁾。また、すべての職業に言えるわけではないが、依存や共感性、他愛性などの表出性を強調するような女性としての性役割社会化を受けた女子学生は、男性的領域における自己能力を低く認知するために、能力や可能性が十分に発揮されないことを指摘している⁴⁾。

第3節 女性のキャリア選択に関する研究

女性のキャリア選択に関する研究は多く行われている。一般にキャリアを規定する要因として外的要因と内的要因が考慮される¹⁰⁾⁴⁸⁾。外的要因には、職場の組織風土や伝統、制度、上司や同僚との人間関係、職務内容、社会状況、法律などがある。内的要因は、能力、パーソナリティ、興味、技能、職務満足、価値観、仕事に対する態度などとされている⁴⁸⁾。しかし、女性の場合には、外的要因に子育ての役割などの家族要因や女性が働きやすい環境か否かの制度的要因も加わる。また、内的要因には、性役割観と職業観のかかわりや男女平等観も考慮する必要がある⁴⁸⁾。

女性のキャリアの研究において女性の就業の特徴についての研究において、結婚出産後も初職を継続している女性は少数で、子どもがいる女性で働いている女性が少ないことを報告している⁴³⁾⁵¹⁾。その中でも、就業を継続している女性の特徴として、本人の就業意識、配偶者のサポート、周囲の就業に対する意識などが影響しているとしている⁵¹⁾。

井上は、女子大生と20代未婚の働く女性のキャリアに関する意識の比較において目指すべき人物像が両者とも、手に職をつけたエキスパート型が最も多かったと報告している。これは現代の雇用形態の多様化と経済情勢の不安定化の影響で、雇用が不確定であり、企業の中で生き残っていくためにエキスパート型人材を志向したと考えられる。また、両者ともリーダーになろうとする者は少なく、特に女子大生はリーダーを支える参謀型志向が強いことも報告されている²⁰⁾。このことは、女性は社会の中でアシスタント的役割であると考えられる女子大生もまだ多いと考えられる²²⁾。ジェンダーステレオタ

イブは男性だけではなく、女性自身でもつくりあげている¹⁸⁾。

現在の日本における取り組みとして、内閣府男女共同参画局を中心に男女共同参画基本計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた諸施策を推進している。その中で、女性のキャリア形成支援に関する学習機会の充実のための事業、女性のライフプランニング支援総合推進事業などを行なっている⁵⁰⁾。渡辺は、キャリア形成はある年齢に達したら自然と実現できることではなく、そのために必要な能力や態度は外部からの働きかけ（教育や支援）が不可欠であるとしている⁵⁴⁾。そのような取り組みがスポーツ界にも派生してよりよいキャリア形成の実現が図られる必要がある。

第4節 女性のコーチングキャリアに関する研究

アスリートのセカンドキャリアの問題は女性だけではなく男性にも言えることで、スポーツ界全体の問題である²⁾。しかし、女性には女性特有のキャリアに関する問題が存在する。したがって、男子選手とは別に検討されるべき問題である⁵⁶⁾。

キャリア構築の障壁の一つに「前例がない」ことが挙げられている¹¹⁾。これはロールモデルが不足している女性指導者にもあてはまる。松本によると、高校生は職業モデルとしている対象は男子では父、有名人、女子では有名人、母の順に多かったと報告している³⁵⁾。また、オリンピックを対象にしたコーチングキャリアについての研究においても男性は男性を、女性は女性をロールモデルとしていることが明らかにされており、女性コーチは他の女性コーチにとっても重要な存在であるとされている⁴⁰⁾⁵³⁾。

女性指導者の抱える問題として次のことが挙げられている。スポーツ界は依然として男性社会であること、妊娠、出産などの女性特有のライフイベントとの両立、差別、ロールモデルの不足などである²³⁾⁵³⁾。また、図1はLaVoi & Dotoveの、女性コーチの障壁とサポートの生態学的モデルである³⁹⁾。その中で、障壁とサポートを個人、人間関係、組織、社会文化の4つのカテゴリーに分類している。このようにカテゴリーごとのアプローチが必要不可欠であると考えられる。

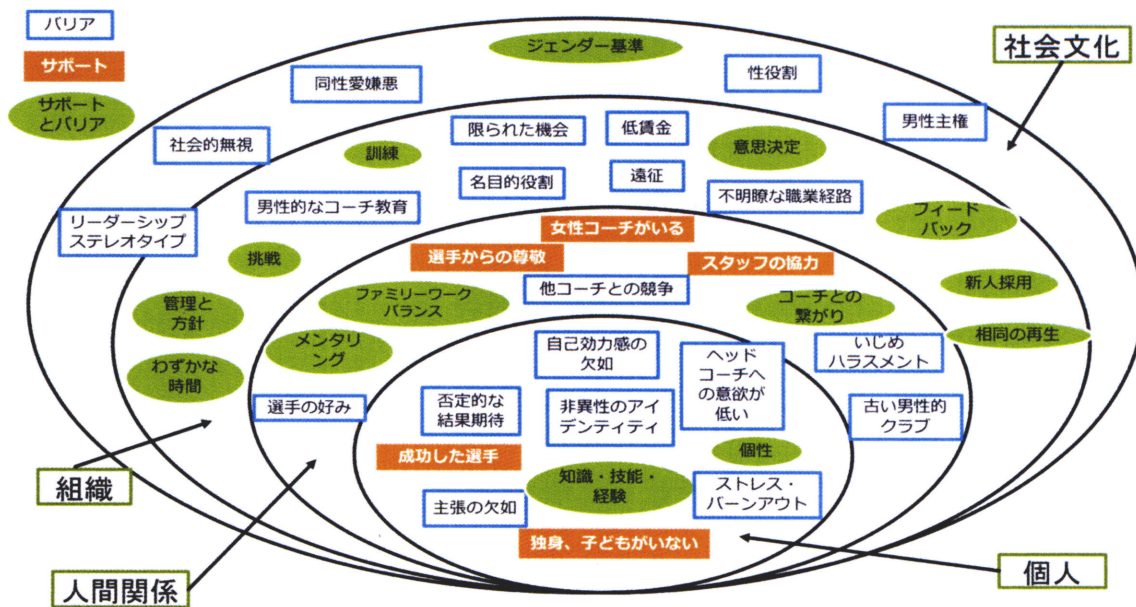


図 1. 女性コーチのためのバリアとサポートに関する生態学的モデル
 出所) LaVoi & Dotove (2016). p.20 より引用 (日本語版作成)

女性のコーチングキャリアに関する研究において、Moran は、ロールモデルと就業時間がコーチング自己効力感と結果期待に関わるとしている。またコーチング自己効力感と結果期待がコーチ興味の変因であるとしている³⁴⁾。コーチング自己効力感とコーチの性別の関係を調査した研究では、コーチの性別がコーチング自己効力感に影響を及ぼすことは示されなかったが、コーチングレベルに差が見られたとしている³²⁾³⁴⁾。特に、女性によってコーチをされた女子選手はヘッドコーチのポジションに立つことを望む可能性が高かったが、男性によってコーチされた女子選手はアシスタントコーチのポジションを望む可能性が高かったとしている。この研究において、女性コーチのロールモデルの存在が、コーチング自己効力感を高めるために非常に重要な役割を果たすことを示している。

女子選手のコーチングキャリア選択における障壁として就業時間がその要因の一つであるとしている¹²⁾。就業時間とコーチング自己効力感には否定的な関係しており、就業時間がコーチングキャリアを退く潜在的な要因であるとしている。女性がコーチングキャリアを継続する決定要因は仕事と家庭の両立であるとしている¹²⁾。女性が家庭との両立のために柔軟なスケジュールを申し出ることによって能力のある女性でもアシスタントコーチになることが多いとしている。また、男性によってコーチされた女子選手は女性によってコーチされた選手よりも、差別を職業へのより大きい障壁だと見なす可能性が高かったとしている。

男子選手と女子選手のコーチの性別の好みに関する研究において、Magnusen は、男子選手はより上級のコーチ資格を持った男性コーチを望むのに対し、女子選手はコーチの性別の好みを持っていなかったと報告している³³⁾。また、女子選手はどんなコーチ資格のレベルのコーチとでも生産的なトレーニングをすると報告している。女子選手が求めているのは、上級コーチではなく、女子選手に最も適したトレーニングや力を発揮させ、成長させることができる知識があるコーチであり、相性が良いコーチである³³⁾。

我が国においては、「第2次男女共同参画基本計画」において、「社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が2020年までに少なくとも30%程度になることを期待し、各分野における自主的な取組が推奨している」と記載され、「第3次男女共同参画基本計画」で、その目標の達成に向けて、「取組の強化・加速が不可欠である。クォータ制（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式など多様な手段のうち、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推奨する」と記載されている⁴¹⁾⁴²⁾。しかし、女性指導者の育成と登用においては、性別に配慮することおよび女性の団体役員等への積極的な登用を図ることが期待されるとあげられているが、具体的な目標値が示されていないと指摘している¹⁹⁾。このように、女性指導者の育成への動きはあるものの、具体的な施策や取組は少なく、煮え切らないのが現状である。

第5節 女子サッカーに関する研究

サッカーは伝統的に男性のスポーツであるとされてきた。したがって、それは選手のみならず、指導者にも影響を及ぼしている。

全米大学スポーツ競技協会である NCAA の女子選手におけるコーチングキャリアについての研究において、コーチング自己効力感と結果期待が女子選手のキャリア選択において影響を及ぼすとしている。また、コーチング自己効力感と結果期待はコーチ興味においても影響を及ぼすとしている。しかし、それらの結果はディビジョンレベルと競技ごとで差がある。サッカーにおける女性コーチは33%、バスケットボールが59%、バレーボールが55%となっており、サッカーの女性コーチのパーセンテージが際立って低い。さらにコーチング自己効力感も女子サッカー選手より女子バレーボール選手の方が高いと報告されている。また、認知された差別レベルについては、NAIAよりディビジョン1の方が高いと報告されている³⁴⁾。

NCAA の女子サッカーチームに関する研究において Narcotta は、NCAA の女子サッカーチームの66.9%が男性ヘッドコーチであり、女性コーチのパーセンテージが低い現状が長きに渡って続いていると報告している³⁸⁾。これにより、さらに男性優位になってい

るサッカーにおいて、男性ヘッドコーチが男性としてのステレオタイプの役割となることで、多くの特に若いアシスタントコーチは、男性のヘッドコーチは女性のヘッドコーチより素晴らしいロールモデルであると考えている³⁸⁾。また、スポーツ少女マンガのジェンダーに関する研究においても、ジェンダーステレオタイプを作っているのは、男性だけではなく、自己保身をはかる女の側でもあると指摘されている¹⁸⁾。

女子選手は一般的に、男性コーチが構造化され、論理的に整理されていて、より一層攻撃的で、要求が厳しいと考えるのに対して、女性コーチが対人関係やメンタルケア、肯定的なフィードバックが得意であると考えているとしている。このような考え方が、勝利を求めた時、女性コーチより男性コーチに期待する要因の一つとなっているとしている。またコーチングキャリアが女性にとって魅力的でない要因として、性差別が挙げられている²¹⁾。NCAA ディビジョン1の競技部長の女性の割合は2008年時点で8.4%であった。女性が管理職に就く機会は限られており、コーチングキャリアは女性たちにとって行き止まりの仕事であるが、男性は、キャリアアップの道筋がある⁹⁾。

日本の女子サッカー界のトップレベルであるなでしこリーグ所属チームを対象としたキャリア支援に関する研究において、選手の雇用形態の違いやセカンドキャリア支援の現状など、選手を取り巻く環境にチーム間で大きく差があることが明らかにされている¹⁴⁾。また、東明らは、日本において女子サッカーがスポーツ文化として認知されて根づいていくために重要な点として、女子スポーツ全体の地位向上、女子サッカーの環境整備、女子サッカー選手の意識改革の3点を挙げている。その中で、なでしこリーグの果たす役割は大きく、なでしこリーグがサッカー少女の目指す目標になることで底辺の拡大が望めるとしている⁵²⁾⁵⁵⁾。日本サッカー協会は、日本女子サッカー発展のため、JFAの理念、ビジョン、約束を実現するために「世界のなでしこになる」というビジョンがある。このなでしこビジョンの中で、サッカーを女性の身近なスポーツにする、なでしこジャパンが世界のトップクラスであり続ける、世界基準の個を育成するという3つの目標を定めている。三つ目の目標の具体策として、「女子サッカーに携わる、特に女性の指導者・審判員の数を増やし、レベルアップを図る」としている。具体的な支援として、2016年からなでしこリーグ現役選手とOGへ協会が一部の受講料を負担してのC級指導者ライセンス受講、2011年のW杯優勝メンバーへの個別の働きかけ、上級指導者ライセンスへのチャレンジの促進、女性インストラクターの増加や女性指導者の海外へのチャレンジを促進など様々なアプローチが始められている²⁴⁾。

第6節 先行研究のまとめ

先行研究を検討した結果、以下の5点が明らかになった。

1. SCCT は様々な職業領域に援用されており、汎用性が高く、コーチングキャリアにおいても用いられている理論である。

2. SCCT においてキャリア選択に影響を及ぼす環境因子は自己効力感、結果期待、興味に影響を及ぼす。

3. 日本社会には依然として男性優位な風潮があり、男女双方におけるジェンダーステレオタイプが存在している。また、キャリア選択において女性特有の障壁が存在しており、それらをどう取り除くか、またどう向き合うか、どういったサポートがなされるかが、女性がキャリアを継続する上で重要である。

4. 女性のコーチングキャリアにおいて、選手、指導者の中にもジェンダーステレオタイプが根強い。また女性特有の障壁が存在することから、個人的要因、環境的要因それぞれへのアプローチをすることが女性指導者増加につながる。

5. 伝統的に男性のスポーツとされてきたサッカーにおいて、女子選手同様に女性指導者も依然として少ない。男性社会の色が強いとされるスポーツの中でも際立ってその傾向が強い女子サッカー界で、キャリア構築に向けてサポートが必要である。また、女子サッカー界発展には女性指導者が必要である。

以上のことから、未だ男性社会の風潮が残る日本社会、スポーツ界、女子サッカー界において、女性がキャリアを構築していくためには、社会はもちろん、女性自身のジェンダーステレオタイプの変革や女性自身がキャリア構築に向けて障壁と向き合う、サポートを求めるなどの意識改革、さらには組織、制度的な障壁に対するサポートが必要である。特に、女子サッカー界は変革の時を迎えており、女性指導者増加のための支援が始まっている。このように組織的な支援が始まっている今、この支援策をさらに生かすべく、選手がコーチングキャリアを選択するか否かに関わる要因やプロセスを検討する必要がある。

しかし、国内で女子サッカー選手のコーチングキャリア選択の要因やプロセスに理論的に示した研究はない。したがって、SCCT を援用することにより、これからセカンドキャリアを選択する現役選手のキャリア選択のプロセス、要因を理論的に検討することができる。したがって、SCCT はなでしこリーグ所属選手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7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コーチ興味による違い、コーチ興味に影響を及ぼす要因を明らかにするため、以下のように仮説を設定した。

第1項 コーチングキャリア選択に関わる要因におけるコーチ興味による違い

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、コーチ興味によって異なる」とした。

1) 作業仮説1

本研究の作業仮説1は「コーチングキャリアに興味がある選手のコーチングキャリア選択に関わる9要因の認識は、コーチングキャリアに少し興味がある選手、コーチングキャリアに興味がない選手、まだわからない選手に比べてポジティブな認識を示す」とした。

第2項 なでしこリーグ所属選手のコーチ興味に影響を及ぼす要因

1. 理論仮説2

本研究の理論仮説2は「コーチ興味に影響を及ぼす影響は環境要因によって異なる」とした。

1) 作業仮説2a

本研究における作業仮説2aは「コーチ興味はロールモデルの有無によって影響を受ける」とした。

2) 作業仮説2b

本研究における作業仮説2bは「コーチ興味は女性のロールモデルの有無によって影響を受ける」とした。

3) 作業仮説2c

本研究における作業仮説2cは「コーチ興味は女性コーチに指導を受けた経験によって影響を受ける」とした。

4) 作業仮説2d

本研究における作業仮説2dは「コーチ興味はコーチング教育の有無によって影響を受ける」とした。

5) 作業仮説 2e

本研究における作業仮説 2e は「コーチ興味は指導経験によって影響を受ける」とした。

第3項 なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックのコーチングキャリア選択に関わる要因の比較

1. 理論仮説 3

本研究における理論仮説 3 は「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックによって異なる」とした。

1) 作業仮説 3

本研究における作業仮説 3 は「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、なでしこリーグ所属選手より女性オリンピックの方がポジティブな認識を示す」とした。

第3章 研究方法

本研究では、なでしこリーグ所属選手のコーチングキャリア選択の予測因子を検討するため、コーチングキャリア選択に関わる因子のコーチ興味による差についての検討、コーチ興味に影響を及ぼす要因についての検討、コーチングキャリア選択に関わる因子のなでしこリーグ所属選手と女性オリンピック⁵³⁾との比較を行った。

以下に各調査における調査方法および分析方法を示した。

第1節 調査対象者

本研究では、調査対象をなでしこリーグ1部全10チーム、2部全10チームの中で大学2チームを除く8チームの18チームとした。

調査対象とした全18チームから回答を得られ、回答数は1部リーグ209名、2部リーグ189名、計398名であった。また、対象者の年齢は、15歳から36歳、平均23.0(±3.7)歳であった。

第2節 調査期間

本研究の調査期間は2016年5月から7月の2か月間であった。

第3節 調査方法

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、チームごとに回収または個人で返信用封筒により返送し、質問紙を回収した。本研究で用いた質問紙は添付資料に示した。

第4節 質問内容

第1項 個人的属性

個人的属性の項目は(1)年齢、(2)所属リーグ、(3)就業状況、(4)競技開始年齢、(5)競技離脱期間およびその理由、(6)最終学歴、(7)結婚の有無および子どもの有無、配偶者の職業、(8)競技開始のきっかけ、(9)サッカー歴、(10)出場機会および出場時間、(11)代表経験、(12)最高戦績の12項目であった。

1. コーチという職業について

コーチという職業についての対象者の考えについての項目は(1)サッカーのコーチングキャリアへの興味、(2)興味を持ちだした時期、(3)指導対象選手のレベル、(4)コーチングキャリアに興味を覚えた、または失った出来事、(5)コーチに恵まれてき

たかの5項目であった。

2. コーチに関する経験

コーチに関する今までの経験についての項目は(1)女性コーチに指導を受けたことがあるかおよび時期、チーム、(2)メディアでの印象深いコーチ、(3)講演会での印象深いコーチの3項目であった。

3. 指導経験について

指導経験についての項目は(1)指導経験、(2)指導対象、(3)指導頻度、(4)コーチング教育、(5)コーチング教育者、(6)コーチング教育の内容の6項目であった。

第2項 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、渡邊(2016)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(2項目)、(3)興味(1項目)、(4)家庭との両立(3項目)、(5)ロールモデル(2項目)、(6)周囲からのサポート(2項目)、(7)労働条件(1項目)、(8)労働時間(1項目)、(9)報酬(1項目)、(10)社会的地位(1項目)、(11)女性への差別(6項目)計11因子(全21項目)を使用した。

SCCTに関する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「もし私がコーチの仕事を探し求めた時には、必ずコーチの職に就くことができると信じている」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。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。

2. 結果期待

本研究で用いた結果期待は、対象者が職業選択において重要だと考える価値を22項目とコーチに対する結果期待3項目の質問について、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。例えば「コーチという職業に就けばあなたが重要だと思う職業価値観が達成できる」などであった。これは回答が7に近いほどコーチングキャリアに対する結果期待が高く、コーチングキャリアに就くことで自分

の考える職業において重要だと思える価値を得ることができると考えていることになる。

本研究では「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「サッカーのコーチという職業に興味があるか」という興味の程度を1「ある」2「少しある」3「ない」4「まだわからない」の4つの選択肢で回答を求めた。したがって、コーチ興味は独立変数とした。

4. 家庭との両立

家庭との両立については「コーチという職業を選択することは、円満な家庭生活への障害となりうる」など3項目で、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示しており、コーチングキャリアを選択することは、結婚や子どもを持つことへの障害となると強く考えていることになる。

5. ロールモデル

ロールモデルは「コーチという職業において良いモデルとなる人がいるか」というロールモデルの有無の質問で、この質問に「はい」と回答した対象者に対して、ロールモデルの性別について回答を求めた。

6. 周囲からのサポート

周囲からのサポートは「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協力してくれる」など2項目で、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に近いほどポジティブな認識を示しており、もしコーチングキャリアを選択した場合、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ということになる。

7. 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。回答は7に近いほどネガティブな認識を示しており、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。

8. 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。回答は7に近いほどネガティブな認識を示しており、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ということになる。

9. 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項目で、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に近いほどポジティブな認識を示しており、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ということになる。

10. 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項目で、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に近いほどポジティブな認識を示しており、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。

11. 女性への差別

女性への差別は「コーチという職業は男性に比べて女性の採用が少ない」など5項目で、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示しており、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と考えることになる。

第5節 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(27-94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、個人情報管理を徹底することを説明した。

第6節 分析方法

本研究の統計分析には IBM SPSS Statics Version 23 を用いた。

第1項 記述統計および尺度の信頼性

本研究においては、まず、対象者の個人的属性における1)年齢、2)就業状況、3)最終学歴、4)競技開始年齢、5)女性コーチに指導を受けた経験、6)指導経験の有無、7)コーチング教育の有無、8)コーチ資格の有無、9)小学生時の所属チーム、10)中学生時の所属チームの10項目について単純集計を行った。

また、複数回答の11)コーチ資格の種類、12)コーチング教育の種類、13)ロールモデルはどんなコーチか、14)競技開始のきっかけ、15)指導したい選手のレベル、16)指導対象、17)指導頻度、18)女性コーチに指導を受けたチーム、19)女性コーチに指導を受けた時期、20)コーチング教育を受けた相手、の10項目の単純集計を行なった。

その後、独立変数として用いたコーチ興味、ロールモデルを除く、SCCTに関する9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。同様に9因子における相関分析を行った。

第2項 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1の検証では、独立変数として用いたコーチ興味、ロールモデルを除く、SCCTに関する9因子について、4つのコーチ興味間の比較を行うため、MANOVAを用いて分析を行った。

第3項 理論仮説2に関する分析

理論仮説2において、作業仮説2a)ロールモデルの有無、作業仮説2b)ロールモデルの性別、作業仮説2c)女性コーチによる指導経験、作業仮説2d)コーチング教育、作業仮説2e)指導経験について4つのコーチ興味間の比較を行うため、 χ^2 検定を行った。

第4項 理論仮説3に関する分析

理論仮説3において、作業仮説3の検証ではなでしこリーグ所属選手と女性オリンピック⁵³⁾におけるSCCTに関する9因子について比較を行うため、t検定を行った。

第4章 結果

第1節 対象者の個人的属性

第1項 対象者の年齢

表1は、本研究の対象者の年齢の最小値、最大値、平均値および標準偏差を示したものである。

表1. 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) |
|-------|-----|-----|--------------|
| 1部リーグ | 35 | 16 | 23.62 (3.72) |
| 2部リーグ | 36 | 15 | 22.47 (3.66) |
| 全体 | 36 | 15 | 23.04 (3.73) |

単位：歳

図2は、本研究の対象者の年代別における人数を示したものである。

表1において、対象者の平均年齢は23.04歳であったように、対象者の全体、1部リーグ、2部リーグ全てで20代前半が最も多く、30代が最も少なかった。

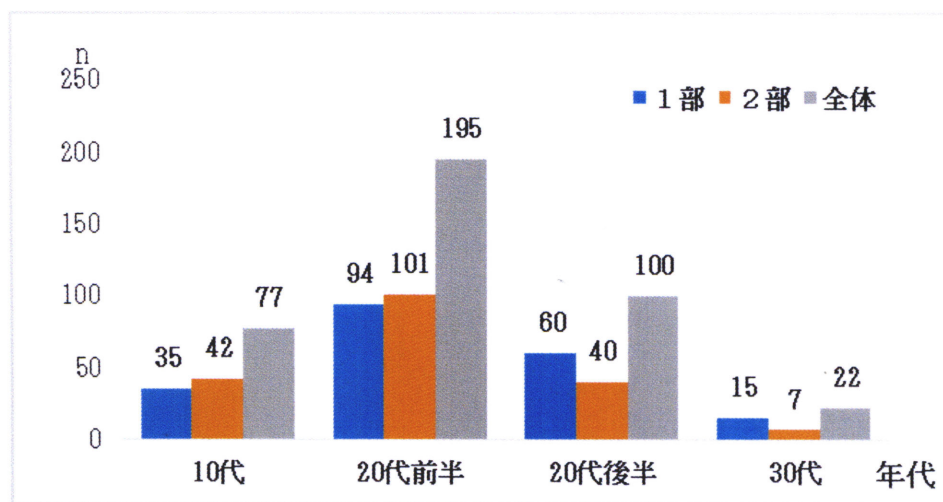


図2. なでしこリーグ1部と2部における年代別人数

第2項 就業状況

表2は本研究の対象者の就業状況を示したものである。

全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいて、社会人兼選手の割合が最も多く、プロ選手の割合が最も少ない結果となった。また選手の割合は1部リーグが10.2%であるのに対して、2部リーグでは1.6%であった。

表 2. 対象者の就業状況

| | 学生兼選手 n (%) | 社会人兼選手 n (%) | プロ選手 n (%) | 合計 n (%) |
|----|----------------|-----------------|---------------|-------------|
| 1部 | 39 (19.0) | 145 (70.7) | 21 (10.2) | 205 (100) |
| 2部 | 39 (21.2) | 142 (77.2) | 3 (1.6) | 184 (100) |
| 合計 | 78 (19.6) | 287 (72.1) | 24 (6.0) | 389 (100) |

第3項 最終学歴

表3は、本研究の対象者の最終学歴を示したものである。全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいて大学卒業者が最も多い結果となった。また、高校卒業者の割合は1部リーグで46.1%、2部リーグでは27.2%であった。なお、現役の学生は現段階では最終学歴が判断できないため、含まれていない。

表 3. 対象者の最終学歴

| | 高校 n (%) | 大学 n (%) | 大学院 n (%) | 合計 n (%) |
|----|-------------|-------------|--------------|-------------|
| 1部 | 89 (46.1) | 101 (52.3) | 3 (1.6) | 193 (100) |
| 2部 | 46 (27.2) | 120 (71.0) | 3 (1.8) | 169 (100) |
| 合計 | 135 (37.3) | 221 (61.0) | 6 (1.7) | 362 (100) |

第4項 競技開始年齢

表4は、本研究の対象者の競技開始年齢を示したものである。全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいて96%以上が小学生年代で競技を開始していた。

表 3. 対象者の競技開始年齢

| | 小学生までに n (%) | 中学生 n (%) | 高校生 n (%) | 大学生以降 n (%) | 合計 n (%) |
|----|-----------------|--------------|--------------|----------------|-------------|
| 1部 | 194 (96.0) | 6 (3.0) | 2 (1.0) | 0 | 202 (100) |
| 2部 | 183 (96.8) | 4 (2.1) | 1 (0.5) | 1 (0.5) | 189 (100) |
| 合計 | 377 (96.4) | 10 (2.6) | 3 (0.8) | 1 (0.3) | 391 (100) |

第5項 女性コーチに指導を受けた経験

表5は、本研究の対象者の女性コーチに指導を受けた経験の有無を示したものである。全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいて女性コーチに指導を受けた経験があるという人が多かった。また、1部リーグと2部リーグでは1部リーグの方がより多かった。

表 4. 対象者の女性コーチに指導を受けた経験の有無

| | あり n (%) | なし n (%) | 合計 n (%) |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 1部 | 177 (85.9) | 29 (14.1) | 206 (100) |
| 2部 | 149 (78.0) | 42 (22.0) | 191 (100) |
| 合計 | 326 (82.1) | 71 (17.9) | 397 (100) |

第6項 指導経験の有無

表6は、本研究の対象者の指導経験の有無を示したものである。全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいて、およそ半数の対象者は指導経験があると回答した。

表 5. 対象者の指導経験の有無

| | あり n (%) | なし n (%) | 合計 n (%) |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 1部 | 99 (48.1) | 107 (51.9) | 206 (100) |
| 2部 | 94 (49.2) | 97 (50.8) | 191 (100) |
| 合計 | 193 (48.6) | 204 (51.4) | 397 (100) |

第7項 コーチング教育の有無

表7は、本研究の対象者のコーチング教育の有無を示したものである。全体、1部リーグ、2部リーグすべてにおいてコーチング教育を受けたことがないという回答が多かった。また、1部リーグと2部リーグでは、1部リーグの方がコーチング教育を受けたことがないという回答がより多かった。

表 6. 対象者のコーチング教育の有無

| | あり n (%) | なし n (%) | 合計 n (%) |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 1部 | 46 (36.5) | 80 (63.5) | 126 (100) |
| 2部 | 61 (48.0) | 66 (52.0) | 127 (100) |
| 合計 | 107 (42.3) | 146 (57.7) | 253 (100) |

第8項 コーチ資格の有無

表8は、本研究の対象者のコーチ資格の有無を示したものである。全体、1部リーグ、

2部リーグすべてにおいてコーチ資格を保有していないという回答が多かった。また1部リーグと2部リーグでは1部リーグの方がコーチ資格を保有していないという回答がより多かった。

表 7. 対象者のコーチ資格の有無

| | あり n (%) | なし n (%) | 合計 n (%) |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 1部 | 43 (21.0) | 162 (79.0) | 205 (100) |
| 2部 | 48 (25.4) | 141 (74.6) | 189 (100) |
| 合計 | 91 (23.1) | 303 (76.9) | 394 (100) |

第9項 小学生時の所属チーム

表9は、本研究の対象者の小学生時の所属チームを示したものである。全体、1部、2部すべてにおいて男子チームが最も多く、女子チームが最も少なかった。

表 8. 対象者の小学生時の所属チーム

| | 女子チーム n (%) | 男子チーム n (%) | 両チーム n (%) | 合計 n (%) |
|----|----------------|----------------|---------------|-------------|
| 1部 | 33 (18.0) | 95 (51.9) | 55 (30.1) | 183 (100) |
| 2部 | 27 (15.9) | 110 (64.7) | 33 (19.4) | 170 (100) |
| 合計 | 60 (17.0) | 205 (58.1) | 88 (24.9) | 353 (100) |

第10項 中学生時の所属チーム

表10は、本研究の対象者の中学生時の所属チームを示したものである。全体、1部、2部すべてにおいて女子チームが最も多かった。また、全体、1部においては男子チームが最も少なく、2部においては両チームが最も少なかった。

表 9. 対象者の中学生時の所属チーム

| | 女子チーム n (%) | 男子チーム n (%) | 両チーム n (%) | 合計 n (%) |
|----|----------------|----------------|---------------|-------------|
| 1部 | 127 (70.2) | 20 (11.0) | 34 (18.8) | 181 (100) |
| 2部 | 112 (65.9) | 32 (18.8) | 26 (15.3) | 170 (100) |
| 合計 | 239 (68.1) | 52 (14.8) | 60 (17.1) | 351 (100) |

第11項 コーチ資格の種類

図3は、本研究の対象者の保有コーチ資格の種類を示したものである。最も多くの対象者が所有しているコーチ資格はC級であった(62人)。また、B級以上の上級資格の保有者はほとんどいなかった(1人)。

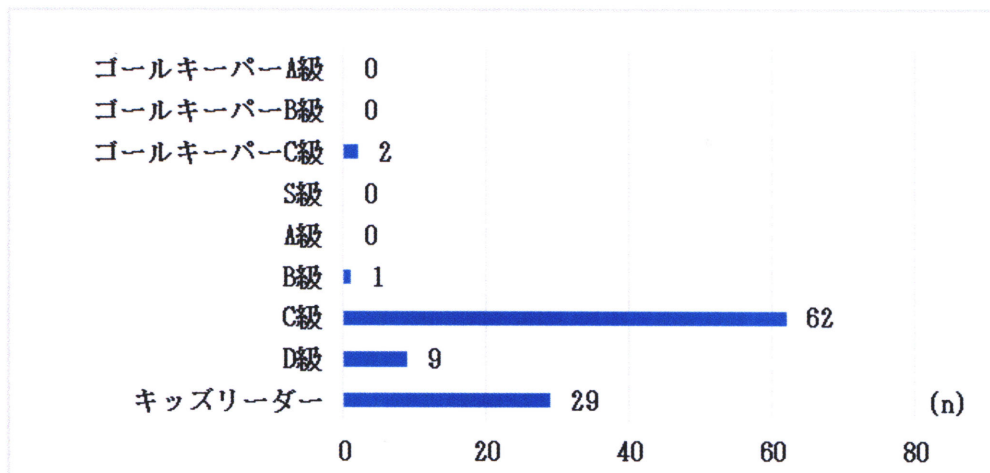


図3. 対象者の保有コーチ資格の種類

第12項 コーチング教育の種類

図4は、本研究の対象者が受けたコーチング教育の種類を示したものである。最も多かったのは資格講習会でのコーチング教育(55人)で、次に実際の指導現場でのコーチング教育(44人)であった。その他のコーチング教育に関しては大きな差はなく、どれか一つの教育というよりは幾つかを組み合わせるのコーチング教育を受けている。

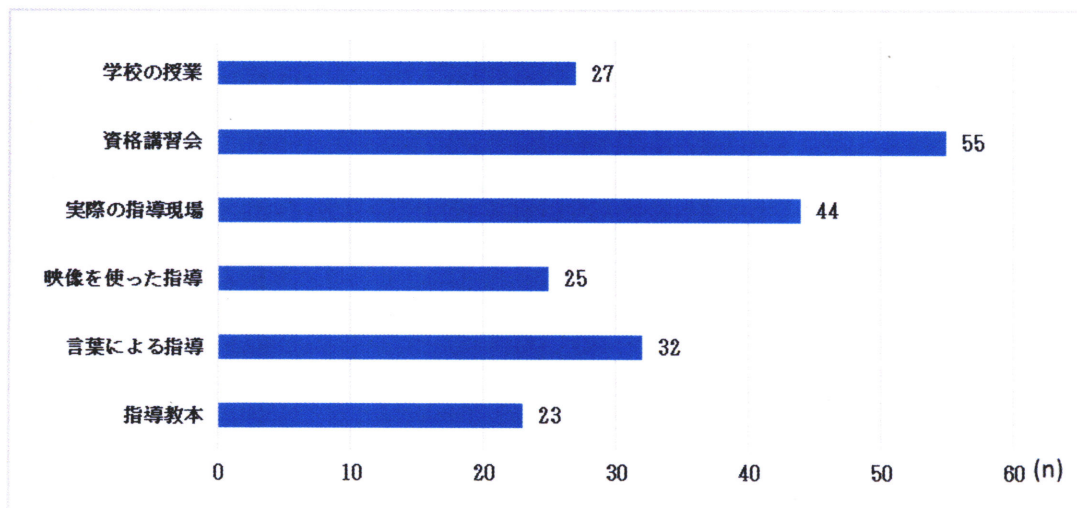


図4. 対象者が受けたコーチング教育の種類

第13項 対象者のロールモデル

図5は、本研究の対象者のロールモデルを示したものである。高校生時のコーチが最も多く(119名)、次になでしこリーグ時のコーチ(99名)であった。

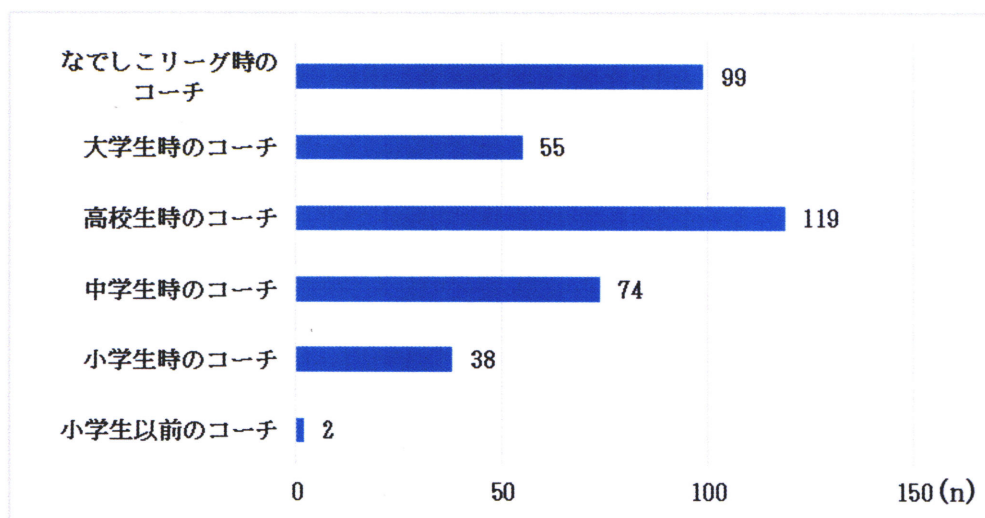


図5. 対象者のロールモデル

第14項 競技開始のきっかけ

図6は、本研究の対象者の競技開始のきっかけを示したものである。兄弟の影響が最も多かった(225人)。

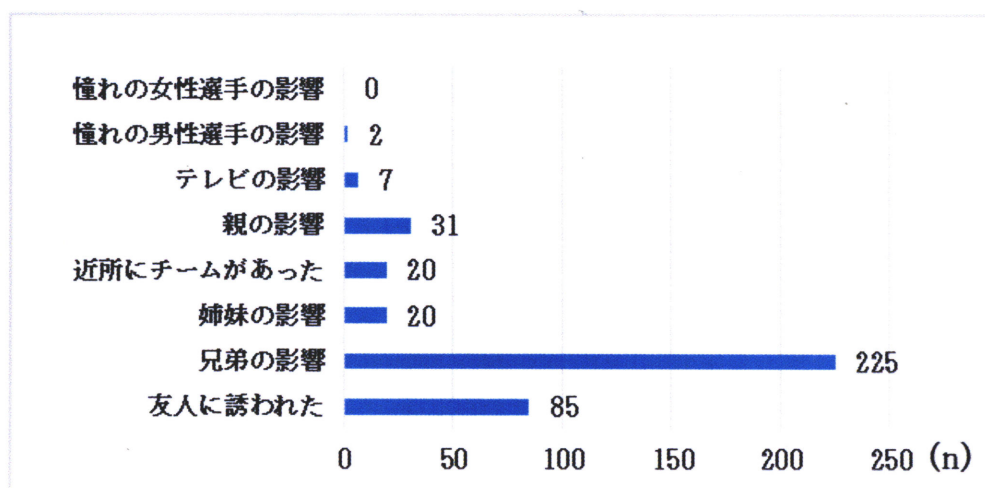


図6. 対象者の競技開始のきっかけ

第15項 指導したい選手の競技レベル

図7は、本研究の対象者が指導したいと思っている選手の競技レベルを示したものである。地域クラブの女子が最も多く(82名)、代表選手やなでしこリーグ所属選手が最も少なかった(13名)。

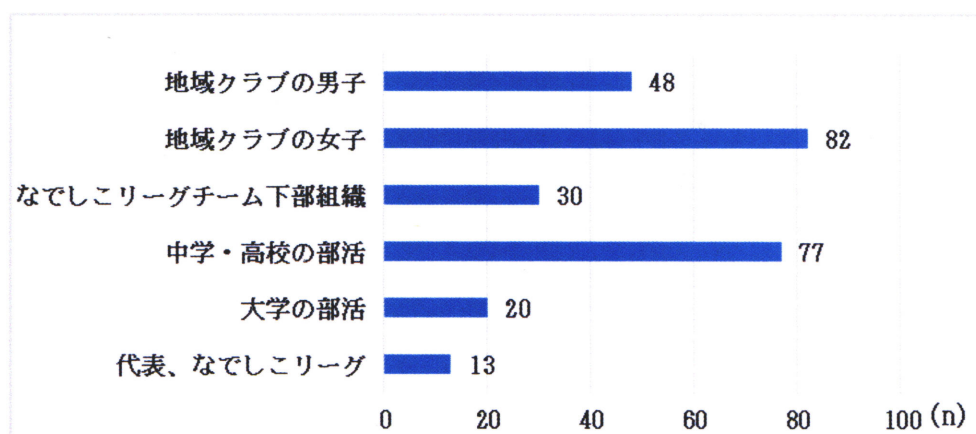


図7. 対象者が指導したい選手の競技レベル

第16項 指導対象

図8は、対象者が現在指導している対象者を示したものである。本研究の結果から、地域の子供たちが最も多く(171人)、中学生以上の年代は少なかった。

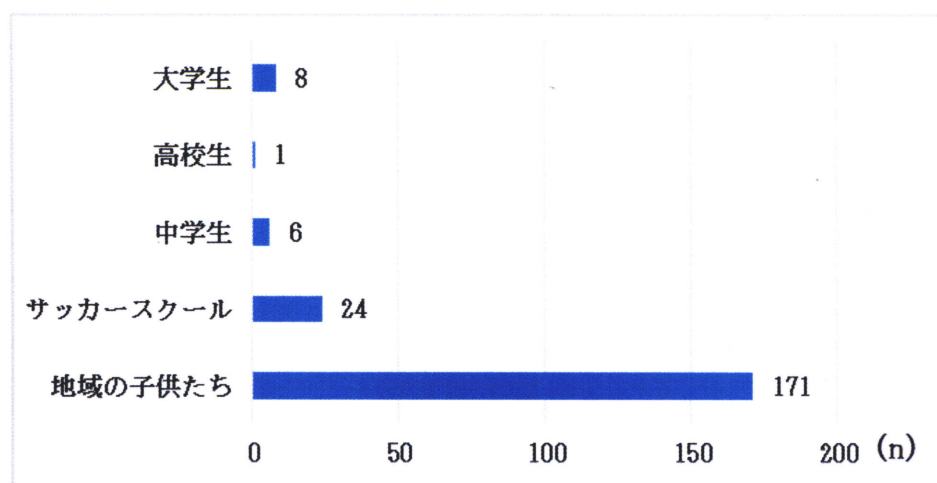


図8. 指導の対象者

第17項 指導頻度

図9は、本研究の対象者の現在の指導頻度を示したものである。対象者の指導頻度は

年に数回指導している対象者が最も多く(69人)、ほぼ毎日指導している対象者が最も少なかった(17人)。

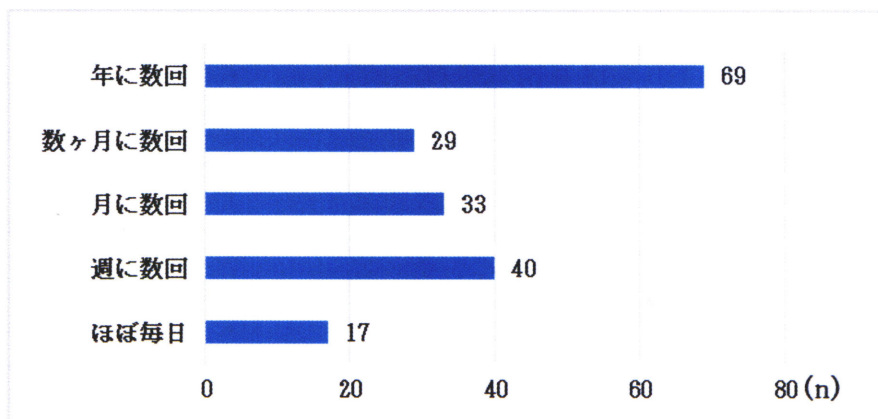


図 9. 対象者の指導頻度

第 18 項 女性コーチに指導を受けたチーム

図 10 は、対象者が女性コーチに指導を受けたチームを示したものである。なでしこリーグチームが最も多く(156人)、男子部活が最も少なかった(8人)。

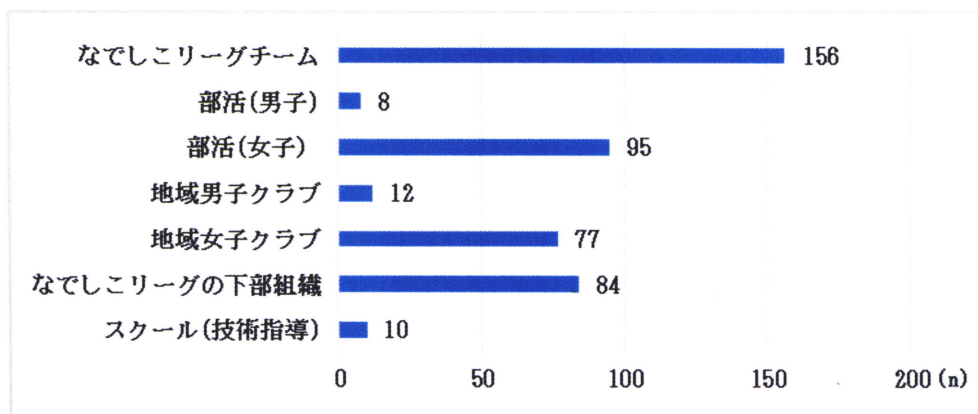


図 10. 対象者が女性コーチに指導を受けたチーム

第 19 項 女性コーチに指導を受けた時期

図 11 は、対象者が女性コーチに指導を受けた時期を示したものである。高校生年代が最も多く(166人)、小学生年代が最も少なかった(50人)。

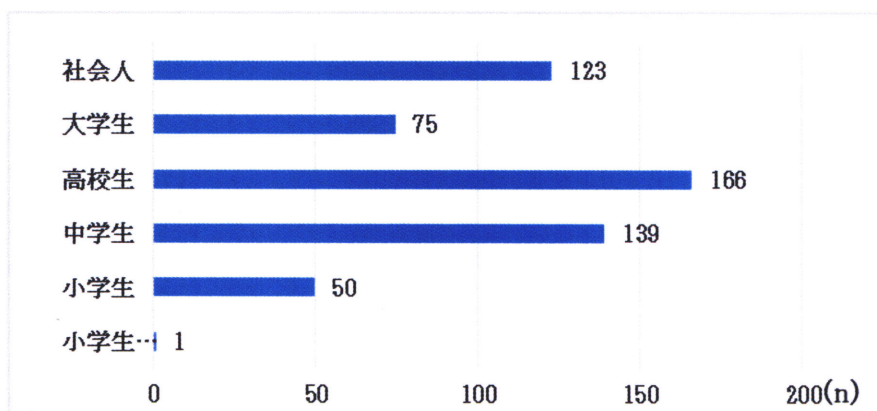


図 11. 対象者の女性コーチに指導を受けた時期

第 20 項 コーチング教育を受けた相手

図 12 は、対象者がコーチング教育を受けた相手を示したものである。本研究では、資格講習会の講師が最も多く(58 人)、その次に学校の先生であった(37 人)。コーチング教育は日常的にというよりは、コーチ資格取得講習会や、大学授業の中での教育が多かった。

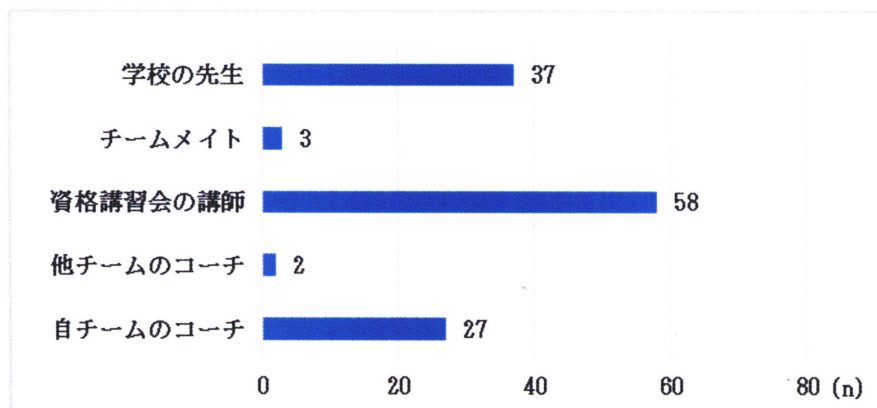


図 12. 対象者がコーチング教育を受けた相手

第 2 節 社会認知的進路理論 (SCCT) に関する因子

第 1 項 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 11 は、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を示したものである。

表 10. SCCT に関する 9 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 | もしコーチの仕事を探し求めた時には、必ずコーチの職に就くことができるという信念 | 3.81 (1.42) | 0.93 |
| 結果期待 | コーチという職業はあなたの職業観に合っている コーチという職業に就けばあなたが重要だと思っ職業価値観が達成できる | 3.74 (1.33) | |
| 家庭との両立 | コーチという職業を選択することは、円満な家庭生活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、子ども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 | 3.81 (1.38) 3.68 (1.36) 3.66 (1.22) | |
| 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 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 女性コーチの賃金、待遇は同じレベルの男性コーチよりも悪いと感じる コーチとなるための教育・訓練の内容で男女の選手に差があると感じる 女性選手にはコーチとなるための訓練の機会が与えられていない 長く女性コーチとして就労することに対して、職場、同僚などからはなんとなく歓迎しない雰囲気 | 3.68 (1.02) 4.03 (1.37) 3.39 (1.27) 4.03 (1.36) 3.87 (1.27) 3.47 (1.19) 3.27 (1.15) | 0.89 |
| 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協力してくれる人がある 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協力してくれる人がある | 5.48 (1.23) 5.46 (1.33) 5.49 (1.25) | 0.87 |
| 労働条件 | コーチという職業は、労働条件が厳しい | 4.52 (1.32) | |
| 労働時間 | コーチという職業は、長時間の労働を要求される | 4.67 (1.34) | |
| 報酬 | コーチという職業は十分な報酬がもたえらる | 3.42 (1.27) | |
| 社会的地位 | コーチという職業では、高い社会的地位が得られる | 4.16 (1.17) | |

第2項 SCCTに関する9因子の相関

表12は、独立変数として用いたコーチ興味とロールモデルを除く、SCCTに関する9因子の相関分析を行った結果を示したものである。

表11. SCCTに関する9因子における相関係数

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---|
| 1. 自己効力感 | - | | | | | | | | |
| 2. 結果期待 | .500** | - | | | | | | | |
| 3. 家庭両立 | .103* | 0.084 | - | | | | | | |
| 4. 女性への差別 | 0.099 | 0.097 | .326** | - | | | | | |
| 5. 周囲からのサポート | 0.049 | 0.007 | -.251** | -.368** | - | | | | |
| 6. 労働条件 | 0.019 | 0.013 | .484** | .279** | -.121* | - | | | |
| 7. 労働時間 | -0.019 | -0.02 | .422** | .246** | -0.099 | .728** | - | | |
| 8. 報酬 | -0.085 | -0.037 | -.394** | -.329** | 0.07 | -.612** | -.580** | - | |
| 9. 社会的地位 | -0.034 | -0.029 | -.309** | -.397** | .350** | -.356** | -.363** | .470** | - |

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

第3項 コーチ興味におけるSCCTに関する9因子についての平均値、標準偏差、およびMNOVAの結果

表13は、対象者のコーチ興味におけるSCCTに関する9因子についての平均値、標準偏差、およびMANOVAの結果を示したものである。自己効力感と結果期待において有意な差が示された。

表 12. コーチ興味別における SCCT に関する 9 因子の平均値、標準偏差、および MANOVA の結果

| | | コーチ興味あり n=84 | コーチ興味少しあり n=101 | コーチ興味ない n=109 | まだわからない n=75 | F | p |
|-----------|------|-----------------|--------------------|------------------|-----------------|-------|------|
| 自己効力感 | M | 4.70 | 3.94 | 3.14 | 3.61 | 24.59 | *** |
| | (SD) | (1.20) | (1.25) | (1.42) | (1.29) | | |
| 結果期待 | M | 5.04 | 4.06 | 2.71 | 3.36 | 88.76 | *** |
| | (SD) | (0.92) | (0.76) | (1.28) | (0.95) | | |
| 家庭との両立 | M | 3.66 | 3.76 | 3.67 | 3.60 | 0.284 | n.s. |
| | (SD) | (1.19) | (1.12) | (1.34) | (1.18) | | |
| 女性への差別 | M | 3.82 | 3.74 | 3.63 | 3.56 | 1.532 | n.s. |
| | (SD) | (1.05) | (0.99) | (1.08) | (0.84) | | |
| 周囲からのサポート | M | 5.48 | 5.62 | 5.35 | 5.28 | 1.148 | n.s. |
| | (SD) | (1.25) | (1.04) | (1.43) | (1.09) | | |
| 労働条件 | M | 4.54 | 4.69 | 4.43 | 4.43 | 0.442 | n.s. |
| | (SD) | (1.25) | (1.28) | (1.40) | (1.27) | | |
| 労働時間 | M | 4.57 | 4.79 | 4.82 | 4.51 | 1.143 | n.s. |
| | (SD) | (1.34) | (1.32) | (1.29) | (1.28) | | |
| 報酬 | M | 3.45 | 3.14 | 3.54 | 3.56 | 2.255 | n.s. |
| | (SD) | (1.24) | (1.24) | (1.27) | (1.21) | | |
| 社会的地位 | M | 4.27 | 3.93 | 4.11 | 4.27 | 1.355 | n.s. |
| | (SD) | (1.11) | (1.13) | (1.22) | (1.00) | | |

Wilks' lambda = .521, F(1043.2) = 9.679, p < .001
***p < .001

第 4 項 コーチ興味間における自己効力感、結果期待に関する ANOVA の結果

表 14 は、対象者のコーチ興味間における自己効力感、結果期待に関する ANOVA の結果を示したものである。

表 13. コーチ興味間における自己効力感、結果期待に関する ANOVA の結果

| | Mean | 1 | 2 | 3 | 4 | F | p |
|--------------|------|-----|-----|-----|---|--------|-----|
| 自己効力感 | | | | | | 24.585 | *** |
| 1. コーチ興味あり | 4.7 | *** | | | | | |
| 2. コーチ興味少しあり | 3.94 | *** | | | | | |
| 3. コーチ興味なし | 3.14 | *** | *** | | | | |
| 4. まだわからない | 3.61 | *** | | | | | |
| 結果期待 | | | | | | 88.759 | *** |
| 1. コーチ興味あり | 5.04 | | | | | | |
| 2. コーチ興味少しあり | 4.06 | *** | | | | | |
| 3. コーチ興味なし | 2.71 | *** | *** | | | | |
| 4. まだわからない | 3.36 | *** | *** | *** | | | |

***p < .001

第 3 節 コーチ興味に影響を及ぼす要因

第 1 項 コーチ興味におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果

表 15 は、コーチ興味におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果を示したものである。

表 14. コーチ興味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 | | | | 合計 観測値 (期待値) | χ^2 | df | p |
|-----------|-------------|------|-----------|------|-----------------|----------|----|-----|
| | あり | | なし | | | | | |
| | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | | | | |
| コーチ興味あり | 75 (64.0) | 3.1 | 10 (21.0) | -3.1 | 85 (85.0) | | | |
| コーチ興味少しあり | 91 (86.6) | 1.1 | 24 (28.4) | -1.1 | 115 (115.0) | | | |
| コーチ興味なし | 74 (88.1) | -3.6 | 43 (28.9) | 3.6 | 117 (117.0) | 17.81 | 3 | *** |
| まだわからない | 56 (57.2) | -0.4 | 20 (18.8) | 0.4 | 76 (76.0) | | | |
| 合計 | 296 (296.0) | | 97 (97.0) | | 393 (393.0) | | | |

***p < .001

第2項 コーチ興味におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果

表 16 は、対象者のコーチ興味におけるロールモデルの性別に関する χ^2 検定の結果を示したものである。

表 15. コーチ興味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 | | | | | | 合計 観測値 (期待値) | χ^2 | df | p |
|-----------|-----------|------|-------------|------|-----------|------|-----------------|----------|----|------|
| | 女性 | | 男性 | | 両性 | | | | | |
| | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | | | | |
| コーチ興味あり | 21 (22.1) | -0.3 | 45 (42.6) | 0.6 | 8 (9.3) | -0.5 | 74 (74.0) | | | |
| コーチ興味少しあり | 28 (27.1) | 0.2 | 51 (52.4) | -0.4 | 12 (11.4) | 0.2 | 91 (91.0) | | | |
| コーチ興味なし | 21 (22.1) | -0.3 | 45 (42.6) | 0.6 | 8 (9.3) | -0.5 | 74 (74.0) | 1.803 | 6 | n.s. |
| まだわからない | 18 (16.7) | 0.4 | 29 (32.3) | -1 | 9 (7.0) | 0.9 | 56 (56.0) | | | |
| 合計 | 88 (88.0) | | 170 (170.0) | | 37 (37.0) | | 295 (295.0) | | | |

第3項 コーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無の χ^2 検定の結果

表 17 は、対象者のコーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無の χ^2 検定の結果を示したものである。

表 16. コーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無に関する χ^2 検定の結果

| | 女性コーチに指導を受けた経験 | | | | 合計 観測値 (期待値) | χ^2 | df | p |
|-----------|----------------|------|-----------|------|-----------------|----------|----|-------|
| | あり | | なし | | | | | |
| | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | | | | |
| コーチ興味あり | 73 (70.6) | 0.8 | 13 (15.4) | -0.8 | 86 (86.0) | | | |
| コーチ興味少しあり | 96 (94.4) | 0.5 | 19 (20.6) | -0.5 | 115 (115.0) | | | |
| コーチ興味なし | 90 (97.7) | -2.2 | 29 (21.3) | 2.2 | 119 (119.0) | 5.26 | 3 | n. s. |
| まだわからない | 67 (63.2) | 1.2 | 10 (13.8) | -1.2 | 77 (77.0) | | | |
| 合計 | 326 (326.0) | | 71 (71.0) | | 397 (397.0) | | | |

第4項 コーチ興味におけるコーチング教育の有無に関する χ^2 検定の結果

表 18 は、対象者のコーチ興味におけるコーチング教育の有無に関する χ^2 検定の結果を示したものである。

表 17. コーチ興味におけるコーチング教育の有無の χ^2 検定の結果

| | コーチング教育の有無 | | | | 合計 観測値 (期待値) | χ^2 | df | p |
|-----------|-------------|------|-------------|------|-----------------|----------|----|---|
| | ある | | ない | | | | | |
| | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | | | | |
| コーチ興味あり | 33 (26.2) | 2 | 29 (35.8) | -2 | 62 (62.0) | | | |
| コーチ興味少しあり | 36 (32.6) | 0.9 | 41 (44.4) | -0.9 | 77 (77.0) | | | |
| コーチ興味ない | 26 (30) | -1.1 | 45 (41) | 1.1 | 71 (71.0) | 8.247 | 3 | * |
| まだわからない | 12 (18.2) | -2.1 | 31 (24.8) | 2.1 | 43 (43.0) | | | |
| 合計 | 107 (107.0) | | 146 (146.0) | | 253 (253.0) | | | |

*p < 0.5

第5項 コーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果

表 19 は、対象者のコーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果を示したものである。

表 18. コーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果

| | 指導経験の有無 | | | | 合計 観測値 (期待値) | χ^2 | df | p |
|-----------|-------------|------|-------------|------|-----------------|----------|----|---|
| | ある | | ない | | | | | |
| | 観測値 (期待値) | 残差 | 観測値 (期待値) | 残差 | | | | |
| コーチ興味あり | 51 (41.8) | 2.2 | 35 (44.2) | -2.2 | 86 (86.0) | | | |
| コーチ興味少しあり | 60 (55.9) | 0.9 | 55 (59.1) | -0.9 | 115 (115.0) | | | |
| コーチ興味なし | 54 (57.9) | -0.8 | 65 (61.1) | 0.8 | 119 (119.0) | 9.641 | 3 | * |
| まだわからない | 28 (37.4) | -2.4 | 49 (39.6) | 2.4 | 77 (77.0) | | | |
| 合計 | 193 (193.0) | | 204 (204.0) | | 397 (397.0) | | | |

*p < 0.5

第4節 SCCTに関する9因子のなでしこリーグ所属選手と女性オリンピックとの比較

なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックにおける SCCT に関する9因子の平均値、標準偏差、t検定の結果

表 20 は、本研究の対象者と女性オリンピック⁵³⁾における SCCT に関する9因子の平均値、標準偏差、t検定の結果を示したものである。

自己効力感、結果期待、社会的地位、報酬においては女性オリンピックがなでしこリーグ所属選手よりも有意に高い値を示した。家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポート、労働条件、労働時間においては、なでしこリーグ所属選手が女性オリンピックよりもポジティブな認識を示した。なお、家庭との両立、女性への差別、労働条件、労働時間においては数値が高いほど、その項目に対して厳しい状況だと認識していることを示す。

表 19. 女性オリンピックとなでしこリーグ所属選手における SCCT に関する9因子の平均値、標準偏差、t検定の結果

| | | 女性オリンピック (n=128) | なでしこリーグ選手 (n=398) | t | p |
|-----------|------|---------------------|----------------------|---------|-----|
| 自己効力感 | M | 4.23 | 3.81 | -2.861 | ** |
| | (SD) | (1.24) | (1.42) | | |
| 結果期待 | M | 4.53 | 3.74 | -4.808 | *** |
| | (SD) | (1.64) | (1.33) | | |
| 家庭との両立 | M | 4.32 | 3.66 | -4.142 | *** |
| | (SD) | (1.60) | (1.22) | | |
| 女性への差別 | M | 4 | 3.68 | -2.314 | * |
| | (SD) | (1.20) | (1.02) | | |
| 周囲からのサポート | M | 3.09 | 5.48 | 17.717 | *** |
| | (SD) | (1.41) | (1.23) | | |
| 労働条件 | M | 5.41 | 4.52 | -6.552 | *** |
| | (SD) | (1.32) | (1.32) | | |
| 労働時間 | M | 5.59 | 4.67 | -6.711 | *** |
| | (SD) | (1.26) | (1.34) | | |
| 報酬 | M | 5.05 | 3.42 | -11.677 | *** |
| | (SD) | (1.57) | (1.67) | | |
| 社会的地位 | M | 5.13 | 4.16 | -6.756 | *** |
| | (SD) | (1.42) | (1.17) | | |

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

第5章 考察

第1節 仮説の検証

第1項 コーチングキャリア選択に関わる要因に関する仮説の検証

1. 理論仮説1の検証

1) 作業仮説1の検証

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、コーチ興味によって異なる」であった。

作業仮説1を検証するため、独立変数として用いたコーチ興味、ロールモデルを除いたSCCTに関する9因子について、コーチ興味におけるMANOVAを行った結果、自己効力感、結果期待において有意な差が認められた。

自己効力感、結果期待において、コーチングキャリアに興味がある選手はコーチングキャリアに少し興味がある選手、コーチングキャリアに興味がない選手、まだわからない選手よりも有意に高い値を表し、よりポジティブな認識を示した。

したがって、「コーチングキャリアに興味がある選手のコーチングキャリア選択に関わる9要因の認識は、コーチングキャリアに少し興味がある選手、コーチングキャリアに興味がない選手、まだわからない選手に比べてポジティブな認識を示す」という作業仮説1は自己効力感、結果期待において支持された。

このような結果から、なでしこリーグ所属選手がコーチングキャリアに興味をもつ要因には自己効力感と結果期待が影響していると考えられる。女性のコーチングキャリア選択に影響を及ぼすとされている家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートといった因子や女性特有の要因の因子には有意な差が見られず、個人的要因のみに有意な差が見られたことから、なでしこリーグ所属選手においてコーチングキャリア選択の際には他の女性の特徴とは異なると考えられる。なでしこリーグ所属選手がコーチングキャリアを選択する際に重要なのは自己効力感や結果期待などの個人的要因であり、環境が整っていたとしても、自分自身がコーチをする自信やコーチングキャリアへの魅力を感じていなければ、コーチングキャリアを選択することはないと考えられる。

なでしこリーグ所属選手において、コーチングキャリアに興味をもつ選手を増加させる、選手からコーチへのキャリアパスを促進するにあたって必要なことは、選手の自己効力感や結果期待を高める働きかけが必要であると考えられる。なでしこリーグ所属選手において、コーチングキャリアを選択することに関して、自分自身にコーチとしての能力があるか、という視点をもっていると考えられる。なでしこリーグ所属選手に女性特有の要因や環境的要因が影響しなかった要因として、三つのことが考えられる。一つ目は、女子サッカー選手特有の厳しい競技環境が影響していると考えられる。男性のス

ポーツと言われてきたサッカーを女性が続けていくには、これまで、思春期の男子チームへの所属、チーム不足による競技の離脱、フルタイム勤務と選手の両立など様々な障壁があったと考えられる。そのような環境に両親や周囲からのサポート、自らの努力によって、適応しながら現在も競技を続けているなでしこリーグ所属選手たちは、コーチングキャリア選択において環境的阻害要因に対して知見があり、決め手とはならなかったと考えられる。二つ目は、現役選手であり、コーチングキャリアにおける女性への差別などの女性特有の阻害要因を経験していないこと、年齢も若く、ほとんどの選手が未婚であるため、家庭との両立、周囲からのサポートといった阻害要因を感じていないためと考えられる。三つ目は、女性コーチに指導を受けた経験がある選手が8割以上もいたことから、女性コーチに出会っていたことがポジティブな働きをしていると考えられる。

また、自己効力感、結果期待の値はコーチングキャリアに興味がある選手、コーチングキャリアに少し興味がある選手、まだわからない選手、コーチングキャリアに興味がない選手の順で高かった。ここで注目すべき点として、まだわからない選手の値はコーチングキャリアに少し興味がある選手よりは低いが、コーチングキャリアに興味がない選手よりは高いという点である。まだわからない選手は今後コーチングキャリアに興味を持つ可能性が高いと言える。従って、そうした選手への自己効力感、結果期待の高まりに繋がる働きかけが重要になると考える。

以上のことから、本研究の理論仮説1「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、コーチ興味によって異なる」は支持された。

第2項 なでしこリーグ所属選手のコーチ興味に影響を及ぼす要因についての仮説の検証

1. 理論仮説2の検証

1) 作業仮説2aの検証

本研究の理論仮説2は「コーチ興味に影響を及ぼす影響は環境要因によって異なる」であった。

表15で示した通り、コーチ興味におけるロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果は($\chi^2=17.807$, $df=3$, $p<.001$)で有意な差が示された。

本研究の作業仮説2aである「コーチ興味はロールモデルの有無によって影響を受ける」は支持された。先行研究と同様の結果となった²⁶⁾⁵³⁾。

2) 作業仮説2bの検証

表 16 で示した通り、コーチ興味における女性のロールモデルの有無に関する χ^2 検定の結果は ($\chi^2=1.083$, $df=6$, $n.s.$) で有意な差は示されなかった。

本研究の作業仮説 2b である「コーチ興味は女性のロールモデルの有無によって影響を受ける」は支持されなかった。今回の結果は先行研究とは異なる結果となった⁵³⁾。

原因には二つの理由が考えられる。一つ目は、女子選手はコーチの性別の趣向がないという先行研究と関連づけられる³³⁾。すなわち、そもそも選択肢が少ないという理由から、女子選手は男性だから、女性だからという理由でコーチを判断するのではなく、自分にとって相性の良いコーチを好むという傾向にあるからと考えられる。

二つ目は、ジェンダーステレオタイプとロールモデルに出会った時期である。NCAA の女子サッカーチームのアシスタントコーチに関する研究で、アシスタントコーチは女性であっても男性であっても、男性のヘッドコーチを好むことが明らかにされている³⁸⁾。これは、女性のコーチよりも男性のコーチの方が優秀であるというジェンダーステレオタイプによる影響が大きいとされている。以上の二つの理由から、対象者は、女性だから、男性だからという理由ではなく、高校生時のヘッドコーチをロールモデルにしている選手が多いと考えられる。

3) 作業仮説 2c の検証

表 17 で示した通り、コーチ興味における女性コーチに指導を受けた経験の有無に関する χ^2 検定の結果は ($\chi^2=5.260$, $df=3$, $n.s.$) で有意な差は示されなかった。

本研究の作業仮説 2c である「コーチ興味は女性コーチに指導を受けた経験によって影響を受ける」は支持されなかった。

作業仮説 2c の結果においても作業仮説 2b と同様のことが考えられる。対象者が会ってきた女性指導者の多くはアシスタントコーチであった可能性が高く、対象者のロールモデルとはなりづらかった可能性がある。したがって、コーチ興味に影響を及ぼすまでには至らなかったと考えられる。

4) 作業仮説 2d の検証

表 18 で示した通り、コーチ興味におけるコーチング興味の有無に関する χ^2 検定の結果は ($\chi^2=8.247$, $df=3$, $p<.05$) で有意な差が示された。

本研究の作業仮説 2d である「コーチ興味はコーチング教育の有無によって影響を受ける」は支持された。作業仮説 2d の結果は先行研究と同様であった⁴⁾²⁵⁾²⁶⁾⁴⁶⁾。すなわち、キャリア選択のプロセスにおいて、自己効力感、結果期待が高まることにより、興味が生まれ、目標を設定し、行動に移すとされている。この自己効力感と結果期待の高まり

は学習経験が大きく作用する²⁶⁾。コーチングキャリアにおける学習経験は、コーチング教育であると考えられるので、以上のような結果になったと考えられる。

コーチングキャリアへの支援として、コーチ興味が高い選手とコーチ興味がまだそれほど高くない選手とではアプローチの仕方が異なる。児玉の研究によると教育実習での教職への興味を及ぼす要因は職業的発達能力が高い群と低い群では、違いがみられた²⁵⁾。職業的発達能力低群では子どもとの関わりによる教職効力感からの正の影響が最も大きい、高群では個人的な要因の教職結果期待からの正の影響が最も大きかった²⁵⁾。元々自信がなかった低群では、少しでも自信をつけたり無くしたりすることが、教職への興味に影響を及ぼし、それが教職志望変化につながるとしている²⁵⁾。また、高群では実習での成功・失敗経験より教職効力感が変化し、それが教職結果期待の変化及び、教職への興味の変化を介して教職志望の変化が生じることが明らかにされている²⁵⁾。また、まだ十分な能力がない状態での学級管理などは効力感に負の影響を及ぼす²⁵⁾。以上のことから、なでしこリーグ所属選手においても、コーチング教育を受けていない状態での指導経験は、上手くいかなかった場合、自分にはコーチは向いていない、自分にはコーチの能力はないと自己効力感に負の影響を及ぼし、早期にキャリアの選択肢からコーチを消してしまう可能性があると考えられる。

5) 作業仮説 2e の検証

表 19 で示した通り、コーチ興味における指導経験の有無に関する χ^2 検定の結果は ($\chi^2=9.641$, $df=3$, $p<.05$) 有意な差が示された。したがって、本研究の作業仮説 2e である「コーチ興味は指導経験の有無によって影響を受ける」は支持された。

作業仮説 2e は、先行研究と同様の結果となった⁵³⁾。本研究の対象者は 48.6% とおよそ半数の選手は指導経験があると回答している。コーチングキャリアへ興味を持った出来事・失った出来事の自由記述方式の回答の中で、指導の経験をすることにより、コーチングキャリアへの興味が沸いたという回答が見られたが、指導を経験して、上手くいかず、自分には向いていないと早期に判断して興味を失ってしまう選手もみられた。指導経験はコーチ興味にポジティブな働きかけをするが、自己効力感を低くさせないためにも、指導を経験する時期、指導対象なども考慮していく必要があると考えられる。

以上のことから、本研究の理論仮説 2 「コーチ興味に影響を及ぼす影響は環境要因によって異なる」は支持された。

第3項 なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックのコーチングキャリア選択に関わる要因の仮説の検証

1. 理論仮説3の検証

1) 作業仮説3の検証

本研究の理論仮説3は「コーチングキャリア選択の要因の認識は、なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックによって異なる」であった。

表20に示した通り、本研究の作業仮説3である「コーチングキャリア選択に関わる要因の認識は、なでしこリーグ所属選手より女性オリンピックの方がポジティブな認識を示す」は自己効力感、結果期待、報酬、社会的地位において支持された。しかし、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポート、労働条件、労働時間においては女性オリンピックより、なでしこリーグ所属選手の方がポジティブな認識を示した。

日本において、オリンピックへの出場は特別なものである。オリンピックに出場したことによって、コーチングキャリアへの道が開かれる場合もある⁵³⁾。また、オリンピックの中には現役のコーチやコーチ経験者もおり、自己効力感、結果期待が高くなっていると考えられる。また、オリンピックは世界的に注目が集まるスポーツイベントであり、メディアの露出も多く、社会的認知度も高くなる。したがって、なでしこリーグ所属選手よりも社会的地位が高くなったと考えられる。

家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートという女性特有の要因に関しては、なでしこリーグ所属選手の8割以上女性コーチに指導を受けた経験があり、そのことが、ポジティブな働きかけとなり、女性特有の阻害要因が現れなかった一つの要因だと考えられる。また、女性オリンピックの中には、コーチ経験がある人がいるため、その中で、女性特有の要因が阻害要因になる経験をしたことが考えられる。また、労働時間、労働条件においても、女性オリンピックは平均年齢が47.57歳となでしこリーグ所属選手より高く、実際にコーチ経験がある人も含まれるため、厳しい職場環境を経験しており、このような結果になったと考えられる。

以上の結果から、本研究の理論仮説3「コーチングキャリア選択の要因の認識は、なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックによって異なる」は支持された。

第4項 女性コーチ増加に向けて

本研究の結果を踏まえて、今後女性コーチを増やすために必要な最優先の取り組みとして、3つのことが考えられる。一つ目は、ロールモデルへの影響が出やすい高校生年代へのアプローチ、二つ目は、選手時代からのコーチング教育、資格取得のサポート、三つ目は、選手やアシスタントコーチへの指導の場の提供である。

女性コーチ先進国であるカナダの取り組みを例に挙げる。カナダではスポーツのあらゆるレベルで女性がコーチする機会を増やそうという取り組みが行われている。それは、国の施策、カナダコーチング協会、女性スポーツ振興協会によって指揮されている。具体的な取り組みとして、プロのコーチを育成する助成金、修行中のコーチへの助成金、女性コーチプログラムの開催、コーチを目指す女性を積極的に指導現場に登用しながらコーチ育成に取り組む見習い制度などがある。このように国レベルで女性コーチ育成に力を入れているカナダと比べると、日本は女性コーチ育成に関して発展途上である。日本においても2015年に女性スポーツ研究センターが国内で初めて「女性コーチアカデミー2015」を開催し、女性コーチ育成への取り組みが着実に始まっているがまだ不十分である。カナダをはじめとする女性コーチ先進国をモデルに、女性コーチ育成への取り組みをさらに加速させていく必要があると考える。

第6章 結論

第1節 研究の概要

本研究は、なでしこリーグ所属選手のコーチングキャリア選択の予測因子を検討するために、なでしこリーグ所属選手 398 名を研究対象として、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) コーチ興味による差の検討、2) コーチ興味に影響を及ぼす要因の検討、3) なでしこリーグ所属選手と女性オリンピックの差の検証を行った。

上記の検証により、なでしこリーグ所属選手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) 自己効力感、2) 結果期待、3) 興味、4) ロールモデルの 4 因子であることが明らかになった。これらの 4 因子全てがなでしこリーグ所属選手のコーチングキャリア選択を促進する因子であり、自己効力感と結果期待の低さはコーチングキャリア選択を阻害する因子であると考えられる。

さらに、なでしこリーグ所属選手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 5 つのような特徴を持つ選手はコーチングキャリアに興味を持つ傾向がみられた。その特徴とは、1) コーチになれる自信があるという自己効力感が高い、2) コーチングキャリアによって得られる価値への期待を示す結果期待が高い、3) コーチのロールモデルがいる、4) コーチング教育を受けている、5) 指導経験があるの 5 つであった。

一方、なでしこリーグ所属選手のコーチングキャリア選択を阻害する因子について、以下のような 2 つの特徴を持つ選手はコーチングキャリアに興味を示さない傾向がみられた。その特徴とは、1) コーチになれる自信があるという自己効力感が低い、2) コーチングキャリアによって得られる価値への期待を示す結果期待が低い の 2 つであった。

第2節 研究の限界

本研究の対象者は、現役のなでしこリーグ所属選手とした。したがって、コーチングキャリアを選択している対象者はおらず、コーチングキャリアに関して、興味を持っているかどうかの段階である。このことから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は難しく、コーチ興味の影響因子に留まっている。

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 女性コーチへの調査

コーチングキャリア選択に至ったプロセスを調べることによって、コーチングキャリア選択で葛藤がある選手への道しるべとなり得ると考える。また、その中でどのようなことが促進要因になり、どのようなことが阻害要因であったのか、その阻害要因とどう向き合い、乗り越えコーチングキャリア選択に至ったのかを調べる必要がある。

第2項 引退後の選手への調査

選手のキャリアを退いた後、コーチングキャリアへ進まなかった選手や元コーチへの調査をし、コーチングキャリアを選択しなかった要因、コーチングキャリアを継続しなかった要因を調べる必要がある。

第3項 質問内容の改善

今回の質問内容では、アンケート用紙において、用語の定義がなされていなかった。日本では監督とコーチを分けて考えていること、ロールモデルという語も曖昧であった可能性がある。今後は、回答者の認識を統一するためにも用語の定義を明確にし、質問内容についてもわかりやすく改善していく必要がある。

第4項 他種目の選手との比較

今回の研究はなでしこリーグ所属選手を対象者とし、女子サッカー選手のコーチングキャリア選択の予測因子について検討した。比較対象はトップアスリートということによって女性オリンピックであったが、引退後の選手も含まれていたこと、年齢層の幅も広がったこと、トップアスリートの中でも国を代表するトップレベルであったことからコーチングキャリア選択の背景が異なる。今後は、他種目の現役選手との比較を行い、競技特性や競技環境の違いの影響についても検討していく必要がある。

第5項 コーチングキャリア選択に関わる11因子の検討

本研究では、コーチングキャリア選択に関わる因子について、すべてを並列に扱ったが、本研究の結果から、既にコーチングキャリアを選択している人やコーチングキャリアを経験した人や現役の選手との間に認識の違いが示された。このことから、コーチングキャリア選択に関する因子は並列ではなく、コーチングキャリア選択において、段階別で影響を及ぼすかどうかの検討が必要である。

引用・参考文献一覧

- 1) 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(4), 431-436.
- 2) 相原正道・伊吹勇亮 (2014). トップアスリートへのセカンド・キャリア支援：JOCのセカンド・キャリア支援策を中心に. *福山大学経済学論集*, 38, 75-88.
- 3) 安達智子 (2001). 大学生の進路発達過程：社会認知的進路理論からの検討. *教育心理学研究*, 49, 326-336.
- 4) 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, 308-318.
- 5) Bandura, A (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- 6) Bandura, A (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- 7) Bandura, A (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.
- 8) 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), 399-410.
- 9) Brush, B. C., & Naples, G. J. (2011). Winning In NCAA Women's Soccer: Does The Gender of The Coach Matter? *Contemporary Issues in Education Research*, 4(8), 19-28.
- 10) 馬場房子 (1982). *働く女性の心理学*. 東京, 白桃書房.
- 11) 土井美和子 (2015). キャリア構築の3つのバリア. *情報通信研究機構*, 32, 8-12.
- 12) 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.
- 13) FIFA (2014). Women's football - 10 key development principles. Retrieved August 7, 2015 from http://www.fifa.com/mm/document/affederation/bodies/02/36/77/51/10_keys_en_neutral.pdf
- 14) 後藤三知 (2012). なでしこリーグのキャリア支援の現状と女子サッカー選手のセカンドキャリア. 早稲田大学, 卒業論文. Retrieved June 1, 2016 from <http://www.waseda.jp/sports/supoka/research/sotsuron2012/1K09A093.pdf>
- 15) Hackett, G., & Betz, N. E. (1984). Gender differences the effects of relevant and irrelevant task failure mathematics self-efficacy expectations Paper presented at the annual meeting

of the American Educational Research Association, New Orleans.

- 16) 林伸二 (2015). 職業決定理論の現状と問題点：新しい理論の探求. 青山経営論集, 49(4), 2-28.
- 17) 林伸二 (2012). 私は何ができるのだろうか：自己効力(感)の生成と意義(2). 青山経営論集, 47(3), 109-136.
- 18) 掘籠美佳 (2013). スポーツ少女にみるジェンダー：1970年代と2000年代のマンガ比較による. 東北学院大学教養学部論集, 165, 139-177.
- 19) 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.
- 20) 井上俊也 (2014). 若年層未婚勤労女性と女子大学生のキャリアに関する意識の比較. 人間生活文化研究, 24, 104-119.
- 21) Knoppers, A (1994). Gender and the coaching profession. In S. Birrell & C. L. Cole (Eds.), *Women in sport and culture*, 119-135.
- 22) Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Krumboltz(Eds.), *Social learning and career decision making* 19-49. Cranston, RI: Carroll Press.
- 23) 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.
- 24) 公益社団法人 日本サッカー協会 (2016). 女子サッカー発展のためのマスタープラン. Retrieved July 16, 2016 from http://www.jfa.jp/women/nadeshiko_vision/master_plan.html
- 25) 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：社会・認知的キャリア理論の視点から. 教育心理学研究, 60, 261-271.
- 26) Lent, R. W., & Brown, S. D. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- 27) Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- 28) 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), 557-568.
- 29) Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of

- academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 265-269.
- 30) Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J. 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), 458-465.
 - 31) Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 424-430.
 - 32) Ligg, C. A. (1994). Environmental Perceptions of Students in Same-sex and Coeducational Physical Education Classes. *Journal of Educational Psychology*, 86, 183-193.
 - 33) Magnusen, M. J., & Rhea, D. J. (2009). Division I athletes' attitudes toward and preferences for male and female strength and conditioning coaches. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 24(4), 1084-1090.
 - 34) 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.
 - 35) 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, 57-67.
 - 36) 前田博子・川西正志 (1994). 女子サッカー選手のスポーツキャリアパターン：日本女子サッカーリーグ選手について。 *鹿屋体育大学学術研究紀要*, 12, 41-48.
 - 37) 文部科学省 (2012). スポーツ基本計画. Retrieved June 12, 2015 from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf
 - 38) Narcotta, E. M., Petersen, J. C., & Johnson, S. R. (2009). Mentor function in NCAA women's soccer coaching dyads. *Team Performance Management*, 15(3/4), 100-116.
 - 39) Nicole, M. L., & Julia, K. D. (2012). Barriers and supports for female coaches: an ecological model. Retrieved May 2, 2016 from <http://www.tandfonline.com/loi/rspc20>
 - 40) Nicole, M. L. (2016). *Women in Sports Coaching*. London, Routledge, 1-9.
 - 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 June 12, 2016 from http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/pdf/all.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 June 12, 2016 from http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/
 - 43) 大槻奈巳 (2016). 女性のエンパワーメント. *国立女性教育会館研究ジャーナル*, 6, 35-51.
 - 44) Perrone, K. M., Sedlacek, W. E. & Alexander, C. M. (2001). Gender and ethnic differences

- in career goal attainment. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 168-178.
- 45) Smith, S. M. (2002). The role of social cognitive career theory in information technology based academic performance. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 20(2), 1-10.
 - 46) 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, 141-155.
 - 47) 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, 77-85.
 - 48) 鈴木淳子 (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.
 - 49) Tsukamoto T, Matsui T, Nakata H, Ito M, Natazuka T, Fukase M, et al. (1991). Interleukin-1 enhances the response of osteoblasts to platelet-derived growth factor through the alpha receptor-specific up-regulation. *J Biol Chem*, 266, 10143-10147.
 - 50) 高口努 (2012). 文部科学省における女性のキャリア形成支援に関する学習機会充実の取組. Retrieved May 17, 2016 from https://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiq-ta1ztLQAhURNrwKHWIFBEAQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Fnwec.repo.nii.ac.jp%2F%3Faction%3Drepository_uri%26item_id%3D16724%26file_id%3D22%26file_no%3D1&usg=AFQjCNEUn6RjJYFJrq1I76b2TdxSC4Rp_g
 - 51) 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.
 - 52) 東明有美・入口豊・山科花恵・松原英輝 (2003). 女子サッカーの日米比較研究(Ⅱ)：日本女子サッカーの歴史と現状について. *大阪教育大学紀要*, 51(2), 433-451.
 - 53) 渡邊夏美・小笠原悦子・新井彬子・伊藤真紀・鯉川なつえ・鈴木大地 (2016). 社会認知的進路理論に基づく女性のコーチングキャリア選択. *順天堂大学スポーツ健康科学研究*, 8(1), 1-14.
 - 54) 渡辺美枝子 (2009). 女性のキャリア形成のあり方：「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.
 - 55) 輪田真理・入口豊・井上功一・山科花恵・東明有美 (2012). 日本女子サッカーリーグ所属クラブの現状と展望(Ⅰ)：日本女子サッカー(なでしこ)リーグの歴史と現状. *大阪教育大学紀要*, 60(2), 15-28.
 - 56) 山口香 (2013). 女性アスリートの特徴とセカンドキャリアに関する調査報告. Retrieved April 22, 2016 from <http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/wp-content/>

uploads/2013/03/a8e260156a03e58dfda08cd6cab50419.pdf

- 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) 吉田幸司・河野一郎・吉田章・菊幸一・相馬浩隆・三宅守・片上千恵・佐伯年詩雄 (2007). トップアスリーートのセカンドキャリア構築に関する検討 (第2報): 海外先行事例調査を中心に. 筑波大学体育化学系紀要, 30, 85-95.
- 59) 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再検討. 東京大学大学院教育学研究科紀要. 49, 247-258.

Coaching Career Choice Predictors for Nadeshiko League Soccer Players

Makoto Fujisaki
Juntendo University

Abstract

Background

During the 2014 FIFA General Assembly, the “Women’s football 10 key development principles” was approved. This was a huge step forward for women’s soccer. One of the key components of the 10 principles was the promotion of female coaches. Japan Football Association has also started to put more effort in promoting female coaches by holding seminars to develop female coaches. In April of 2016, Asako Takakura became the head coach of the Women’s national team. However, there are only 2,401 female coaches that are registered under the Japan Football Association, which only counts for 3% of the total number of coaches. Even in the Nadeshiko League out of 32 teams, only 4 teams have a female coach.

Purpose

The purpose of this study was to clarify what promotes and inhibits Nadeshiko League players to pursue a coaching career using the Social Cognitive Career Theory (SCCT) model. As well as providing basic material to further promote female coaches.

Method

The study had 398 Nadeshiko League players to answer a questionnaire regarding factors of coaching career choice derived from the SCCT model. The study also focused on what would make the players interested in becoming a coach and what factors influenced their interest. Also, the data was compared with that of female Olympians (Watanabe, 2016).

Results and discussion

The results showed that those who were interested in becoming a coach had a higher self-efficacy and outcome expectation, compared to those who were somewhat interested or not interested in becoming a coach. From this, for Nadeshiko League players, those with high self-efficacy and outcome expectation were more likely to be interested in becoming a coach.

Also factors such as balancing family and work, discrimination against women, and support from others, which are said to affect a female coaching career choice, showed no effect on the career choice for Nadeshiko players. Only personal factors were affecting the career choice for the female players. This was thought to be due to most of the female players being single, and did not have any coaching experience in the past.

Conclusion

The four promoting factors thought to be affecting female players to become a coach were 1) Self-efficacy, 2) Outcome expectation, 3) Interest, 4) Role-model. The two inhibiting factors were 1) Low self-efficacy, 2) Low outcome expectation.

謝辞

大学院2年間の指導教員であり、日頃から多くの時間を割き、根気強くそして、情熱を持って指導して下さいた本論文の指導教員である小笠原悦子教授には、言葉では言い表せないほど、深く感謝しております。時に厳しく、時に温かく見守り、助言し、奮起させて下さった小笠原先生は、研究者としても人としても私のロールモデルです。小笠原先生と出会えたことは私の財産です。本論文の審査員を務めて下さいました、吉村雅文教授、伊藤真紀助教には日頃から多くのアドバイスを頂きました。吉村先生は私の学部生時代のサッカー部の総監督であり、順天堂大学に進むことを決意したのは吉村先生との出会いがきっかけでした。吉村先生のサッカーの指導者としての、また、指導者を育てる立場からの視点は非常に貴重なご意見です。また、貴重なデータを集めることができたことも、この論文を実践に生かせるものにできたことも吉村先生のおかげです。伊藤先生には、学部時代の卒業論文でも、審査員を務めて頂きました。またこうして研究のアドバイスを頂けたことは本当に幸運なことだと思っています。伊藤先生の研究者としての経験や知識、優しいお人柄で幾度となく救って頂きました。東京理科大学の新井彬子助教にはアンケート作成から携わって頂き、貴重なアドバイスを頂きました。順天堂大学女子蹴球部の監督である青葉幸洋助教には、女子サッカー選手を指導する現役の指導者としての視点からのアドバイスや調査協力のチームへの協力など様々な場面でお力添え頂きました。また、分析にアドバイスを下さった河野氏、山口氏、先行研究のデータのご提供と貴重なアドバイスを下さった渡邊氏には大変お世話になりました。

そして、本研究が行えたのは、何よりも、なでしこリーグ所属選手の皆様のご協力があったからこそです。貴重なお時間を割き、熱い想いを伝えて下さった選手の皆様、チーム関係者の皆様、心より深く、深くお礼申し上げます。

小笠原研究室の後輩、同期の皆様にはデータ入力を手伝って頂きました。皆様のおかげで貴重なデータを研究に使用することができました。

さらに、本研究において多大なご支援をして頂いた女性スポーツ研究センターの皆様、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、同期である杉山走さん、杉山愛さん、北川純也さん、菅野春菜さんの存在は、刺激にもなり、支えにもなる本当に特別な存在です。これから先の人生においても変わることはありません。

最後に、本論文に関わって下さったすべての皆様、私に関わって下さったすべての皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げたく、謝辞にかえさせて頂きます。

2017年2月2日

藤崎真琴

添付資料 A : 依頼状



2016年6月9日
女性スポーツ研究センター
センター長 小笠原悦子
順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科
教授 吉村雅文

なでしこリーグ選手のキャリア構築に関する調査へのご協力をお願い

皆様におかれましては、ご健勝のこととお慶び申し上げます。

この度、2014年8月1日に、文部科学省私立大学戦略的基盤形成事業として設立されました「女性スポーツ研究センター（JCRWS）」の研究の一環として、アスリートのキャリア構築に関する調査を行うこととなりました。

この研究は、トップアスリートが競技から引退した後、コーチやスポーツ組織のリーダーとして、スポーツの現場に留まり、アスリート現役時代に築いた経験・能力を生かしたキャリア構築のできる環境を整備することを目的としています。つきましては、同封のアンケートにご回答頂きたく、お願い申し上げます。

アンケートの記入には20分程度のお時間を要します。また、調査は回答者が特定されないように統計的に処理いたしますので、個人が特定されたり回答内容が外部に漏れたり、ご迷惑をお掛けすることはありません。

皆様お一人おひとりの貴重なご回答が、より具体的な女子サッカー選手のコーチングキャリアへの支援方策に役立てることができます。皆様のお力を貸してください。

本研究へのご協力を何卒宜しくお願い申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、ご回答いただきましたアンケートは**2016年 6月24日(金)**までに、お手数おかけしますが、チームで回収し、同封させて頂きました返信用封筒にて、ご返信頂きたく存じます。

【問い合わせ】女性スポーツ研究センター（JCRWS）
担当：藤崎真琴 E-mail: sh4115029@juntendo.ac.jp
〒113-8421 東京都文京区本郷 2-1-1 順天堂大学
TEL: 03-5844-6537 FAX: 03-5844-6538
URL: www.juntendo.ac.jp/athletes

添付資料 B : 質問紙

なでしこリーグ
LEAGUE



キャリア構築に関する
アンケート

皆 様 の ご 意 見 を お 聞 か せ 下 さ い

1

ご回答者さまご自身について教えてください。

*当てはまるものに○をするか、または記述で回答して下さい。

①年齢 歳 ②所属リーグ

| | |
|----|----|
| 1部 | 2部 |
|----|----|

③現在の就業状況を教えてください。

| | | |
|-------|--------|----|
| 学生兼選手 | 社会人兼選手 | 選手 |
|-------|--------|----|

④サッカーを始めた年齢を教えてください。 歳

⑤サッカーを始めてから今まで競技から離れた期間があれば教えてください。(複数回答可) *離れた期間がある方は⑤-1にお答え下さい。

| | |
|----------|------------------------------|
| 小学校以前 | 高校 |
| 小学校 | 大学 |
| 中学校 | 社会人 |
| 離れた期間はない | その他 (<input type="text"/>) |

⑤-1.競技を離れた理由を教えてください。

| | |
|------------------------------|------------|
| 近くに女子チームがなかった | 他競技に惹かれた |
| 周囲からの反対 | 学校に部活がなかった |
| その他 (<input type="text"/>) | |

⑥最終学歴を教えてください。

| | |
|------------------------------|-----|
| 中学校 | 高校 |
| 大学 | 大学院 |
| その他 (<input type="text"/>) | |

⑦ご結婚はされていますか? *「はい」と答えた方は⑦-1~⑦-2にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑦-1.お子さんはいますか?

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑦-2.差し支えなければ、配偶者の方のご職業を教えてください。

⑧競技を始めたきっかけを教えてください。

| | |
|------------|------------|
| 友達に誘われた | 兄弟の影響 |
| 姉妹の影響 | 近所にチームがあった |
| 親の影響 | テレビの影響 |
| 憧れの男性選手の影響 | 憧れの女子選手の影響 |
| その他 () | |

⑨今までのサッカー歴を教えてください。途中でチームの変更があった場合は、変更前のチームに○をし、変更後のチームを表の下段に記入して下さい。(例：小5から下部組織の女子チーム)

⑨-1.小学校以前

| | | | |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| スクール (チームではなく技術指導の) | なでしこリーグ チーム下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 () |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------|

変更後：

⑨-2.小学校

| | | | |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|
| 部活 (女子) (男子) | なでしこリーグ チーム下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 () |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|

変更後：

⑨-3.中学校

| | | | |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|
| 部活 (女子) (男子) | なでしこリーグ チーム下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 () |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|

変更後：

⑨-4.高校

| | | | |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|
| 部活 (女子) (男子) | なでしこリーグ チーム下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 () |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|

変更後：

⑨-5.大学

| | | | |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|
| 部活 (女子) (男子) | なでしこリーグ チーム下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 () |
|-----------------|--------------------|--------------------|------------|

変更後：

⑩現在のチームでの出場機会について教えてください。

| | |
|------------|-------------|
| 毎試合必ず出場する | ほとんど毎試合出場する |
| 2回に1回は出場する | たまに出場する |
| ほとんど出場しない | その他() |

⑩-1.現在のチームでの一試合の出場時間について教えてください。
*機会の最も多いものを回答して下さい。

| | |
|-----------|-----------|
| フルタイム出場する | 45分以上出場する |
| 数分出場する | その他() |

⑪代表経験はありますか？

*「ある」と回答した方は⑩-1にお答え下さい。

| | |
|----|----|
| ある | ない |
|----|----|

⑪-1.代表歴について教えてください。(複数回答可)

| 代表種別 | 選出時の年齢 | 選出回数 | 出場機会 |
|----------|--------|------|-------|
| U-15 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-16 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-17 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-18 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-19 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-20 | 歳 | 回 | あり・なし |
| U-23 | 歳 | 回 | あり・なし |
| 大学 | 歳 | 回 | あり・なし |
| なでしこジャパン | 歳 | 回 | あり・なし |

⑫あなたのサッカー選手としての最高戦績を教えてください。

(例：2011年W杯優勝)

2

コーチという職業についてあなたの考えを教えてください。
*当てはまるものに○をするか、または記述で回答して下さい。

⑬ サッカーのコーチという職業に興味がありますか？

*「ある」「少しある」と回答された方は⑬-1にお答え下さい。

| | | | |
|----|------|----|---------|
| ある | 少しある | ない | まだわからない |
|----|------|----|---------|

⑬-1.いつ頃から興味を持ち始めましたか？

⑬-2.どのレベルの選手をコーチすることに興味がありますか？

| | | | | | |
|-----------------------------|-----------|--------------|------------------------|-----------------------|-----|
| 日本代表 なでしこリーグ等 のトップチーム | 大学の 部活 | 中学・高校 の部活 | なでしこ リーグチーム 下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | その他 |
|-----------------------------|-----------|--------------|------------------------|-----------------------|-----|

⑭ コーチという職業への興味を覚えた、または失った出来事がありましたか？ *「ある」と回答された方は⑭-1にお答え下さい。(複数回答可)

| | | |
|---------------------------|----------------------------|----|
| コーチという仕事に興味 が湧いた出来事がある | コーチという仕事への興 味を失った出来事がある | ない |
|---------------------------|----------------------------|----|

⑭-1.それはどんな出来事でしたか？

⑮ 今までの競技人生の中で指導者(コーチ)に恵まれてきたとおも
いますか？ *当てはまる数字に○をつけて下さい。

| | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------|------------|-------------------|-----------------|----------------|----------|-----------------|
| | 全くそ う思わ ない | そう思 わない | あまり そう思 わない | どちら でもな い | 少し そう 思う | そう 思う | すごく そう思 う |
| 今までの競技人生の 中で、指導者に恵ま れてきた | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |



4

3

指導者（コーチ）に関するあなたのこれまでの経験について教えてください。*当てはまるものに○をするか、または記述で回答して下さい。

⑩ 今まで女性コーチに指導を受けたことがありますか？*「はい」と回答された方は⑩-1～⑩-2にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑩-1.女性コーチに指導を受けた時期を教えてください。（複数回答可）

| | | | | | |
|-------|-----|-----|----|----|-----|
| 小学校以前 | 小学校 | 中学校 | 高校 | 大学 | 社会人 |
|-------|-----|-----|----|----|-----|

⑩-2.どのチームで受けましたか？

| | | | | |
|------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|----------------|
| スクール (チームではなく 技術指導の教室) | なでしこリーグの 下部組織 | 地域クラブ (女子) (男子) | 部活 (女子) (男子) | なでしこ リーグチーム |
|------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|----------------|

⑪ あなたはコーチという職業において（良い意味で）モデルとなる人がいますか？*「はい」と回答された方は⑪-1～⑪-2にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑪-1.そのコーチの性別を教えてください。

| | |
|----|----|
| 女性 | 男性 |
|----|----|

⑪-2.そのコーチはどんなコーチでしたか？

| | | |
|--------------------|------------------------|--------------|
| 小学生以前のコーチ | 小学生の時のコーチ | 中学生の時のコーチ |
| 高校生の時のコーチ | 大学生の時のコーチ | なでしこリーグ時のコーチ |
| 他チームのコーチ (いつ：) | テレビや本で知ったコーチ (いつ：) | その他 () |

⑫ メディアで印象深いコーチの話を聞いたり、読んだりしたことがありますか？

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑬ 講演会やセミナーなどで印象深いコーチと出会ったことがありますか？

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

4

あなた自身の指導経験について教えてください。

*当てはまるものに○をするか、または記述で回答して下さい。

⑳ あなたは今までにサッカーの指導経験がありますか？

*「はい」と回答された方は⑳-1～⑳-3に答えて下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑳-1.誰に対して指導を行いましたか？

| | | |
|--------------------|--------------------|----------|
| 地域の子どもたち (年代:) | サッカースクール (年代:) | 部活 (中学生) |
| 部活 (高校生) | 部活 (大学生) | その他() |

⑳-2.どのくらいの頻度で指導を行っていましたか？

| | | |
|--------|------|--------|
| ほぼ毎日 | 週に数回 | 月に数回 |
| 数ヶ月に数回 | 年に数回 | その他() |

⑳-3.他人に指導をするために、コーチングについてのレクチャーを受けたことがありますか？ *「はい」と回答された方は⑳-4と⑳-5にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

⑳-4.誰からレクチャーを受けましたか？

| | | |
|----------|----------|--------|
| 自チームのコーチ | 他チームのコーチ | 講習会の講師 |
| チームメイト | 学校の先生 | その他() |

⑳-5.どのようなレクチャーを受けましたか？

| | |
|--------------------|----------------|
| 指導教本を使ったレクチャー | 言葉によるレクチャー |
| 映像を使ったレクチャー | 実際の指導現場でのレクチャー |
| コーチライセンス講習会でのレクチャー | 学校の授業でのレクチャー |
| その他 () | |

5

将来職業を選択する際に、あなたが重要だと思う価値について
当てはまるものに○をつけて下さい。

| ⑳ | 全く重要ではない | 重要ではない | あまり重要ではない | どちらでもない | 少し重要である | 重要である | とても重要である |
|---------------------------------------|----------|--------|-----------|---------|---------|-------|----------|
| より高い地位に就くこと | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 他人から尊敬されること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分で目標を決めること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分の創造性を発揮すること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分の才能を最大限に発揮すること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| チャレンジすること (困難を乗り越えること) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自己の成長と発展 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 達成感を得ること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 下に続く世代の人間の能力を最大限に 引き出してあげること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 他の人を助けること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 同業者から認めってもらうこと | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 一緒に働人々の中の上位でいること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| (組織の中ではなく) 独立して働くこ とができること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 組織の中で重要な人物になること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 安定した雇用を得ること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分の判断で行動できること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 他人を指導すること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 有名になること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 家族の生活のために役立つこと | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| より多くの金銭を得ること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分の好きなことに打ち込むこと | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 自分の夢を追求すること | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| ㉑-1. | 全く重要ではない | 重要ではない | あまり重要ではない | どちらでもない | 少し重要である | 重要である | とても重要である |
| コーチという職業はあなたの職業観に 合っている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業に就けばあなたが重 要だと思う職業価値観が達成できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業は自分の職業観とは 一致しない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

6

女子サッカーのコーチに求める以下の能力についてあなた自身を評価し、当てはまるものに○をつけて下さい。

| ⑳ | 全く そう 思 わ ない | そう 思 わ ない | あ ま り そ う 思 わ ない | ど ち ら で も な い | 少 し そ う 思 う | そ う 思 う | 強 く そ う 思 う |
|---|--------------------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|
| 私には、選手にモチベーションを与える能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、選手の人間的な成長を手助けする能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、選手を心理的に支える能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、選手の目標を設定する能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、技術を教える能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、競技の戦術的理解能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、試合中の適切な状況判断、決定をくだす能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、チーム文化を構築する能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、ステークホルダー(OB、OG、関係者)と良好な関係を保つ能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、スタッフを育成する能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 私には、資金、人材、資産を管理・運営する能力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| ㉑ | 全く そう 思 わ ない | そう 思 わ ない | あ ま り そ う 思 わ ない | ど ち ら で も な い | 少 し そ う 思 う | そ う 思 う | 強 く そ う 思 う |
| もし私にコーチになるスキルさえあれば、将来コーチの職に就くことができるはずである | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| もし私にコーチになるスキルがあったとしても、コーチにはなれないだろう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| もし将来私がコーチの仕事を探し求めたときには、必ずコーチの職に就くことができると信じている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

㉒ 上記以外に女子サッカーの指導に必要と思われる能力があれば教えて下さい。

7

コーチという職業についてあなたの現在のイメージ・考えについて当てはまるものに○をつけて下さい。

| (25) | 全く そう 思わ ない | そう 思わ ない | あまり そう 思わ ない | ど ち ら で も な い | 少 し そ う 思 う | そ う 思 う | 強 く そ う 思 う |
|--|----------------------|----------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|
| コーチという職業を選択することは、円満な家庭生活への障害となりうる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業を選択することは、子どもを持つことへの障害となりうる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業は、労働条件が厳しい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業は、長時間の労働を要求される | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業は、十分な報酬がもらえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業は、年中チームへの帯同で家を空けなくてはいけない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチという職業では、高い社会的地位が得られない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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協力してくれない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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協力してくれる人いない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 女性コーチの賃金、待遇は同じレベルの男性コーチよりも悪いと感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| コーチとなるための教育・訓練の内容で男女の選手には差があると感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 女性選手にはコーチとなるための訓練の機会が与えられていない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 長く女性がコーチとして就労することに対して、職場、同僚などからはなんとなく歓迎しない雰囲気がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 女性コーチは女子選手たちに好かれなと感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 女性コーチには女性の同僚が少ない(コーチやトレーナー)が少ない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

②⑥ コーチライセンスを持っていますか？

* 「はい」と回答された方は②⑥-1、「いいえ」と回答された方は②⑥-2にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

②⑥-1.どのコーチライセンスを取得していますか？

| | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| 公認キッズリーダー | 公認D級コーチ | 公認C級コーチ |
| 公認B級コーチ | 公認A級コーチ | 公認S級コーチ |
| 公認ゴールキーパー C級コーチ | 公認ゴールキーパー B級コーチ | 公認ゴールキーパー A級コーチ |
| その他 () | | |

②⑥-2.コーチライセンスを取得したいと思いますか？

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

②⑦ コーチライセンスに関する情報提供やサポートが十分と感じますか？

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

②⑧ 以下のような行動を起こしたことはありますか？

* 「はい」か「いいえ」に○をつけて下さい。

| | | |
|---|----|-----|
| コーチングの現場を訪問し、必要な情報を収集する | はい | いいえ |
| 新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどを利用してコーチという職業の情報を集める | はい | いいえ |
| コーチの職に就いている人から仕事について話を聴く | はい | いいえ |
| コーチという職業の仕事内容を調べる | はい | いいえ |
| コーチに必要な資格・免許・技術などについて調べる | はい | いいえ |

⑳ 審判資格を持っていますか？

* 「はい」と回答された方は㉑-1、「いいえ」と回答された方は㉑-2にお答え下さい。

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

㉑-1.どの審判資格を取得していますか？

| | | |
|----|------|-----|
| 1級 | 女子1級 | 2級 |
| 3級 | 4級 | その他 |

㉑-2.審判資格を取得したいと思いますか？

| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

㉒ 審判資格に関する情報提供やサポートが十分であると感じますか？

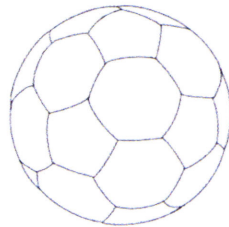
| | |
|----|-----|
| はい | いいえ |
|----|-----|

㉓ 以下のような行動を起こしたことはありますか？

* 「はい」か「いいえ」に○をつけて下さい。

| | | |
|--|----|-----|
| 審判員の仕事現場を訪問し、必要な情報を収集する | はい | いいえ |
| 新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどを利用して審判という職業の情報を集める | はい | いいえ |
| 審判の職に就いている人から仕事について話を聴く | はい | いいえ |
| 審判という職業の仕事内容を調べる | はい | いいえ |
| 審判に必要な資格・免許・技術などについて調べる | はい | いいえ |

質問は以上です。
皆様の貴重なご意見を未来に役立てられるよう、
研究者一同、尽力致します。



ご協力誠にありがとうございました