

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

エリートプロテニスにおける
女性コーチのキャリア選択条件

学籍番号 4115047

氏名 杉山 愛

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 齋藤 好元

副査 工藤 康彦

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 テニス界の現状.....	2
第1項 テニスツアーの始まりから現在の状況.....	2
第2項 ツアーとは.....	3
第3項 ランキングの仕組み.....	5
第4項 グランドスラムの賞金の変遷.....	6
第3節 研究の必要性.....	6
第4節 研究の目的.....	8
第5節 用語の定義.....	8
第1項 コーチングキャリア.....	8
第2項 エリートテニスコーチ.....	8
第3項 テニスツアー.....	8
第4項 ツアーコーチ.....	9
第5項 ランキング.....	9
第6項 SCCTに関する因子.....	9
第7項 ワークライフバランス.....	9
第8項 ロールモデル.....	9
第2章 先行研究.....	10
第1節 キャリア発達に関する理論.....	10
第2節 社会・認知的進路理論に関する研究.....	10
第1項 社会・認知的進路理論の概要.....	10
第2項 自己効力感.....	11
第3項 結果期待.....	12
第4項 目標設定.....	12
第5項 自己効力感、結果期待および興味の関係.....	12
第6項 キャリア選択に影響を与える環境的因子.....	13
第3節 コーチ哲学.....	17

第4節 先行研究のまとめ.....	18
第5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.....	18
第1項 理論仮説1と作業仮説1	19
第2項 理論仮説2と作業仮説2	19
第3項 理論仮説3と作業仮説3	19
第4項 理論仮説4と作業仮説4	19
第3章 研究方法.....	20
第1節 調査方法.....	20
第1項 調査対象者	20
第2項 調査期間.....	20
第3項 インタビュー調査.....	20
第4項 質問項目	20
第5項 倫理的配慮	22
第2節 分析方法.....	22
第3節 分析の質の確保	23
第4章 結果と考察.....	24
第1節 インタビュー調査の結果.....	24
第1項 調査対象者の個人的要因.....	24
第2項 インタビューのデータの分析過程と結果.....	24
第2節 結果図の説明.....	33
第1項 エリートテニスにおける女性コーチの選択条件.....	33
第2項 エリートテニスにおける女性コーチの選択条件のまとめ	36
第3項 エリートテニスにおける女性コーチのコーチ哲学	37
第4項 エリートテニスにおける女性コーチのコーチ哲学のまとめ	39
第3節 仮説の検証	40
第1項 理論仮説1の検証.....	40
第2項 理論仮説2の検証.....	40
第3項 理論仮説3の検証.....	42
第4項 理論仮説4の検証.....	43

第5章 結論	45
第1節 研究の概要	45
第2節 研究の限界	46
第3節 今後の課題	46
第1項 調査対象者の拡大.....	46
第2項 男性エリートテニスコーチとの比較.....	46
第3項 トップ選手が求めるコーチ哲学.....	46
引用・参考文献	47
謝辞	53
Abstract	54
添付資料 A.....	55
添付資料 B.....	56

図・表リスト

図 1. Lent et al. ³⁶⁾ 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.....	10
図 2. エリートプロテニスにおける女性コーチの選択モデル	34
図 3. 女性のエリートテニスコーチ 8 名の指導方針とコーチ哲学	38
表 1. テニス世界ランキングトップ 100 における選手のコーチの男女比率	1
表 2. SCCT に関する質問項目	21
表 3. コーチ哲学に関する質問項目	21
表 4. 対象者の個人的要因	24
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果①	27
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果②	28
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果③	29
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果④	30
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果⑤	31
表 5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果⑥	32

第1章 緒言

第1節 研究の背景

“The World’s Highest Paid Female Athletes 2016”によれば、トップ10の女性選手の内、8人をテニス選手が占めている⁷⁾。この背景にはテニスの大会の賞金が年々上がり、特に、グランドスラムの賞金が上がり続けていることも要因のひとつと考えられる。さらに注目すべき点は、2007年から全てのグランドスラムにおける男女の賞金額が同額になったことである。言い換えれば、女性のプロテニス選手のパフォーマンスが男女同等に評価され始めたと考えられる。

一方、女性のプロテニス選手はこのように評価されているにも関わらず、それを支えるコーチに目を向けると、男女のコーチの数には歴然の差が存在する。具体的には、表1に示したように、2016年2月の世界ランキング(ATP, WTA)トップ100位の男女選手のコーチの数は、男女選手ともに、女性のコーチが圧倒的に少ない状況にある。

表1. テニス世界ランキングトップ100における選手のコーチの男女比率(2016)

	男子選手 (n)	%	女子選手 (n)	%
男性コーチ	111	96.5	101	91.0
女性コーチ	4	3.5	10	9.0

しかしながら、そのような状況にも関わらず、世界のトップレベルで活躍している女性コーチが存在することも事実である。2016年現在、世界ランキング1位の Andy Murray の元コーチである Amelie Mauresmo がその例である。

日本のオリンピック選手を対象とした社会認知的進路理論に基づいたキャリアに関する研究⁵⁵⁾では、女性のコーチングキャリア選択の際に、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポートの3因子が女性のコーチングキャリアの選択を阻害する因子であることを明らかとした。

しかし、エリートプロテニスにおいて、女性がコーチというキャリアを選択するにあたり、どのような条件が必要なのか。また、阻害因子に対してどのように対処しているのか、そして彼女達がどのような哲学を持っているのかを明らかにしている文献等は見当たらない。

第2節 テニス界の現状

第1項 テニスツアーの始まりから現在の状況

テニス史における、最も歴史ある大会の始まりは1877年のウィンブルドンからである。当初は男子選手のみのもので、参加者は22名であった。女子選手の参戦はそこから7年経過した1884年で、1968年にオープン化されるまでは、トップのアマチュア選手のみでの参加が可能であった²⁵⁾。オープン化とは、それまでアマチュア選手のみに出場権が与えられていたのだが、プロ選手の出場も可能となり、アマチュア、プロ問わず大会の出場が可能になったことである。

次に歴史のあるグランドスラムは全米オープンであり、開催されたのは1881年である。この大会も始まりは男子選手のみのものであったが、6年後の1887年に女子部門が設けられた。続いて、1891年に全仏オープンがスタートし、6年後の1897年から女子が加わり男女共催大会となった。

グランドスラムの中で1番歴史が浅いのが1905年に始まった全豪オープンであり、当初は“Australasian Championships”と呼ばれていた。この大会も同様に最初は男子のみでのスタートであったが、17年後に女子も加わった。全豪オープンがメジャーとして認められたのは1927年からであり、この時点で現在も行われているグランドスラムの4大会全てが始まった²¹⁾。

前述のように、1967年のオープン化まではプロ選手とアマチュア選手の参加する大会は完全に区分され、独自の道を進んでいた。しかし、1950年代後半になると、アマチュアだけの出場が認められたウィンブルドンも活気が失われ、運営していたオールイングランド・クラブの収益は減る一方で、プロのテニスがアマチュアテニスを侵食しつつあることは誰の目にも明らかであった⁵⁷⁾。

一方、プロツアーは1926年に始まり、北アメリカを中心にエキジビションマッチが開催された⁵²⁾。1930年代に入ると、ツアー日程や移動手段など過酷なものとなった。1950年代に入ると、ジェット機の移動が始まったがスケジュールの過酷さは変わらず厳しいものだった。1960年代になるとプロツアーの人气が下り坂になったが、1967年に新手的プロモーターのデイヴィッド・ディクソンが新たなツアーである、世界テニス選手権大会(WCT)を発足させ、その年のウィンブルドン優勝者であるジョン・ニューカムらと契約をした。活気を得たその流れから1967年12月14日、英国ローンテニス協会(LTA)は投票の結果、アマチュア選手とプロ選手の区別を廃止すると決め、オープン

化の運びとなった。その他のグランドスラムに関しても紆余曲折あったが、最終的には1968年にオープン化が国際的に受け入れられるようになった。

女子ツアー(以下:WTA)は、1970年にBillie Jean Kingをはじめとする9人の選手の活動からスタートした。World Tennis マガジンの出版社であるGladys Heldmanと\$1の契約を結び、1970年9月23日、総額賞金\$7,500の女性初の大会であるVirginia Slims of Houstonが行われた。翌年の1971年には、19大会からなるThe Virginia Slims Seriesが開催され、ここで活躍したBillie Jean Kingは女性アスリート初、\$100,000以上の賞金を稼ぐアスリートとなった。2年後の1973年に女子選手60名が集まり、現在のWTA(Women's Tennis Association)が立ち上がり、この年の全米オープン(グランドスラム4大会の中のひとつ)では男女同額の賞金となり、この年を皮切りに全米オープンにおいては現在に至るまで男女同額の賞金となる。

2016年現在のWTAの競技者数は2,500人以上であり、90カ国以上の選手がワールドツアーに参戦している。年間の賞金総額は\$137,000,000で、2016年の大会はWTAの大会が57大会開催され、グランドスラムの4大会とオリンピックを合わせて、33カ国で大会が行われた。2015年のデータでは395,000,000人の世界中のファンがテレビとデジタルチャンネルを通して視聴した⁵⁸⁾。

男子ツアー(以下:ATP)の始まりも女子のツアーがスタートした年と同じ1970年にGrand Prix ワールドツアーとして始まった。2年後の1972年にATP(Association of Tennis Professionals)が設立され、同時にplayer's associationも立ち上げられた。翌年の1973年には現在も使われているランキングシステムが導入された⁵⁾。2016年現在のATPの大会数は年間62大会で、31カ国で開催されている⁶⁾。

第2項 ツアーとは

プロテニスの国際大会は「ITF」「WTA」「ATP」3つの団体で構成されている。

「ITF」(International Tennis Federation)は主にグランドスラム4大会とDavis Cup、Fed Cupを開催している。さらに女子の総額賞金額が\$100,000以下の大会と、男子の\$25,000以下の大会を開催している。

WTAでは、総額賞金の違いにより大会はレベルが分かれている。具体的には、ランキングによって出場可能な選手に義務付けられているPremier Mandatory、Premier 5、Premier、Internationalというランクに区分されている。さらに、シーズン最終戦の

Championships は、その年のトップ 8 選手にのみ出場権が与えられる大会となる。

ATP では、大会の区分は以下の通りになる。ATP1000、ATP500、ATP250、ATP World Tour Finals(シーズンの最終戦で、その年のトップ 8 人に出場権が与えられる)となっている。

テニスのシーズンは他競技と比べてとても長い。大会は通常、月曜日から始まり日曜日に決勝戦が行われるため、その年の暦によって開幕時期が異なるが、シーズンは 1 月の初めに開幕する。例えば、2016 年の WTA のシーズンは 1 月 3 日から始まり、そこから毎週、世界のどこかで大会が開催され、10 月 31 日から始まる WTA Elite Trophy を最後の大会にシーズンが幕を閉じる。カレンダー上の最後の 2 大会はそのシーズンの上位成績者のみが出場できる権利を得ることができる。したがって、ほとんどの選手にとっては、10 月 17 日から始まる大会が年内最後の大会となる。すなわち、約 10 ヶ月がシーズンとなり、残りの約 2 ヶ月がオフシーズンとなる。

ATP の 2016 年のシーズンは WTA と同様、1 月 3 日に始まり、最後の大会であるツアーファイナルは 11 月 13 日から始まる。この大会もそのシーズンの上位成績者のみに出場権が与えられるため、大半の選手は 10 月 31 日に始まる大会を最後にオフシーズンに入ることとなる。

この 10 ヶ月という長いシーズンの中で、ランキングシステムは後述するが、各自のランキングによって出場可能な大会が異なる。そのため、各自が自分に合ったスケジュールを組みツアーを回る。ランキングが上がれば無条件で出場が可能になる。そのため、大会に出場しなければランキングが上がることはほぼありえない。そこで、ランキングを維持するためにもある程度の大会出場数が必要となる。したがって、必然的にツアーを回り続けなくてはならなくなる(添付資料 A. B)。

そのことによって、年間で出場する大会数は男子選手トップ 100 位の選手間でもかなり差があり、出場大会数が 1 番少ない選手は 14 大会に対し、多い選手は 35 大会となった。女子選手トップ 100 位の選手間ではさらに大きな差が生じ、最少が 12 大会で最多が 34 大会の出場となる。

男女共に大会数に差が生じることには理由があり、大会数が少ない選手は怪我や病気、妊娠といった理由でシーズンをフルに戦えていないことが数字に直結している。選手の怪我の原因は、スピードやパワーが増していることが身体の負担となっていることが考えられる。また、以上のようにシーズンの長さもひとつの要因と考えられる⁵¹⁾。

ツアーの中でも選手やスタッフにとって労を費やす部分は移動や時差調整である。

WTA も ATP も開催される大会はワールドツアーであるため、世界中を転戦することを余儀なくされる。WTA は北アメリカで 11 大会、南アメリカで 4 大会、ヨーロッパでは 21 大会、アフリカでは 1 大会となる。更にアジアで 17 大会、オセアニアでは 5 大会と、世界を転々と遠征することが求められる。実質の可動ももちろんのこと、オフコートでの活動やメディアへの対応⁵⁸⁾ 気候への対応、異文化での生活にも対応する必要がある。そのため、肉体のみならず精神的な負担も決して少なくないのがツアーを回る選手たちである。

第 3 項 ランキングの仕組み

ランキングシステムは 1 年間のポイントが計算されてランキングとなる。例えば、昨年度、今週開催されている大会で獲得したポイントが、今週まで加算されているが、今週の大会が終了した時点でそちらのポイントが加わり、昨年度のものが消えるというシステムになっている。したがって、今年度、獲得したポイントは来年の同じ時期まで有効なポイントとなる。また、昨年度、今週行われている大会で優勝したとすると、今年度も優勝しない限り、獲得ポイントが下がり、ランキングが下がる可能性が大きくなる。これに対して、昨年度 1 回戦で敗退している大会で好成績を残すことによって、ランキングが上がる可能性が高くなる。

さらに、ランキングに反映されるポイントは、出場して獲得した高いポイントから数えて 16 大会分のポイントの合計点となる。WTA と ATP のランキングシステムの詳細は異なり、WTA の場合は、グランドスラム 4 大会と Premier Mandatory Tournaments と言われる 3 大会の合計、チャンピオンシップス（出場可能選手のみ）とトップ 20 位に入る選手には更にプレミア 5 の 2 大会が加わるのだが、これらの大会のポイントが含まれる。ATP の場合は、グランドスラム 4 大会と Mandatory ATP World Tour Masters 1000 の 8 大会、ツアーファイナル、さらに Masters 500 以下の大会も含まれる。ランキング上位者が上のレベルの大会に出場できるのにも関わらず、下のレベルの大会に出場してポイントを得ても、ランキングに反映されない仕組みになっている。

したがって、最低 16 大会に出場しなければならないが、その他にも国を代表して戦う Davis Cup や Fed Cup、そしてオリンピックなども加わる年もある。以上のように、ツアー選手はかなりの過密なスケジュールを余儀なくされる(添付資料 A. B)。

第4項 グランドスラムの賞金の変遷

グランドスラムでの賞金が始まったのは、オープン化された1968年からのことである。それまではアマチュアのみでの参加とされていた。したがって、それ以前は賞金という形で金銭は発生していない。オープン化された1968年のウィンブルドンの優勝賞金額は男子選手が£2,000で、女子選手が£750であった。2016年のウィンブルドンの優勝賞金は男女同額で£2,000,000となった。ウィンブルドンで男子選手と女子選手の賞金が同額になったのは2007年のことである。これはグランドスラム4大会の中で一番遅く、最初に同額となったのは全米オープンであり、1973年から34年もの差がある。1972年にアメリカのニクソン大統領の署名により成立した「タイトルIX」⁴³⁾の中でも、1975年に「タイトルIX」の実施規則が当時の健康教育福祉省によって作成されたことを考えても、1973年に男女選手の賞金額が同額になることは画期的なムーブメントであったと考えられる。1973年当時の全米オープンの優勝賞金額は\$25,000であったが、2016年現在の全米オープンの優勝賞金額はグランドスラム4大会の中でも1番高額な\$3,500,000と高騰している。2016年の全米オープンの大会総額賞金額は2015年より10%上昇し、\$46,300,000で³⁵⁾、2017年は更に上がり、\$50,000,000になることが決定している⁴⁵⁾。

成長し続けるテニス界の背景には様々な要素が関係している。グランドスラムの大きな収入源としてあげられるのは、スポンサーシップや入場料、放映権であり、2016年の全米オープンのスポンサーは24社であった。また、130時間の放映時間を有するESPNの放映権は、11年間で\$825,000,000という契約であり、1年の放映権は\$75,000,000となった⁴⁸⁾。

第3節 研究の必要性

2020年の東京オリンピック・パラリンピックを控え、我が国において、更なる競技力の向上が求められる。世界のトップレベルで活躍する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³⁴⁾。しかし、2016年にリオデジャネイロで行われたオリンピックに参加した27競技の監督・コーチ159名のうち、女性のコーチは25名（15.7%）と少なく、女性コーチの絶対数が少ないのが問題であると考えられる。

我が国において、第4次男女共同参画基本計画³⁸⁾では、「女性も男性も全ての個人が、互いに尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した現在の社会にとって極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である。」とされている。さらに、「具体的には社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。」とされているが、スポーツ界は目標とされている30%にはまだ遠い道程である。

日経新聞⁴⁰⁾によれば、世界的なプロスポーツの分野に目を向けても、男女の差は著しい。競技者数のみならず、賞金や契約金の上でもかなりの差が生じている。米女子プロバスケットボールのWNBAではトップ選手の年棒は日本円で1,000万円ほどである。これは男子のNBAの最低年棒の5分の1程度に過ぎない。ゴルフも全英女子オープンでは男子の3分の1ほどで、全米オープンでさえ男子の半分以下というのが現状である。サッカーでは、2014年の男子のW杯ブラジル大会の優勝賞金が3500万ドルだったのに対し、2015年の女子のW杯カナダ大会の優勝賞金は200万ドルであり、男子のたったの5.7%であった。

このような男女の格差が存在する中、テニスでは2007年からは全てのメジャー大会（全豪オープン、全仏オープン、ウィンブルドン、全米オープン）で賞金が同額となった。ここに至るまでには長い年月を要した。

この始まりは、1973年9月20日、女子テニス界のパイオニアであるBillie Jean Kingが“Battle of the sexes”という性別を超えた試合を制したことで大きな一歩を踏み出すこととなった。女性スポーツの将来と、女性の権利をかけて戦いに挑んだのであった³²⁾。その後、Chris Evert、Martina Navratilova、Venus Williams、Serena Williamsというトップ選手たちがこのムーブメントに賛同し、活動し続けたことによって勝ち取った権利とも言える。

この事実には、100年以上前からテニスのグランドスラムは男女共催であったという歴史が大きく影響していると思われるが、そういった背景を鑑みてもテニスという競技が他のスポーツに先んじてリードしているということが窺える。

このように、スポーツ界のリーダー的立場に存在するテニス界は羨望の目で見られる存在である。しかし、一方で、前述したように、数少ないテニス界における女性コーチがトップ選手をどのような経緯でコーチングしているのか、またどのようにして彼女た

ちのコーチングキャリアを選択したのか、また、どのようなコーチング哲学を持っているのかを明らかにしたものは存在しない。

今後のテニス界におけるリーダー的存在という観点での持続可能性を確保するためにも、以上の点を明らかとすることは大切なことであると思われる。

また、以上のようにして得られた知見から、他のスポーツにおいても、女性がトップレベルでのコーチングを選択するには、どのようなことが必要なのかについての提言も可能となると考えられる。

第4節 研究の目的

本研究の目的は、エリートプロテニス（以下：エリートテニス）における女性のエリートテニスコーチのキャリア選択条件を検討することである。具体的には、1) 世界のトップ100位以内の選手を過去、もしくは現在コーチングしている女性エリートテニスコーチが、どのようにキャリア選択をしているのかを明らかにすること、さらに、2) そのコーチはどのようなコーチ哲学をもっているのかを明らかにすることであった。

第5節 用語の定義

本研究では、コーチとは「アスリートの育成を行う、指導者、監督およびコーチ」と定義した。

第1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2項 エリートテニスコーチ

本研究では、エリートテニスコーチを「男女の世界ランキングのトップ100位に入る選手をコーチしている、もしくは、過去にコーチをした経験のある人」と定義した。

第3項 テニスツアー

本研究では、テニスツアーを「International Tennis Federation (ITF)、Women's Tennis Association (WTA)、Association of Tennis Professionals (ATP) が主催している大会に出場すること」と定義した。

第4項 ツアーコーチ

本研究では、ツアーコーチを「テニスツアーを回っているコーチ」と定義した。

第5項 ランキング

本研究では、ランキングを「WTA と ATP の使用しているランキング」と定義した。

第6項 SCCT に関する因子

本研究では、SCCT に関する因子を1) 自己効力感、2) 結果期待、3) 興味、4) ワークライフバランス、5) 女性への差別、6) ロールモデルと定義した。

第7項 ワークライフバランス

本研究では、ワークライフバランスが保たれている状態を1) ワークライフコンフリクト、2) ワークファミリーコンフリクト、3) ファミリーワークコンフリクト、4) ロールライフコンフリクト、5) ロールコンフリクト、6) インターロールコンフリクトがない状態と定義した。

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

キャリア発達に関わる文献のなかで、Huang²⁶⁾は女性のキャリア選択は複雑で、家庭と仕事のバランスを考慮したデュアルキャリアが求められると述べた。これまで行われてきたキャリア発達に関する文献の中で、最も普及しているP-E適合性理論はHollandの職業理論と、Dawis & Lofquestの仕事適応理論で、これらは職業選択の内容について焦点を当てている⁸⁾。これに対して、Superの発達理論や社会学習に関する理論は職業選択からもたらされるものではなく、その過程に注目している。キャリア発達に関する経験主義的な主眼点は、職業に対する関心、適正と能力、仕事の価値、様々な種類の個人の性格特性や職業の決定であったが、これに対して、認知的視点から見た社会認知理論⁸⁾があり、これをキャリア選択に応用した社会・認知的進路理論(Social Cognitive Career Theory: SCCT)³⁶⁾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

SCCTはBandura⁸⁾の提唱した社会認知理論を元に、キャリアや学問へ適用したものである。SCCTはアスリート¹⁷⁾、コーチ¹⁵⁾⁵⁵⁾、学生²⁾⁹⁾など様々な職業領域における研究に援用されている。これは3つの社会認知要因である1)自己効力感、2)結果期待、3)目標設定が理論の核となる。

図1は、Lent et al.³⁶⁾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である。

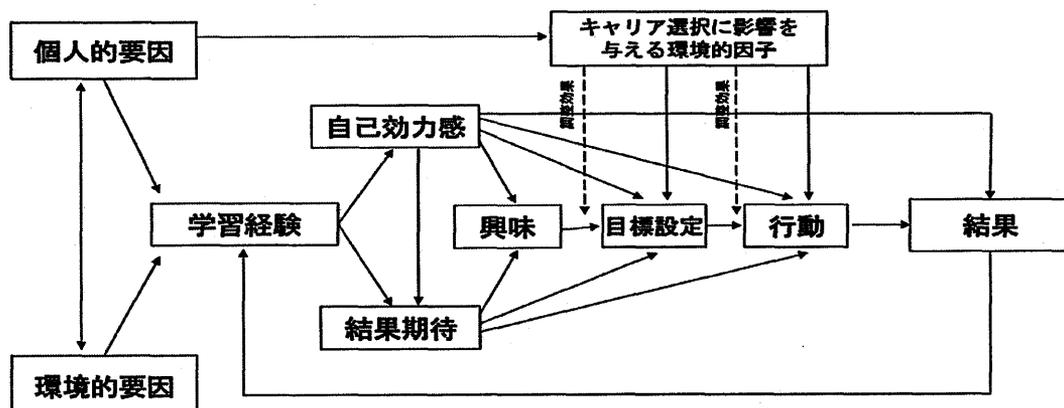


図1. Lent et al.³⁶⁾による社会・認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル

図1のように、自己効力感が高く、価値のある結果が得られると判断するとき（結果期待）、人は活動に対して興味を持ち（興味）、目標を設定する（目標設定）という流れになる³⁶⁾。それに加えて、ジェンダーや人種などの個人的属性や、社会的地位などの個人的要因、過去の学習経験や個人的なバックグラウンドなどが関わる環境的要因など、様々な幅広い要因が社会認知要因と相互に作用しながら、キャリア発達を促すプロセスである。

以下に1) 自己効力感、2) 結果期待、3) 目標設定、4) 自己効力感と結果期待に関する興味との関係、5) キャリア選択に影響を与える環境的因子について示す。

第2項 自己効力感

自己効力感とは「人が何らかの課題に直面した際、こうすればうまくいくはずという期待（結果期待）に対して、自分はそれが実行できるという自信」のことである⁸⁾。人の働きのメカニズムのなかで、自分の持つ力を信じることほど、主要で力強いものはないという観点から、効力の信念は、人々の考え方、感じ方、動機付け、行為に影響を与える⁸⁾。

自己効力感は単独でキャリアプロセスに影響を与えるというよりは、個人のもつ性質や性格（個人的要因）、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と複雑に関係し合っており³⁶⁾、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。

Demulier et al.¹⁷⁾の研究では、エリートアスリートが現役を引退する際に、次のライフをどのように切り開いていくのかを明らかにすることを目的としており、その結果、誠実な性格の持ち主はキャリア選択に関して自己効力感が高く、キャリア決定を高いレベルで行うことができ、現役引退後のキャリアをより現実的に描くことが可能であることが報告されている。つまり、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。

Gecas¹⁹⁾の研究では、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、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²⁾¹²⁾。

さらに、女性と男性の自己効力感の性別差を調査した研究によると、歯科衛生士、社

会福祉士、家政婦などの、従来から女性職業とされるものにおいては、女性の自己効力感が高かった。一方、数学者やエンジニアなど、男性があらかじめ支配している職業に関しては女性の自己効力感が低かった⁹⁾。

しかし、大学生の進路発達過程に関する研究で、教育的背景や社会化のプロセスが類似しているという条件化では、男女で同程度の効力感を発達させていた²⁾。

第3項 結果期待

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る。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。結果期待は自己効力感が高まることで、よりポジティブな影響が与えられるという関係もある³⁶⁾。更に、この結果期待は金銭面、社会に認められることや自己実現など様々な形に分類される⁸⁾。

Cole & Espinoza¹⁴⁾はSTEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) の分野において、女性が少ない理由を探り、どのような条件が揃うと女性もその分野で大学院に進学するのかを明らかにした。その結果、女性の行動は自己効力感、結果期待からの影響を強く受けており、女性ができると思っているか (自己効力感)、とその結果 (学位を取得する) に力を注ぐ価値があると思う、というふたつの要素が重要だということが明らかになった。

第4項 目標設定

目標設定とは、個人の持つ興味や価値観によって導かれ、ある特定のキャリアを選択したり、目指すキャリアを決定することである。また、そのキャリアに就くための計画を立て、行動に移すことが含まれる。更に、目標設定をすることにより、行動が明確になり、自身がその目標を失わない限り、行動がぶれることはない。個人的要因や環境的要因は行動に影響はあるものの、行動の向かう方向を変えることはない³⁶⁾。

第5項 自己効力感、結果期待および興味の関係

興味は自己効力感と結果期待が同時に働くことによって得られる。成し遂げることができると思い、その結果が自分にとって価値ある結果と判断した時に、人は興味を示すと述べている¹⁰⁾。このような関係は自己効力感のみ、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³⁶⁾。

SCCT を用いた研究¹⁵⁾では、大学の女性スポーツにおける女性と男性のアシスタントコーチに関するものであり、女性は男性と比べ、自己効力感と結果期待が低く、自分自身を過小評価する傾向が見られた。それに加えて、興味と目標の違いの可能性が示された。したがって、女性のアシスタントコーチの方が男性のアシスタントコーチに比べて、上のポジションに就くことに対しての要求度が低いことが明らかとなった。

第6項 キャリア選択に影響を与える環境的因子

1. キャリア選択に影響を与える環境的因子に関する概要

SCCT のキャリア選択に関わる環境的因子は、社会・文化的要因、経済状況、サポートなどがあり、これらの背景要因が直接的にも間接的にも社会的認知要因をはじめ、キャリア選択に影響を及ぼしている³⁶⁾。例えば、個人が高いレベルの自己効力感、高い結果期待、興味を持っていても、キャリア選択やキャリアの目標達成に障壁を感じると、特定のキャリア選択を避ける可能性もある。特定のキャリアパスにおいて、差別などの実質的な障壁を認識するならば、その道を追求する可能性は低い¹¹⁾。さらに、理想的な条件でキャリアを選択する機会が与えられない。例えば、経済的な問題、教育的制限、家族のサポートが得られない、または性別や民族差別などは、キャリア目標の追求を阻害する要因にもなる可能性がある⁴⁾。

一方で、特定の仕事に関連する成功、または成果を妨げる可能性のある障壁や障害を認知することは、問題を解決する能力がある人にとっては有害ではない。なぜなら、問題に対して解決する能力のある人々は、特定の目標、または目的に関連する障壁を克服する可能性が高いからである²³⁾。

キャリア選択に関わる環境的因子は2つに分けることができる。

1つ目は、過去の経験や背景に基づいているスキル発達の機会や、ロールモデルの存在、文化的性別的な役割の構築などである。

2つ目は、身近に影響を及ぼす因子であり、周りの経済的、精神的サポートや、望む仕事につくことができるのかなどが挙げられる¹⁰⁾。

元オリンピックを対象に行った渡邊⁵⁵⁾の研究によると、女性のコーチがキャリア選択をする際、キャリア選択に関わる環境的因子は、1) 家庭との両立、2) 周囲からのサポート、3) 女性への差別、4) ロールモデルといった4因子であった。

以下は家庭との両立、周囲からのサポートが大きく関わるワークライフバランス、女性への差別、ロールモデルに関して述べる。

2. ワークライフバランス

ワークライフバランスは家庭と職業とのバランスを取ることにより、生活の質そのものを向上させようとする考えである⁴²⁾。女性の家事や育児の両立において、出産時や育児期の就業継続は依然として難しく、これが再就職後の仕事の処遇のみならず、仕事と育児の両立することの負担や、メンタルヘルスにも望ましくない影響を及ぼす可能性がある²⁷⁾。また、Greenhaus & Beutell²²⁾が行った研究では、仕事での役割（ロール）と家庭での役割（ロール）がどのように影響しているのか、ロールライフコンフリクト（ワークライフバランス）を調査した。

具体的には、1) ロールコンフリクトは、2つ以上の役割が同時に起こり、1つの役割をこなそうとすると、もう1つの役割をこなすのが難しくなる。例えば、女性が職場にいる時は、家庭の母親という役割をこなすのが難しいということである。

2) インターロールコンフリクトは、片方の役割をこなす際に、もう片方の役割にプレッシャーがかかることと定義している。例えば、女性が職場での仕事を家に持ち帰って、母親の役割を邁進できない状態のことである。

3) ワークライフコンフリクトは、ロールコンフリクトやインターロールコンフリクトが起きている状態のことを定義している。ワークライフコンフリクトには3つの場面があり、(1)時間によるコンフリクト、(2)過労によるコンフリクト、(3)行動によるコンフリクトのことである。

さらに、(1)時間によるコンフリクトには2つの局面がある。1つ目は時間的に片方の役割を行う際に、物理的にもう片方の役割の場所にいけないことである。2つ目は片方の役割の先入観によって、もう片方の役割に集中できない状態である。

(2)過労によるコンフリクトは、片方の役割を行う際に、過労による影響で、ストレス、不安、疲労、うつ病などの状態になることによって、もう片方の役割を行うことが難しくなる状態である。

(3)行動によるコンフリクトは、両方の役割で必要とされる要素が違っていると、片方の要素をもう片方の役割に入った際に切り離せなくなり、コンフリクトが生じる状態である。例えば、職場ではリーダーであり、時にはきついことをいう必要があるが、家では暖か

く見守り、褒める必要がある時などに生じる状態である。

女性が家族を世話するという家族からの期待度は、男性よりも女性の方が高く、それは仕事を妨げる原因となる可能性がある。したがって、性別はファミリー・ワーク・コンフリクト（FWC）に影響を与えると予測される。家族の役割ストレスと FWC は互いに関連していると考えられる。特に、家族の役割ストレスの経験は、仕事を妨げる家庭の要求（FWC）のレベルに関係すると推察される²⁰⁾。

Achour et al.¹⁾の研究では 12 歳以下の子供がいる母親は、12 歳以上の子供のいる母親よりワークライフバランスを保つのが難しいと述べている。

また、Phillips et al.⁴⁴⁾の研究では、女性開業医がどのような問題と向き合っており、どうすればそれを乗り越えることができるのかを調査した。その結果、ワークライフバランスが取れている女性開業医は営業時間の短縮や、周りの理解とサポートを受けていることが最も多かった。ワークライフバランスを保っている女性開業医は仕事とプライベートをしっかりと分けることによって、バランスを保つことができていると報告している。

また周りのサポートはワークライフバランスを保つのに重要だと言われている¹⁾³⁷⁾⁴⁴⁾。ワークライフバランスを保つために、職場側からの対策が練られている部分もある。Mazerolle & Goodman³⁷⁾の研究では、職場でスケジュールにある程度 of 自由を与えることによって、ワークライフバランスの問題を解決する方法を多くの企業が用いている。また、職場側にとってもワークライフバランスと向き合うことによる利点として、職場が従業員に自分の仕事のマネジメントを任せたり、家族と一緒にすごく時間を作るために早く帰ることを許可したりすると、ワークライフバランスが保てるようになり、仕事を辞める人が減ると述べられた³⁾。

さらに、ワークライフバランスは女性だけの問題でもない。2014 年から 2016 年現在のテニスの錦織圭選手のコーチであるマイケル・チャンコーチが引き受ける際、家族との時間がとても大切で、家族から離れることはできないと述べている。したがって、ツアーを回る週数を制限したり、家族がツアーを同行することがコーチを引き受ける条件になっている⁴⁶⁾。

3. 女性への差別

渡邊⁵⁵⁾の研究によると、女性への差別は、女性コーチのキャリア選択を阻害する因子

であると考えられる。

実際の現場での声を聞いている Fink⁴⁸⁾の研究では、男性バスケットボールコーチに女性のコーチをストレングスのコーチや、ヘッドコーチとして起用するか聞かれたところ、オプションとして考えもしないと答えたと報告している。さらに、サッカーの女性コーチや周辺の女性スタッフ 661 名に質問紙調査を行ったところ、3分の2が仕事にある段階で女性であることを理由に不当な扱いを受けたと報告している。また、3分の1は他の女性が、女性であることを理由に仕事ができないことを指摘されているのを目撃していると報告している。さらに、半分以上は職の面接で仕事のスキルより女性であることの方が判断基準になっていたと考えられていた。

SCCT を用いた大学の男性バスケットボールチームの女性コーチに関する研究では、女性コーチの多くは男性バスケットボールにおけるリーダーシップポジションへの参加は歓迎されていないと感じていることが明らかになった⁵⁴⁾。また Norman⁴¹⁾の研究でも、イギリスのエリート女性コーチは、職場環境の中で、彼らの指導力を証明するために一生懸命働かなくてはならないと感じ、女性への差別を感じたということが明らかとなった。

テニス界でも女性への差別発言が問題となったことがある。2016 年 3 月に行われたテニス大会のディレクターの以下の発言⁴⁹⁾は、女性への差別そのものであった。この発言の後、謝罪し、3 日後に辞任に至った²⁸⁾⁵⁰⁾。

4. ロールモデル

女性コーチにとって、女性のロールモデルは個人が成長する上で重要な存在である。さらに、女性コーチのロールモデルの存在がもたらすものは、「彼女にできるなら、私にもできる」という自信を与えてくれる点である³¹⁾。また、羽多野²⁴⁾の研究では、女性関連施設で学習し、キャリア形成をなし遂げた女性がスタッフとして働くケースも多いことをふまえると、女性関連施設における女性の働き方や労働条件が、良くも悪くも

「ロールモデル」として機能するということも考慮しなければならない。渡邊⁵⁵⁾の研究では、元オリンピックにとっては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述べられている。

第3節 コーチ哲学

エリートスポーツ界では、今まで多くの研究者が科学的に、選手のパフォーマンスや競技の技術向上に関する研究を多く行っている。具体的に数値として推測可能な研究は多いがそれ以外は少ない。そのため、コーチングの哲学に関する研究は少ない³⁹⁾。

哲学者である John Dewey はプラグマティズム（実用主義）の思想から考えられる哲学に必要な要素は、コミュニケーション能力、理性的な意思決定と自己評価の問題に対する批判的、理論的、分析的なアプローチだと述べている³⁰⁾。

Nash et al.³⁹⁾の述べるコーチ哲学は、コーチの知識と今までの経験がコーチ哲学を作り上げる。また、練習と経験に対して、自己認識を持っていることにより、スポーツの価値観を理解することができるかと述べられている。

Cushion¹⁶⁾の研究では、コーチングプロセスは多面的であり、特異な要素として表現することはできないと述べているように、コーチング哲学は広範囲なものである。

そしてコーチとアスリート間の関係を構築していく上で、最も大切なことは、巧みなコミュニケーションであり、アスリートの意見に耳を傾けることや、オープンマインドであること、そして、アスリートの感じていること、意見、懸念していることなどに対する対応も重要としている⁵⁶⁾。

さらに、Reynolds⁴⁷⁾の研究ではコミュニケーションはアスリートとコーチの関係において不可欠な側面で、アスリートの価値観や信念が何であるか、目標が何か、そしてなぜ彼らが競技しているのかを判断するために、個別に話をすることは非常に重要だと述べている。そして、コーチは自己分析ができ、同様に選手のことを分析できる必要がある。選手の強み、弱み、などが見えることにより、何をコーチングすれば良いのかが明確になると述べられている。

また、Thibert⁵³⁾の研究でも同様に、自分のことを理解できると、どのようにコーチングしていけば良いのかが明確になると述べている。

2015年2月に行われたスーパーボウルで、チームを準優勝に導いた監督のコーチ哲学は、勝てると信じられるかが重要である。自信とお互いの信頼関係が大切で、ベースとなるのは、他者への尊敬を持つことである²⁹⁾。

また、Nash et al.³⁹⁾の研究では、コーチのレベルによってもコーチ哲学の必要性の有無を明らかにした。コーチ経験の浅いコーチは、実際の現場での具体的な物事の対処に重きを置いている為、コーチ哲学に価値を見出さなかった。一方、コーチ経験の長い

コーチはコーチの複雑でダイナミックな役割と、コーチングの実践を支える彼ら自身の哲学についての重要性、そして彼らの考えと深い理解の明確な発展を示していた。

また、Butler¹³⁾の研究では指導者の哲学が選手の新たなアイデアを受け入れるのにとっても必要だということが述べられている。

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. 社会・認知的進路理論 (SCCT) においては、キャリアや学問へ適用したものであり、3つの社会認知要因である、1)自己効力感、2)結果期待、3)目標設定が理論の核となる。自己効力感が高く、価値のある結果が得られると判断するときに、人は活動に対して興味を持ち目標を設定するという流れになる。

2. SCCT において、興味は自己効力感と結果期待が同時に働いたときに得られる。

3. SCCT のキャリア選択に関わる環境的因子においては、社会・文化的要因、経済状況、サポートなどがあり、これらの背景要因が直接的にも間接的にも社会的認知要因を始め、キャリア選択に影響を及ぼしている。具体的には1) 家庭との両立、2) 周囲からのサポート、3) 女性への差別、4) ロールモデルなどがある。

4. ワークライフバランスに関しては、女性が家族を世話するという家族からの期待度は、男性よりも女性に高く、それは仕事を妨げる原因となる可能性がある。しかし、家族や社会のサポート、職場でスケジュールにある程度の自由を与えることによって、ワークライフバランスの問題を解決する。

5. コーチ哲学は、コーチの知識と今までの経験がコーチ哲学をつくり上げると述べられている。さらに、コーチングプロセスは多面的であり、コーチ哲学は広範囲なものである。

第5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) 自己効力感と選手経験の関係性、2) 自己効力感と結果期待のポジティブな関係性、3) 女性エリートテニスコーチのワークライフバランスを保つ難しさ、4) 女性エリートテニスコーチのもつコーチ哲学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 理論仮説1と作業仮説1

1. 本研究の理論仮説1は、自己効力感の高さは選手経験と関連性があるとした。本研究の理論仮説1を検証するために、作業仮説1を設定した。

2. 本研究の作業仮説1は、選手経験のある女性エリートテニスコーチは、選手経験をコーチングに活かせる可能性があることから、自己効力感が高いとした。

第2項 理論仮説2と作業仮説2

1. 本研究の理論仮説2は、自己効力感と結果期待にはポジティブな関連性があるとした。本研究の理論仮説2を検証するために、作業仮説2を設定した。

2. 本研究の作業仮説2は、自己効力感が高いコーチは結果期待もより明確であるとした。

第3項 理論仮説3と作業仮説3

1. 本研究の理論仮説3は、女性エリートテニスコーチはワークライフバランスを保つことが課題であるとした。本研究の理論仮説3を検証するために、作業仮説3を設定した。

2. 本研究の作業仮説3は、トップ100位以内をコーチングする女性エリートテニスコーチは、ワールドツアーのスケジュールが過酷なことから、ワークライフバランスを保つことが難しいとした。

第4項 理論仮説4と作業仮説4

1. 本研究の理論仮説4は、ワークライフバランスの確保が困難である女性エリートテニスコーチは確固たるコーチ哲学を持っているとした。本研究の理論仮説4を検証するために、作業仮説4を検証した。

2. 本研究の作業仮説4は、トップ100位以内をコーチングする女性エリートテニスコーチは、プレーヤーファーストというコーチ哲学を持っているとした。

第3章 研究方法

第1節 調査方法

キャリア選択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。

したがって、本研究はエリートテニスコーチのキャリア選択に関する研究であるため、社会・認知的進路理論(SCCT)を援用した。

第1項 調査対象者

本研究の調査対象者は女性のエリートテニスコーチ8名によるものであり、男女の世界ランキングトップ100位以内の選手をコーチングした経験がある、もしくはコーチングしているコーチである。調査対象者8名のうち、7名がプロテニス選手経験者で、1名はプロテニス選手経験のない未経験者であった。

調査対象者8名の国籍は、オーストラリア、オランダ、スペイン、セルビア、フランス、日本、ロシア(2名)であった。

第2項 調査期間

本研究の調査期間は、2016年5月(全仏オープン期間中)、2016年6月(ウィンブルドン期間中)、2016年9月(全米オープン期間中)の3大会期間中に実施された。

第3項 インタビュー調査

本研究の調査方法は、半構造化インタビューによるインタビュー調査を行った。

第4項 質問項目

1. SCCTに関する質問項目

本研究における質問項目については、SCCTを基に先行研究で女性コーチに関わる研究を調べ、質問項目を検討し、新たに作成した。

質問に関する項目のテーマは、1) 個人的要因、2) コーチになった理由、3) 自分の強み、4) 学習経験、5) キャリア選択に影響を与える環境的因子の5つであった。

以下の表2は、検討の結果、SCCTに関する質問項目を作成したものである。

表 2. SCCT に関する質問項目

コーチになった理由を教えてください。
What was a reason you became a coach?
選手の時からコーチになりたいと思っていましたか？
Did you think about coaching when you were a player?
コーチになって、働きやすい環境ですか？
How is your working environment as a coach?
今コーチングしている選手だから、コーチになりましたか？ もしくはどんなレベルでもコーチという職業に魅力を感じますか？
Are you a coach because of who you coach and the level of your player?
Or would you coach any level player?
ご自身の強みは何だと思えますか？（モチベーション、戦略、スキル、人間形成）
What are your strengths? (motivation, strategy, skill, human skills)
ご自身のコーチングスキルで、これから更に磨いていきたいところはあるか？
What coaching skill do you feel need to work on the most?
ご自身の中でコーチという職業において、明確な目標はありますか？
Do you have a specific goal as a coach?
あなたにとってロールモデルはいましたか？
Did you have a role model when you start coaching?
あなたは今まで女性コーチとして差別を感じたことがありますか？
Did you ever feel discriminated for being a female coach?

2. コーチ哲学に関する質問項目

また、女性のエリートコーチはどのようなコーチ哲学を持っているかを明らかにするため、質問項目を検討し実施した。

質問項目は1) コーチとして1番大切にしていることは何か、2) 何をコーチとしての成功とするのかの2項目となった。

表3は、検討の結果、コーチ哲学に関する質問項目を作成したものである。

表 3. コーチ哲学に関する質問項目

コーチする中で、ご自身が1番大切にしていること
What do you feel is most important in coaching?
何を成し遂げられたら成功だと思いますか？
At what point do you think you were a successful coach?

第5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。

本研究におけるインタビュー調査は、順天堂大学の倫理ガイドラインの手順に従い実施した。インタビュー調査は以下の5点に関する内容を十分考慮した上、調査を行った。

1. 対象となる組織および個人の個人情報漏洩など、不利益がないように充分配慮する。
2. 得られたデータは、申請者が所属する研究室において入力および分析を行うこととし、外部には一切持ち出さない。
3. 対象となる組織および個人による調査への協力は自由意思によるものであることから、調査方法および個人情報などの留意について十分に周知した上で、調査協力への承諾を得るための入念な手順を踏む。また、調査対象者は、調査の協力を自由に自体することができ、そのために不利益を被ることはない。
4. 調査を行う際に、調査および研究の趣旨を伝え、書面において理解と同意を得た上で調査を実施する。
5. 本研究においては、対象となる組織および個人、その家族の思想や社会経済的な質問や精神的苦痛が予想される質問はしないことから、組織および個人との関係などにおける不利益は生じないと考えられる。

第2節 分析方法

本研究の具体的な分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Modified Grounded Theory Approach: 以下 M-GTA)³³⁾ を援用した。M-GTA の特徴として、データの切片化はせず、抽出された全てのデータをコンテキストで見えていき、そこに反映されている人間の認識や行為、そしてそれに関わる要因や条件などを詳細に検討していく方法である。したがって、データを解釈していく上で、ある切片から概念を生成することもあれば、数ページに渡って述べられている内容をひとつの意味として概念化する場合もある。なお、分析は以下の手順に沿って行われた。

1. 概念化

本研究のインタビュー調査から逐語化されたデータに着目し、分析テーマと関連性の

ある箇所には研究の焦点を合わせた。本研究のテーマを十分に理解した上で、抽出された箇所のコンテキストの解釈を試みた。その後、それらの箇所とそれ以外のデータを比較した上で類似したデータの有無を確認し、具体例が一致した際には「定義」、または「概念名」をそれぞれ生成した。また概念を生成する際に、対局比較を行い、データの中の具体例に対して反対の場合を想定し、データでその有無を確認した。この作業を繰り返して行い、特に具体例が類似しないデータに関しては有効でないと判断し、分析の対象から除外した。

2. カテゴリー化

類似点一致し、概念化されたデータは、その後、他の概念との関係性を吟味した上で、共通する概念を基にカテゴリーの生成を試みた。

3. 結果図の生成

分析結果の全体（カテゴリーと概念の相互関係）を図で表した。

4. ストーリー化

分析結果を確認する為に、生成した概念とカテゴリーだけを用いて表した図の説明を簡潔に文章化した。

第3節 分析の質の確保

本研究では、以下の作業を行い、結果の質を担保した。調査対象者のインタビューを基に概念化、カテゴリーに分け、表5①～⑥を作成した。表5①～⑥を基に結果図である図2を作成し、その後、3名の有識者にその表5①～⑥と図2に対する指導を受けた。

第4章 結果と考察

第1節 インタビュー調査の結果

第1項 調査対象者の個人的要因

表4は調査対象者の個人的要因を示したものである。

表4. 対象者の個人的要因

コーチ	年齢	選手歴	コーチ歴	シングルス最高位	ダブルス最高位
A	48	1	21	400	400
B	41	16	5	15	3
C	33	16	1	60	49
D	43	19	8	35	18
E	44	18	10	2	7
F	43	12	1	29	16
G	48	7	19	66	18
H	67	0	18	0	0
平均 (SD)	45.9 (9.7)	12.7 (7.6)	10.4 (8.1)		

※ Hは選手経験がない為、選手経験の平均値とシングルス・ダブルスランキング平均値では除いている。

本研究の調査対象者は、女性のエリートテニスコーチ8名によるものであり、男女の世界ランキングトップ100位以内の選手をコーチングした経験がある、もしくはコーチングしているコーチである。

調査対象者の8名のうち、7名がプロテニス選手経験者で、そのうち6名の世界ランキング最高位はトップ10が1名、トップ20が1名、トップ30が1名、トップ40が1名、トップ60が1名、トップ70位が1名であった。

選手歴は1番短い人が7年、長い人は19年であった。平均値は12.7(±7.6)年であった。

コーチ歴にはかなり幅があり、コーチ歴の浅い人は1年未満で、長く経験を積んだ人は21年であった。平均値は10.4(±7.6)年だった。

年齢は30代から60代で、40代が1番多かった。8名の平均年齢は45.9(±9.7)歳であった。

第2項 インタビューのデータの分析過程と結果

本研究のインタビュー結果の分析は、M-GTAによる分析過程を援用して進めた。

M-GTA の分析過程は、データの抽出並びに3段階（概念構成とカテゴリー生成、対局比較、概念とカテゴリーの洗練化）に分類する手法で行った。

本研究のインタビュー結果の過程の第1段階として、インタビュー結果を逐語化し、概念の生成を試みた。その後、概念化されたデータは、他の概念との関係性を吟味した上で、共通する概念を基にカテゴリーとして生成し、以下の表5①～⑥で表したカテゴリーを【 】で示し、概念を〈 〉で示す。

〈自己効力感が高い〉という概念から【自己効力感】というカテゴリーを生成した。

〈自己分析力が高い〉ことと〈他人を分析する力が高い〉という2つの概念を【分析力】とした。

〈総合的なコーチングを目指し勉強〉することや〈セミナーなどの勉強会に積極的に参加する〉こと、〈テニスとは無関係の学習経験〉を積むことや〈現場での勉強〉などの4つの概念を【学習経験】とした。

〈選手経験がある〉ことや〈名選手が名コーチであるとは限らない〉、〈成功体験から自信を積み重ねる〉、〈コーチとしての経験値がある〉、〈やりきることの大切さを経験している〉ことや〈テニス解説者になる〉という6つの概念を【積み重ねられた経験】とし、〈職業選択の自由〉があることや〈コーチという道の選択〉を【選手引退後の職業選択】とした。

また、〈テニス協会からのニーズがあること〉や〈テニス協会の仕事から個人のコーチへ移ること〉、〈選手からのオファーがあること〉や〈女性コーチのニーズがある〉という4つの概念を【コーチのオファー】とした。

〈コーチという職業に興味、魅力を感じる〉を【興味】とし、〈計画性のあるコーチングプロセス〉と〈目標が明確である〉ことを【目標設定】とした。

また、〈選手の目標を達成できると信じている〉ことを【選手と同じ目標をビジョンできる】とした。

【ワークライフバランス】は〈ワークライフバランスを保つことは難しい〉、〈オンとオフの切り替えが必要〉、〈バランスを保つためのタイムマネジメント〉、〈男性コーチも抱える問題である〉、〈ワークライフバランスを保つための新体制〉、〈働く際の女性のディスプレイアドバンテージ〉の6つの概念からなる。

さらに、〈ストイックな性格である〉ことや〈プライオリティーを見極める力が必要〉であること、〈状況によって仕事量を調整する〉という3つの概念を【プライオリティ

一】とし、〈家族の理解とサポートがある〉ことを【周囲のサポート】とした。

〈金銭面〉やコーチの〈経済力があること〉、〈やりがい〉を【報酬】とした。

【指導方針】は8つの概念からなり、〈選手の最大限を引き出す〉、〈やり切ることの大切さ〉、〈セルフコーチング〉、〈正しい技術は可能性を広げる〉、〈プレーヤーファースト〉、〈選手との距離感を保つ〉、〈コミュニケーションが必要である〉、〈信頼関係とリスペクトが大切である〉となった。

また、〈コーチとしての成功の捉え方〉を【コーチとしての成功】とした。

【テニス界の現状】は〈男性社会である〉ことや、〈実力社会である〉こと、また【ツアーコーチの特徴】は〈保証されない職業〉となった。

【国の体制】として〈国のシステムが整っている〉ことや〈国からのサポートがある〉こと、さらに〈テニス協会のサポートと理解がある〉ことが明らかとなった。

最終的に51個の概念と、18個のカテゴリーに分けられた。

以下の表5①～⑥は、本研究のインタビュー結果を基にM-GTAで分析した結果を示したものである。

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果①

カテゴリー	概念	バリエーション
自己効力感	自己効力感が高い	they were very supportive. They recognized that I was someone as a player that probably got the best out of myself, and they knew that I would certainly bring an intensity and a work ethic to the Federation to instill in the players.
		1番は私はやっぱり現場の選手の身体を見る目というのが自分であるんじゃないかと思っているのと、それを裏付けるための勉強をしたので、選手にとって私が凄く情報量の多い人なんじゃないかなと思っていて、私にはこう見えるけれども、こういう見方もあるし、こういう見方もあるし、こういう見方もあるよ、と。本では言ってるんだけど、それからある人は言ってるんだけど、これのどれをやってみる？とか全部やってみて心地いいものを選んで、っていう意味でオプションが自分の中に凄く多いっていうことが得てたと思う。それと見る目です。
分析力	自己分析力が高い	she feels comfortable with me to calm her down. I guess that's why she asked me.
		my strength is having patience to listen to them. Listen and really try to understand what they feel, I think I was probably most successful playing because I was able to find and identify
		But then on the other hand, the weakness is that I cannot hit on this level. but hitting partner is something that the girls are also looking for they want to hire the coach. 1番は私はやっぱり現場の選手の身体を見る目というのが自分であるんじゃないかと思っているのと、それを裏付けるための勉強をしたので、選手にとって私が凄く情報量の多い人なんじゃないかなと思っていて、私にはこう見えるけれども、こういう見方もあるし、こういう見方もあるし、こういう見方もあるよ、と。本では言ってるんだけど、それからある人は言ってるんだけど、これのどれをやってみる？とか全部やってみて心地いいものを選んで、っていう意味でオプションが自分の中に凄く多いっていうことが得てたと思う。それと見る目です。
	他人を分析する力が高い	weaknesses of players and try and exploit their weaknesses because I didn't have a lot of strengths.
学習経験	総合的なコーチングを目指し勉強	But it was forcing me to look at things holistically straightaway, which I believed in anyway. But it gave me a framework to work from. And I found it a real value.
	セミナーなどの勉強会に積極的に参加する	when I retired, we have a level three coaching course in Australia. Yeah, I did that straightaway whilst I was coaching because, yeah, I realize I have a lot to learn. And if I can learn more through this course, then I think it would be a good idea.
	テニスとは無関係の学習経験	when I had the surgery, that same month I started study. I did business administration. It's a four-year study, because I wanted to do something during the rehab not to be only in pain, but do something else. And I also wanted to have something new in my life.
	現場での勉強	I have a journalist degree now. 現場の選手の身体を見る目というのが自分であるんじゃないかと思っているのと、それを裏付けるための勉強をしたので、選手にとって私が凄く情報量の多い人なんじゃないかなと思っていて、私にはこう見えるけれども、こういう見方もあるし、こういう見方もあるし、こういう見方もあるよ、と。

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果②

積み重ねられた経験	選手経験がある	<p>I know that I used to be a professional and I know how it is, and I know what it is to be on the court, how hard it is. And I think I can help a player, maybe because I understand the player better than those who never played on the court. And I know how it is, like, I almost - I know how it is to lose, I know how it is to win. I know different situations and so I think that, well, of course we all feel it differently, but still maybe I can tell a player what my feelings were at the time and what I did at the time, so maybe to help the player to work on it</p> <p>And on the court, you know. Because I know how to hit, how to, you know, the techniques - I can see right away what's wrong, why can't I get the first serve in? I know I can help</p>
	名選手が名コーチであるとは限らない	it doesn't mean like being a good player you're going to be a good coach. Some coaches are good and they didn't play. But I think it is an advantage
	成功体験から自信を積み重ねる	It's been S and L that I personally worked and helped them break through top 20. Then N who was already top 20 and we worked together. And C also was ranked 24 when she started with me, finished the season top 20.
	コーチとしての経験値がある	But the thing is that with all of the experience you can apply some similar things to each player, but they are all so different that you as a coach, you have to adapt. And to use different tools, how to work and to mix up the tools.
	やり切ることの大切さを経験している	And I honestly say I can look at myself in the mirror and answer yes, and it is the best feeling.
	テニス解説者になる	I got my degree, then from midway my study I got approached by TV, so I started commentating.
選手引退後の職業選択	職業選択の自由がある	<p>I told one of my friends, okay, I'll follow you on tournaments and I will see how it goes and if I like it. So, basically I started like this. I wasn't sure I wanted to do it. I just know I love tennis and I like to be around, and I wanted to stay in this world but I didn't know if I will go more on coaching, commentating, and right now I kind of like both. I thought I would like something else more than the other, but I like that two.</p> <p>In the beginning years no, because tennis has been my way of life for so long. I really wanted to do something different. That's why I started studying.</p>
	コーチという道の選択	that was part of the question before which was do I want to achieve as a coach one successful result with one player or do I want to spread more globally success, and that's the decision I'm making. Because I'm Head of Women's Tennis now as well.
コーチのオファー	テニス協会からのニーズがある	I went straight from playing into the Federation, and I started coaching in the area that I was most comfortable with which was on tour because that's what I did for 20 years.
	テニス協会の仕事から個人のコーチへ移る	<p>I think 1998 was the first year when I became and then I was until 2004.</p> <p>And then I resigned and I became the coach of Srebotnik. That's how it started.</p>
	選手からのオファーがある	<p>IとKは私にとってはとても特別で、本当にいろいろなきっかけがあって、二人の方からコーチをお願いと頼まれて</p> <p>I saw V only once before she asked me about coaching and it was during the Fed Cup,</p> <p>he's, within his circle of people he just was looking for people that he can work with and trust. So he called me up and said, "Do you want to help me?" And what with this situation I said of course. Because I'm not - usually I don't coach. This is really the first time I'm actually asked by a player to help, which I think is nice, and especially in this situation.</p>
	女性コーチのニーズがある	So we tried because it was - it is at home in Moscow, so we decided that we can. Where she wanted to practice is very close to my home. So it was convenient and for me

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果③

興味	コーチという職業に興味、魅力と価値を感じる	I knew very early that I wanted to be a coach, even when I was playing professionally. I found it really rewarding personally, and I think that's why I also knew that after I finished playing that that's what I really wanted to do.
目標設定	計画性のあるコーチングプロセス	I decided that I was out for quite a long time, out of tennis - out of, like, tennis society, so I thought it would be interesting to feel it again. set about building, day in, day out, what are you going to do well that you know that you're confident that you can beat most players in the world on any given day. We've got to build that, and then make a couple of little adjustments depending who you play. But mostly you know what you do well, and you have to trust that. So, we've been building that.
	目標が明確である	my dream goal is to help player move to top 10 on wta singles ranking, but the goal in general is always to maximise the player potential
選手と同じ目標をビジョンできる	選手の目標を達成できると信じている	But she's very - when I saw her I think she's a very talented player and she has a lot of qualities And she has also good character that helps her. And she still believes herself that she can really, that she didn't achieve what she can. So she's trying to come back and she's thinking very positively about it and very - how you call it? She knows her abilities and she wants to try and she still thinks that she can do more.
		Reach their goal too.
		Experience, emotional control, awareness... So, I feel like the next two, three years for her is really exciting.
ワークライフバランス	ワークライフバランスを保つことは難しい	Hard. 本当に覚悟がいて、やっぱり世界に通用する、ツアーコーチになったらやっぱり、私の場合も自分のアカデミーと家族を年間200日から250日、日本に置いて選手にいたりしていたので、そのところでも子供小さかったりとか、まだ結婚していないとか、赤ちゃんがいなくて、でも欲しいとか、いうことがあったら、女性にとってツアーコーチはめっちゃくちゃ厳しいと思う
	オンとオフの切り替えが必要	I think it's really important, and I have to do a better job, to be able to switch off from the job.
	バランスを保つためのタイムマネジメント	you have to cut back and you have to find maybe a creative situation with your player, or be prepared to step away from your player. I say I would be like, okay, if I travel, I will travel up to 15 but no more than 15.
	男性コーチも抱える問題である	It's the work life balance. And I hear stories of how many marriage break ups - I was talking to one coach just then and he goes, yep, I'm onto my third wife now. And he's been a full time coach
	ワークライフバランスを保つための新体制	I can only give you 12 weeks. I can give you time practicing in Australia because it's home, it's okay. But we need to find someone to be a part of our team to make this work. If we can't, then you deserve the best. I'm going to try and find you a coach who will fit.
	働く際の女性のディスアドバンテージ	For women, it's even more difficult because ultimately you want to have a family, and you're the one that has to have the kids. So, already looking at a 12 month Break.

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果④

プライオリティー	ストイックな性格	I realized this about myself when I had the kids. When I was pregnant, I didn't realize how much I was going on until I was off and away. Forced to be off -And I didn't realize. I was like oh my God, I've just been going, going, going, going.
	プライオリティーを見極める力が必要	But at the end of the day, the father is still a way. So, there's an impact on the kid. So, it depends what you believe personally. Whilst I say it's not sustainable full time, you can continue to do it. But there will be times when you have to cut back. when we're a player, we already travel a lot. And I would like to settle down and start a family. And if you travel all the time, it's complicated.
	状況によって仕事量を調整する	when they were babies, it was okay. And that's probably the decision now is I can't do more than 12 weeks because I don't want my kids to think I'm not there for them and I'm away. Because they don't understand. They just know you're away. They don't understand why.
周囲のサポート	家族の理解とサポートがある	It is tough to balance traveling with private life-as you know I have 2 kids who are now grown ups now but it was tough at times when they were small-I was lucky to have my mother helping with kids and my husbands mother as well. We also had help from nanny 3 times per week. so having kids and working on tour is not easy! And as far as relationships are concerned-I think it is really up to the partner if he/she can take cope with that situation but in general I think if men can work and travel and be supported by family members then women can do it as well. I have some, my mama, she's helping me a lot and my husband, he said "Do whatever you want to do."
報酬	金銭面	I know that my player's coming from the injury so I can't really ask for a great amount of money.
	経済力がある	I understand some coaches, they really need to work. For me, with the career that I have, I can live okay without having to work. If I do it, it's because I'm passionate.
	やりがい	I know that my player's coming from the injury so I can't really ask for a great amount of money. I know that when she's better, then maybe we can talk about bonus and stuff, but for now I'm really feeling like I'm helping her getting back.

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果⑤

指導方針	選手の最大限を引き出す	<p>There were younger players, so for me it was like managing them on a day to day basis, reinforcing professionalism, but I also had a mindset of I'm there to make them better. So, not reinvent the wheel, but try and target key areas because they're already older, that could have the most impact and work on that.</p> <hr/> <p>the goal in general is always to maximise the player potential</p> <hr/> <p>You've got to give it a yes at the end. you've got to do the best with what you've got.</p>
	やり切ることの大切さ	<p>I'll say to players the one piece of advice I can give to you is when you finish playing tennis, the best feeling you can have is if you can look at yourself in the mirror and say did I do everything that I possibly could have done to be as successful as I could have been. And if the answer is yes - Tap on the back and you get to go [claps].</p>
	セルフコーチング	<p>Depending on the individual, and it was interesting - with D is a good example. I was working with her the first year, and she said I'm tired of you asking me so many questions. Why don't you just give me the answer? And I said because if I give you the answer, you don't learn. Okay? I don't care if you don't know the answer, but I want you to think. So, now with Dasha, it annoys her when I ask her a question. So, I don't ask her so many questions, to be honest. She already has learned hopefully a lot. So, you have to balance,</p>
	正しい技術は可能性を広げる	<p>the thing I found difficult was coaches would look at you and say why are you worried so much about technique because your technique wasn't great. Why don't you just work with the players on being more competitive? And I was like well because if anything, I lean stronger towards technically being as good as you can be because I know that technically if it's not correct, then you have limitations.</p>
	プレーヤーファースト	<p>I always put the player as really priority, always asking them how they feel and then putting my experience. But I think the strength is really to listen so they feel that they've been listened to and that they can express themselves.</p> <hr/> <p>I don't think the coach can be as a god. Still, player makes everyone more good.</p>
	選手との距離感を保つ	<p>I also think that these lines in between a player and a - I'm trying not to get really personally. I have to be a friend but still I have to keep the distance.</p>
	コミュニケーションが必要である	<p>good listener - Yes, yeah. I think that's important, but also be strict. You know, it's not the player decides everything. You need to be able to sort of say, "Hold on. Wait."</p> <hr/> <p>I think it's communication, it's understanding between coach and the athlete. I understand that I cannot do it halfway, I have to - if I help, then I really have to, you know, be, I have to understand that player and so I have to be really, like sympathize and I have to stand behind.</p> <hr/> <p>It's to be positive and to have this relation with the player when you can say things to each other without like communication skills. you have to be able to say what you think, and they have to be able to say what they think, how they feel.</p>
	信頼関係とリスペクトが大切である	<p>the relationship is very, very important. Communication is important, but meaning relationship and respect.</p>

表5. 女性のエリートテニスコーチに行ったインタビュー調査の結果⑥

コーチとしての成功	コーチとしての成功の捉え方	<p>my dream goal is to help player move to top 10 on wta singles ranking, but the goal in general is always to maximise the player potential</p>
		<p>it's like success is I guess bringing a group of coaches together with a philosophy and a vision to impact as many players as possible in Australia, for them to all achieve their best. For me to be successful now as a coach is I want globally for us to be more successful, meaning Australian tennis.</p>
		<p>If I see that there's an improvement in whoever I'm coaching, then I think we're doing - A good job.</p>
		<p>it's easy to say results, of course, but not everybody can be top ten in the world. So I think you also have to look at the package from the player. What are their limitations and what are the -</p>
		<p>It's more result. I want my player to be back top 10.</p>
		<p>今はもうかなり、コーチも最終コーナーを回ってて、H選手をトップ100にもっていくというのがミッション 選手たちが私と一緒に仕事をしたことによって、スキルだけじゃなくて、やっぱり人間力も磨いて、少しでもその人の人生の目的に近づけるようなサポートができるようなコーチになっていくっていうのが、私の多分、永遠の課題であつたり目的だつたりすると思います。</p>
テニス界の現状	男性社会である	<p>it's not in the system to approach. I don't know why. And maybe this is something, because it was big news also in Holland, they never expected it. Maybe it does open up things. And if it's not for me, then maybe for somebody else, I don't mind.</p>
	実力社会である	<p>it's always the same couple of coaches that are changing and I don't see many new faces on the tour, and it's probably up to the agents and also probably up to the players that are always the ones who are actually choosing, which I understand because when they want to break another level, they're probably hiring experienced coaches.</p>
ツアーコーチの特徴	保証されない職業である	<p>we started to work. And I think we really didn't talk about that we'd continue, for how long we'd continue, because she had a tough injury. It's very serious. She had achilles completely torn, so. And it's like she already had six surgeries.</p>
国の体制	国のシステムが整っている	<p>still now I'm studying for tennis, to finish to have a tennis degree so you can't have a job in tennis or in sport if you don't have a sport's degree. In Russia, that's like that.</p>
	国からのサポートがある	<p>I have a salary - From the Minister of Sport.</p>
	テニス協会のサポートと理解がある	<p>they were very supportive. They recognized that I was someone as a player that probably got the best out of myself, and they knew that I would certainly bring an intensity and a work ethic to the Federation to instill in the players.</p>

表5①～⑥で表したカテゴリーを【 】で示し、概念を〈 〉で示す。

本研究の調査対象者8名の個人的要因は様々であったが、共通している点は【自己効力感】が高く、【分析力】があるということである。

また〈選手経験がある〉ことや〈コーチとしての経験値がある〉ことが【積み重ねられた経験】となり、この【積み重ねられた経験】を経て、【自己効力感】の高さや、【分析力】が培われる要因となったことが考えられる。

さらに、〈総合的なコーチングを目指し勉強〉することや、〈セミナーなどの勉強会に積極的に参加する〉などの【学習経験】を経て、コーチとしてのスキルアップを図っていた。

次に、実際に〈選手からのオファーがある〉というところから、コーチを受託するための検討項目として、【選手と同じ目標をビジョンできる】ということや、【ワークライフバランス】の保ち方など、【プライオリティー】を何に置くかというが大きく影響するという結果になった。また【ワークライフバランス】を保つためには、〈家族の理解とサポートがある〉などの【周囲のサポート】が必要という結果となった。

【指導方針】は、選手とコーチの関係性を築くために〈コミュニケーションが必要である〉ということや、〈プレーヤーファースト〉、〈選手との距離感を保つ〉ことや、〈信頼関係とリスペクトが大切である〉ことなどが重要な要素として挙げられた。

その後のプロセスとして、選手のポテンシャルを引き出すために、〈正しい技術は可能性を広げる〉ということや、選手が自分で考える力を身につける〈セルフコーチング〉が必要という結果となった。

最終的に目指すところは、現役選手として〈やり切ることの大切さ〉や〈選手の最大限を引き出す〉ことであった。

第2節 結果図の説明

第1項 エリートテニスにおける女性コーチの選択条件

図2はインタビュー結果を基に、M-GTAの方法で分析した結果を表したものである。

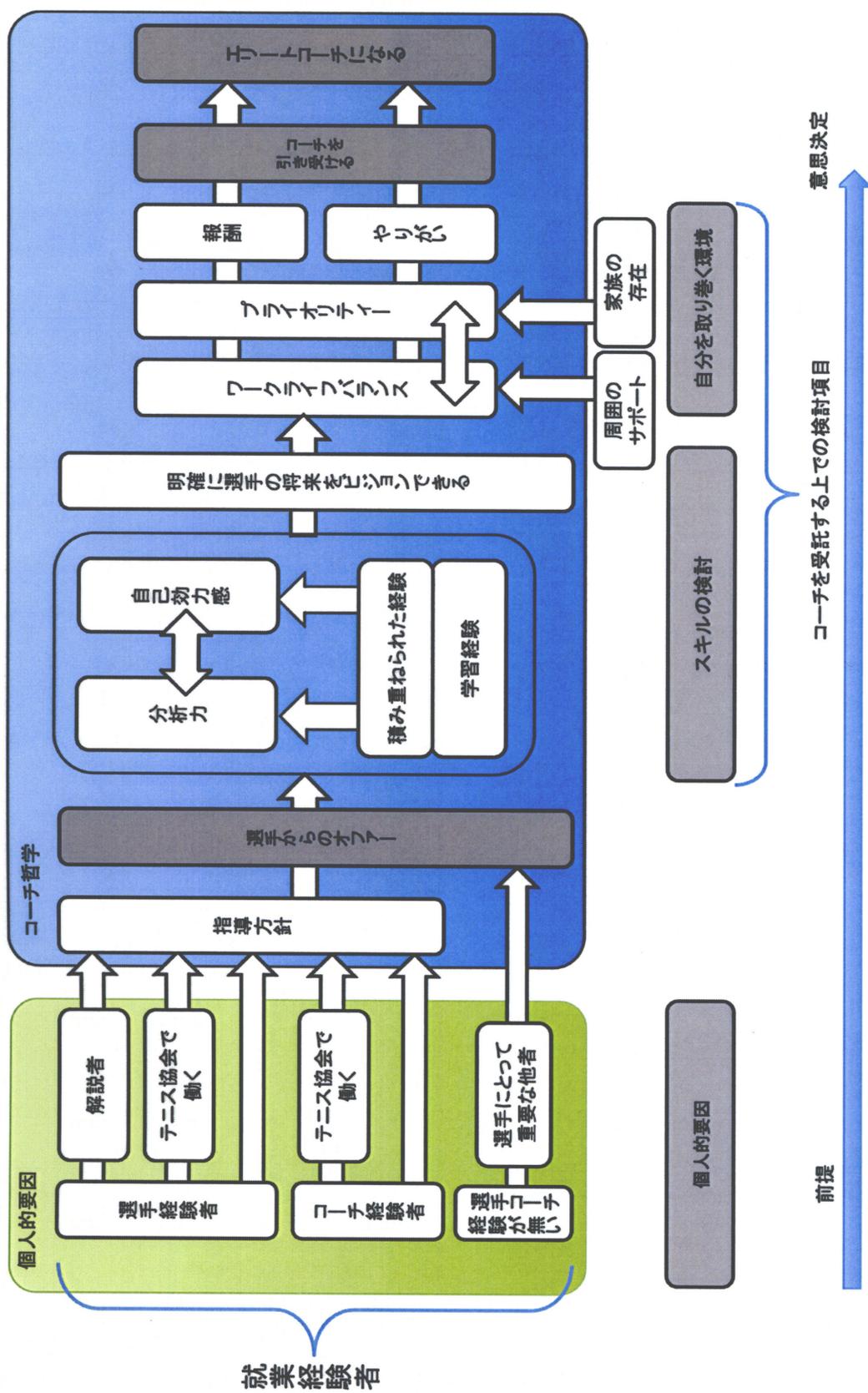


図2. エリートプロテニスにおける女性コーチの選択モデル

結果図である図2に表したカテゴリーを【 】で示し、概念は〈 〉で示した。

本研究における調査対象者の女性エリートテニスコーチ8名は、エリートコーチというキャリアを選択する以前に、就業経験があった。このことから、既にSCCT理論の過程を1度経ているという結果であった。それぞれの過去の職業は、個人的要因で後述する。

本研究の調査対象者8名の個人的要因を3つのグループに分けた。

1つ目のグループは〈選手経験者〉であった。現役選手を引退した後の選択肢は3つに分かれ、1)〈解説者になる〉、2)〈テニス協会働く〉、3)選手経験が他の選手に評価され〈選手からのオファー〉を受ける、の3つとなった。いずれにしても、【積み重ねられた経験】を経て、〈選手からのオファー〉を受けたという経緯があった。

2つ目のグループの〈コーチ経験者〉は2つの選択からなり、1)〈テニス協会働く〉、2)〈コーチ経験〉を経て他の〈選手からのオファー〉を受けたという経緯であった。また、様々なレベルでの〈コーチ経験〉を経て、最終的に〈選手からのオファー〉を受け、その後、エリートコーチを受託するかを検討する経緯がある。

3つ目のグループは、選手経験とトップ選手のコーチング経験はないが、ジュニアや一般の選手に対しての〈コーチ経験〉は積んでいた。また、この対象者は、オファーした選手にとって重要な他者だったため、直接、〈選手からのオファー〉があった。

調査対象者8名のうち、〈選手経験がある〉エリートコーチと、〈コーチとしての経験値がある〉エリートコーチは、ある程度、明確な【指導方針】があり、どのようなコーチングをするのかなどのインフォメーションがあったため、その【指導方針】がベースとなって〈選手がオファー〉するという経緯に至った。

〈選手のオファー〉からコーチを受託する上での検討項目において、スキルの検討項目の中でキーとなっていたのが以下の2つであった。

その2つは、1)【自己効力感】と2)【分析力】であった。

今までの〈選手経験がある〉ことや、〈コーチとしての経験値がある〉ことが【積み重ねられた経験】となり、【自己効力感】と【分析力】に大きく関わっていた。

さらに、【学習経験】から得た知識や経験も【自己効力感】と【分析力】に大きく関係していたと考えられる。

また、〈選手経験がある〉ことや〈コーチとしての経験値がある〉が【積み重ねられた経験】となり、自分にどんな強みや弱みがあるのかなどの、〈自己分析〉できるスキ

ルが身についたと考えられた。また、自分と向き合った結果〈自己分析〉、スキル向上のために、【学習経験】の必要性を感じるとも考えられる。

また、〈選手からのオファー〉では、自分のどんなスキルを求められてコーチのオファーがあったのかということが明確になっていることから、確実に選手に提供できるものを自分自身が理解していたと考えられる。したがって、〈選手からのオファー〉に対して、良い結果を残せるという【自己効力感】につながったと推測される。

さらに、オファーがあった選手に対して、【選手の将来を明確にビジョンができる】のかという検討要因が存在した。トップ選手本人が描いているビジョンと同様であるか、もしくはそれ以上のビジョンを描けた時に、初めてこのプロセスをクリアするということが明らかになった。

自分を取り巻く環境の検討項目では、女性がエリートコーチになる上で、【ワークライフバランス】の保ち方や、【プライオリティー】の検討も重要であるということが明らかとなった。

【ワークライフバランス】は【周囲のサポート】（特に家族のサポートやベビーシッターなど）によって問題をかなり解決できることが明らかとなった。

【プライオリティー】には家族の存在が大きく関わっていた。特に、子供の有無や子供の年齢によって、自分が今、何を最優先に考えるのかという【プライオリティー】がとても大きく影響しており、実際に子供が小さい時はツアーコーチになることを断念した経験があったエリートコーチもいた。子供が成長したので、〈選手からのオファー〉を受けたという経緯の例もみられた。未婚者にとっては結婚を望むか望まないかによっても、自分の【プライオリティー】をどこに置くのかということが大きな検討要因となった。

【報酬】では、金銭的報酬、社会的報酬、自分が得られると考えられる経験値、〈やりがい〉の検討もコーチを受託する上での検討項目となった。

最終的に上記の9個の項目が、女性のエリートテニスコーチを受託する時に検討する項目となった。

第2項 エリートテニスにおける女性コーチの選択条件のまとめ

エリートテニスにおける女性コーチの選択条件のまとめは、以下の5つとなった。

1. 本研究の調査対象者はエリートテニスにおける女性コーチだったため、以前に就

業経験があることから、SCCT の過程を以前に経験したことがあった。よって本研究は、コーチの中でもエリートコーチに焦点を当てたものである。

2. 図1のLent et al.³⁶⁾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と比較すると、環境的要因の影響が少なく、目標設定や行動といった因子も省略される形となった。

3. 図1のLent et al.³⁶⁾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では、興味は自己効力感と結果期待が同時に働くことによって得られるが、本研究の調査対象者は既に就業経験者だったため、興味は前提の時点で存在していた。

4. 〈選手からのオファー〉があった後、スキルの検討と自分の環境を取り巻く検討項目があるが、スキルの検討の時点で【明確に選手の将来をビジョンできる】かの検討項目があり、これをクリアしている時点で女性エリートコーチは明確な目標が見えていた。

5. エリートプロテニスにおける女性コーチのキャリア選択条件では、【ワークライフバランス】が選択過程でとても大きく影響していた。なかでも、家族の存在や子供の有無、子供の年齢なども大きく影響し、【周りのサポート】によっては問題を解決できるケースもあった。またライフステージによって、何に【プライオリティー】を置くのかということも重要な要素となった。

第3項 エリートテニスにおける女性コーチのコーチ哲学

図3は、本研究の調査対象者8名の指導方針を示した。対象者8名に、コーチングする上で何を大切にしているかというコーチ哲学を表したものである。

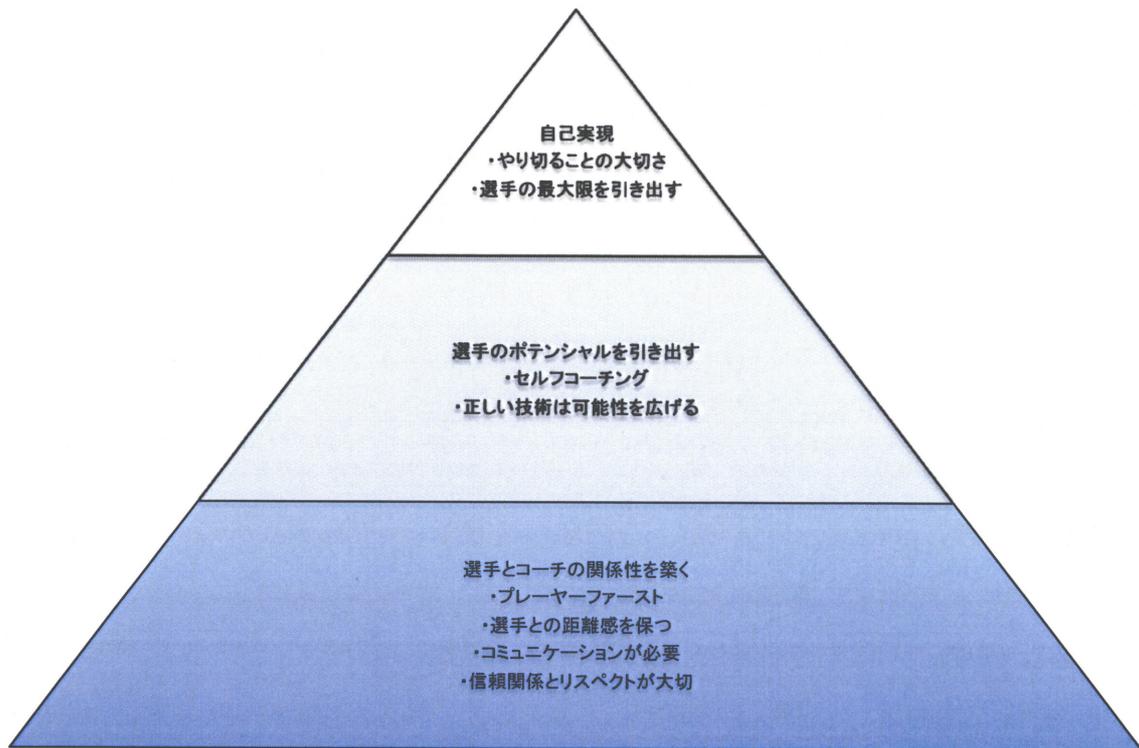


図3. 女性のエリートテニスコーチ8名の指導方針とコーチ哲学

以上の図3では、カテゴリーを【 】で表し、概念を〈 〉で示した。

調査対象者8名の指導方針やコーチ哲学は、多面的なものが結果として出されたため、概念を3つに分けた。

1つ目は、選手とコーチの関係を築くために必要なものとした。例えば、〈プレーヤーファースト〉、〈選手との距離感を保つ〉、〈コミュニケーションが必要〉、〈信頼関係とリスペクトが大切〉などが挙げられた。

2つ目は、実際に行う指導の方法や、指導する上でのプロセスを表すものであり、〈セルフコーチング〉や〈正しい技術は可能性を広げる〉、などが挙げられた。〈セルフコーチング〉とは、選手自身が自分で自分をコーチングできる能力や、修正できる能力を身につけることであり、テニスという競技が競技中にコーチからアドバイスを（基本的には）受けられないことから、試合中に自分で気づき、修正することのできる力をつけることが重要であるという結果となった。

3つ目は、最終的なゴールとして、自己実現を目指し、〈選手の最大限の力を引き出す〉と〈やり切ることの大切さ〉が挙げられた。調査対象者が〈選手経験〉を通して、やり切ることの素晴らしさや、充実感を体験することを重要な要素として捉えているた

め、自分の選手にも〈やり切ることの大切さ〉を体験させたいという強い想いがあった。

第4項 エリートテニスにおける女性コーチのコーチ哲学のまとめ

エリートテニスにおける女性コーチのコーチ哲学のまとめは、以下の3つとなった。

1. エリートテニスにおける女性コーチは確固たるコーチ哲学を持っていた。
2. コーチ哲学は【積み重ねられた経験】や【学習経験】など、今までの経験が全てコーチ哲学として構築されると考えられる。
3. コーチ哲学は多面的なものがあり、1) 選手とコーチの関係を築くもの、2) 指導する上でのプロセス、3) 自己実現を目指すものなどが挙げられた。

第3節 仮説の検証

第1項 理論仮説1の検証

本研究の理論仮説1である、「自己効力感の高さは選手経験と関連性があるか」を検証するために作業仮説1を設定した。

作業仮説1は、「選手経験のあるエリートテニスコーチは、選手経験をコーチングに活かせる可能性があることから、自己効力感が高いと予測される」というものであった。

本研究の調査対象者の8名のうち、7名が選手経験のあるコーチであった。結果図である図2は【自己効力感】と〈選手経験がある〉が含まれる【積み重ねられた経験】との関係性を示す。〈選手経験がある〉と〈コーチ経験がある〉が含まれる【積み重ねられた経験】は【自己効力感】に大きく関係していたと考えられる。

作業仮説1を検証するために、【自己効力感】と〈選手経験〉の関連性に着目した。M-GTAを用いた分析結果の表3の②に示したように、【積み重ねられた経験】のカテゴリに入る〈選手経験がある〉という概念が生成された経緯では、以下の3つが述べられた。

1. 自分自身がトップ選手としての経験があるため、コートで選手が何を感じているのか、どれだけ大変な想いをしているかを知っている。したがって、選手経験がない人より、選手のことをより理解することができるのではないかと述べられた。

2. 勝った時に何を感じ、負けた時はどのような想いをするのかなど、それぞれ違った状況の中で、選手がどのような感覚になるのかを経験している。したがって、さまざまな状況の中で、自分自身がどのように感じていたのかなど、経験値を伝えることができ、それが選手とのワークに活かせるのではないかと述べていた。

3. 〈選手経験がある〉ことから、技術的に何が正解で何が間違っているのかをすぐに見極めることができる。技術を見る目が選手のヘルプになるのではないかと述べられた。以上の分析結果から、作業仮説1の「選手経験のあるエリートテニスコーチは、選手経験をコーチングに活かせる可能性があることから、自己効力感が高いと予測される」ということが支持された。

第2項 理論仮説2の検証

理論仮説2の「自己効力感と結果期待にはポジティブな関連性がある」ということを検証するために作業仮説2を設定した。

作業仮説2は、「自己効力感が高いコーチは結果期待もより明確であると予測される」というものであった。

作業仮説2を検証するために、【自己効力感】と結果期待に着目した。

図2の結果図の中で、結果期待が関係している項目は3つあり、1つ目は【明確に選手の将来をビジョンできる】というカテゴリーで、2つ目は【報酬】、3つ目は〈やりがい〉である。

【自己効力感】が高いコーチはこれらの3つの要素もより明確であるかを検証するために、まずは本研究の調査対象者の【自己効力感】が高いのかを検証した。

表5①～⑥が示すように、本研究の調査対象者8名のエリートコーチは共通して【自己効力感】が高いという分析結果が導かれた。【自己効力感】が高いという結果に至った経緯は、調査対象者の【分析力】が高く、自分の強みや弱みをよく理解している。したがって、トップ選手が求めているニーズに応えることができるのか、できないのかという判断が的確にできるということが考えられた。また、トップ選手のニーズに応えることができると感じた場合のみ、コーチを受託するという経緯があるため、現在エリートコーチを職業にしているという時点で【自己効力感】が高いということが考えられた。

次に、結果期待の3項目である、【明確に選手の将来をビジョンできる】、【報酬】、〈やりがい〉が明確であったかということを検証した。

〈トップ選手からのオファー〉があった後、この選手のコーチを受託するか検討する上で、【明確に選手の将来をビジョンできる】ということは重要な項目であり、トップ選手が描いているものと同じビジョンであるか、もしくはそれ以上のものが描けることによっては、トップ選手のオファーを受託するという経緯が考えられる。したがって、1つ目の【明確に選手の将来をビジョンできる】は明確であったと考えられる。

2つ目の【報酬】は金銭的報酬、社会的報酬、自分が得られると考えられる経験値が当てはまり、これらの状況は、エリートコーチ自身が望んでいる結果が得られると判断したことによって、〈選手からのオファー〉を受託するという経緯になると考えられる。このことから、【報酬】に対しても明確であったと考えられる。

3つ目の〈やりがい〉は、選手が怪我明けのため、現在は金銭的報酬が見込めないが、選手のポテンシャルと将来性に目を向け、復帰に力を貸したいという思いから〈やりがい〉を感じ、〈選手からのオファー〉を受託したという経緯があった。したがって、〈やりがい〉も明確であったと考えられる。

したがって、本研究の作業仮説2である「自己効力感が高いコーチは結果期待もより明確であると予測される」ということは支持された。

エリートコーチを職業として選択する上で、様々な検討項目があるという結果となった。Cole & Espinoza¹⁴⁾の研究では、「女性ができると思っているという（自己効力感）」と、「(学位を取得する) という結果期待に力を注ぐ価値がある」というふたつの要素の重要性が明らかになったと述べられていた。本研究も同様に、調査対象者は、【自己効力感】が高く、期待結果を明確に描けることによって、キャリア選択に至ったと考えられる。

第3項 理論仮説3の検証

理論仮説3の「女性コーチはワークライフバランスを保つことが課題である」ということを検証するために作業仮説3を設定した。

作業仮説3は「トップ100位以内をコーチングする女性のエリートテニスコーチは、ワールドツアーのスケジュールが過酷なことから、ワークライフバランスを保つことが難しいと予測される」というものであった。

作業仮説3を検証するために、【ワークライフバランス】に着目した。

ワールドツアーはシーズンが長く、1年のうち約10ヶ月がシーズンであるため、本研究の調査対象者8名にとっても、【ワークライフバランス】を保つことは難しいということが明らかになった。したがって、本研究の作業仮説3である「トップ100位以内をコーチングする女性のエリートテニスコーチは、ワールドツアーのスケジュールが過酷なことから、ワークライフバランスを保つことが難しいと予測される」ということは支持された。

特に子供の有無や年齢が大きく影響し、Achour et al.¹⁾の研究で、12歳以下の子供がいる母親は、12歳以上の子供のいる母親よりワークライフバランスを保つのが難しいとあったように、子供が小さい時はワールドツアーのツアーコーチを断念せざるを得なかったという経験をもつコーチもいた。

一方、〈家族の理解やサポートがある〉ことや【周りのサポート】に恵まれ¹⁾³⁷⁾⁴⁴⁾、子供が小さくても、ツアーを回る方法を見つけ出すことができたコーチもいた。また、子供が成長したので、エリートコーチ自身の時間がツアーに費やせるようになり、ツアーコーチを選択したという経緯もあった。

本研究の調査対象者8名はそれぞれ状況が異なるものの、自分を取り巻く環境の状況によって、今は何が自分にとって1番大切なものなのかという【プライオリティー】を考えて選択しているというプロセスがあり、それを解決していくことが【ワークライフバランス】を保つところにつながると考えられる。

Moreroll & Goodman³⁷⁾の研究では、「職場でのスケジュールにある程度の自由をあたえることによって、ワークライフバランスの問題を解決する方法を多くの企業が用いている」とあった。それに対し、テニス界では〈選手からのオファー〉の内容がどのようなものかにもよるが、ツアーコーチが選手とツアーを回る週数の交渉をするケースはある。例えば、選手が1年のうち、約40週間遠征するとして、その半分の20週に帯同するというように、選手とコミットする週数を選手と決めるということは可能なことである。そのような取り決めが成立するには、選手側の考えとして、「コミットする週数が少なくとも、このコーチと一緒にワークしたい」という要望が必要となり、選手が求める質の高いコーチングや、選手にとって唯一無二の存在になる必要があると考えられる。

また、近年ではグランドスラムなどの大会では、選手とコーチの子供を一時的に預かる託児施設を設置しており、大会側も選手やコーチが働きやすい環境を整えている。企業や社会全体が働きやすい環境を整えるということも、ワークライフバランスを保つ方法のひとつと考えられる。

第4項 理論仮説4の検証

理論仮説4の「ワークライフバランスの確保が困難である女性コーチは確固たるコーチ哲学を持っている」ということを検証するために、作業仮説4を設定した。

作業仮説4は、「トップ100位以内の選手をコーチングする女性のエリートテニスコーチは、アスリートファーストというコーチ哲学を持っていると予測される」というものであった。

作業仮説4を検証するために、調査対象者8名のエリートコーチのコーチ哲学に着目した。

コーチ哲学は選手経験やコーチ経験、学習経験などの積み重ねられた経験が構築されているため³⁹⁾、多面的な要素を含むものが存在した¹⁶⁾。〈プレーヤーファースト〉というコーチ哲学もその中のひとつであった。

本研究の調査対象者から出されたコーチ哲学は、大きく3つに分けることができ、1)

選手とコーチの関係性を築く上で必要な哲学、2) 選手のポテンシャルを引き出す上で必要な哲学、3) 自己実現する上で必要な哲学となった。

作業仮説4の〈プレーヤーファースト〉というコーチ哲学も、1)の選手とコーチの関係性を築く上で必要なコーチ哲学の中のひとつであった。〈プレーヤーファースト〉のコーチ哲学は、コーチは選手の声に耳を傾け、プレーヤーの感じていることや、意見を大切に⁵⁶⁾する。また、いつも聴いてもらえるという安心感から、選手が自分の気持ちを表現しやすい関係性を築くために、〈プレーヤーファースト〉のコーチ哲学が重要であると述べられていた。

したがって、作業仮説4の「トップ100位以内の選手をコーチングする女性のエリートテニスコーチは、〈プレーヤーファースト〉というコーチ哲学を持っていると予測される」というものは支持された。しかし、コーチ哲学は多面的なものであり¹⁶⁾、〈プレーヤーファースト〉というコーチ哲学は、その中のひとつに過ぎないという結果であった。

また、理論仮説4の「ワークライフバランスの確保が困難である女性コーチは確固たるコーチ哲学を持っている」に対しては、【ワークライフバランス】を保つためには、【プライオリティー】をどこに置くかということが最も深く関わりを持っていた。したがって、調査対象者8名の女性エリートコーチたちは、人生のステージによって何を最優先するかということ、その都度考えて答えを出す傾向にあり、これには【自己分析力】や、人生をトータルで考える力が必要であった。

この結果は、Reynolds⁴⁷⁾が「コーチは自己分析でき、同様に選手のことを分析できる必要がある」と述べているように、選手にとってのベストとコーチ自身のライフをトータルで考え、コーチングキャリアを選択する必要があると考えられる。

また、Nash et al.³⁹⁾の研究では、「コーチ経験の浅いコーチは、実際の現場での具体的な物事の対処に重きを置いているため、コーチ哲学に価値を見出さなかった。一方、コーチ経験の長いコーチはコーチの複雑でダイナミックな役割と、コーチングの実践を支えるコーチ哲学の重要性が必要である」と述べられていた。本研究の調査対象者は世界トップレベルでコーチングしているコーチだったため、コーチングの実践を支える確固たるコーチ哲学の必要性を感じていたということが明らかになった。

第5章 結論

第1節 研究の概要

本研究は、エリートプロテニスにおける女性コーチ8名を対象に、コーチングキャリア選択に関わる要因を検討した。

具体的には、本研究では社会・認知的進路理論（SCCT）を援用し、1）自己効力感と選手経験の関係性、2）自己効力感と結果期待のポジティブな関係性、3）女性コーチのワークライフバランスを保つ難しさ、4）女性のエリートテニスコーチのもつコーチ哲学を明らかにするため、半構造化インタビュー調査を実施した。インタビュー調査における逐語化したデータの分析には、M-GTAを援用し、概念化、カテゴリー化を行った後、結果図としてまとめ、最後にストーリー化を行った。

本研究の分析結果は以下に示す通りである。

1. 選手経験のある女性エリートテニスコーチは自分の選手経験をコーチングに活かしており、選手経験を積んだことにより、自己効力感が高いという結果に結びついた。したがって、自己効力感の高さと選手経験には関連性があった。

2. 自己効力感は分析力と大きく関係があり、エリートコーチが自己分析することで、自分の強みを認識していることから自己効力感も高くなるということが推察された。分析力があることにより、結果期待もより明確で、エリートコーチのキャリアを選択するときは結果期待も明確なものになっていると考えられた。したがって、自己効力感と結果期待にはポジティブな関連性があるという結果になった。

3. トップ100位以内をコーチングする女性エリートテニスコーチは、ワールドツアーのスケジュールが過酷なことから、ワークライフバランスを保つことが難しいという現実が浮き彫りとなった。しかし、家族の理解やサポート、周囲のサポートにより、ワークライフバランスを保つ環境を整えることによって、エリートコーチというキャリアを選択することができたということが明らかになった。

4. トップ100位以内をコーチングする女性エリートテニスコーチは、確固たるコーチ哲学を持っており、プレーヤーファーストというコーチ哲学もその中のひとつであった。

ワークライフバランスの確保が困難である女性コーチは、確固たるコーチ哲学を持っているという仮説に対して、ライフステージによって優先させる事柄が異なるため、プライオリティーを何に置くのかという判断が重要であるということが明らかになった。

したがって、コーチ哲学はコーチングにおいて大切な項目ではあるが、女性エリートテニスコーチはライフ全体を考えるとというような、大きな視野が必要であると考えられる。

第2節 研究の限界

本研究においては、対象者をエリートプロテニスにおける女性コーチとした。したがって、テニス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、調査対象者の数においても8名と少ない。さらに、対象者8名のうち、7名が選手経験者だったため、選手経験のない、選手にとって重要な他者である対象者が1名で少なかった。

第3節 今後の課題

本研究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 調査対象者の拡大

本研究における調査対象者は、男女の世界トップ100位以内をコーチングしている、もしくはコーチした経験のある女性エリートテニスコーチであるため絶対数が少ない。しかし、選手経験のない人や、選手経験が浅い人でも選手にとっての重要な他者であるため、トップ選手からコーチのオファーがあるケースがある。本研究では1名にしかインタビューをすることができなかつたため、調査対象者を増やす必要がある。

第2項 男性エリートテニスコーチとの比較

本研究における調査対象者は、男女の世界トップ100位以内をコーチングしている、もしくはコーチした経験のある女性エリートテニスコーチであるため、女性に特化したものであった。男性エリートテニスコーチとの比較も必要であると考えられる。

第3項 トップ選手が求めるコーチ哲学

本研究における調査結果は、女性エリートテニスコーチが持っているコーチ哲学を明らかにすることであった。したがって、そのコーチングを受ける男女世界トップ100位以内の選手はどのようなことをエリートテニスコーチに求めているのかを明らかにする必要がある。

引用・参考文献

- 1) Achour, M., Grine, F., & Roslan Mohd Nor, M. (2014). Work–family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002-1014.
- 2) 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.
- 3) Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Informal workplace family support and turnover intention: Testing a mediation model. *Social Behavior and Personality*, 41(4), 555-556.
- 4) Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 431-436.
- 5) ATP World Tour. (n.d.). History. Retrieved October 15, 2016, from <http://www.atpworldtour.com/en/corporate/history>
- 6) ATP World Tour. (n.d.). Retrieved October 15, 2016, from <http://www.atpworldtour.com/en/corporate/about>
- 7) Badenhausen, K.(2016) Serena Williams Tops Sharapova As The World's Highest-Paid Female Athlete. Retrieved October 03, 2016, from <http://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2016/06/08/the-worlds-highest-paid-athletes-of-2016/>
- 8) Bandura, A., (1995) *Self-Efficacy in Changing Societies*. 激動社会の中の自己効力.(1997)本明寛・野口京子訳,東京.金子書房,
- 9) 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.
- 10) Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- 11) Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The career development quarterly*, 44(4), 354-366.
- 12) Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- 13) Butler, J. I. (2005). TGfU pet-agogy: old dogs, new tricks and puppy school.

- Physical Education and Sport Pedagogy, 10(3), 225-240.
- 14) Cole, D., & Espinoza, A. (2011). The postbaccalaureate goals of college women in STEM. *New Directions for Institutional Research*, 2011(152), 51-58.
 - 15) 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.
 - 16) Cushion, C. (2007). Modelling the complexity of the coaching process. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 2(4), 395-401.
 - 17) Demulier, V., Le Scanff, C., & Stephan, 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(3), 341-353.
 - 18) Fink, J. S. (2016). Hiding in Plain Sight: The Embedded Nature of Sexism in Sport. *Journal of Sport Management*, 30(1).
 - 19) Gecas, V. (1989). THE SOCIAL PSYCHOLOGY OF SELF-EFFICACY. *Annual Review of Sociology*, 15, 291-316.
 - 20) Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
 - 21) GRANDSLAM HISTORY. (n.d.). Retrieved November 07, 2016, from <http://www.grandslamhistory.com/>
 - 22) Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
 - 23) Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322-340.
 - 24) 羽田野慶子. (2007). 女性のキャリア形成に関する調査研究. *研究ジャーナル*, (11).
 - 25) History. (n.d.). Retrieved October 08, 2016, from http://www.wimbledon.com/en_GB/atoz/history.html
 - 26) Huang, Q. (2006). The nature of women's career development: determinants

and consequences of career patterns.

- 27) 池田心豪. (2010). ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題. 日本労働研究雑誌, 599, 20-3.
- 28) Indian Wells' tournament director steps down. (n.d.). Retrieved October 10, 2016, from <http://edition.cnn.com/2016/03/22/tennis/tennis-raymond-moore-steps-down/>
- 29) Jenkins, S. (2015). Winning Formula, Man Management and the Inner Game: Commonalities of Success in the Ryder Cup and Super Bowl. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 10(2-3), 171-284.
- 30) Jones, R. L., & Turner, P. (2006). Teaching coaches to coach holistically: Can Problem-Based Learning (PBL) help?. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 11(2), 181-202.
- 31) 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.
- 32) King, B. J. (2008). *Pressure is a Privilege: Lessons I've Learned from Life and the Battle of the Sexes*. LifeTime Media.
- 33) Kinoshita, Y. (2007). *Modified grounded theory approach*. Tokyo: Kobundo (in Japanese).
- 34) 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(Report), R15_1-R15_11.
- 35) Kutz, S. (2016). U.S. Open preview: Historic prize money, and possible history for Serena Williams. Retrieved November 03, 2016, from <http://www.marketwatch.com/story/the-us-open-will-pay-out-463-million-more-than-any-tennis-tournament-in-history-2016-08-24>
- 36) 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.
- 37) Mazerolle, S. M., & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work-life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of athletic training*, 48(5), 668-677.

- 38) 内閣府男女共同参画局 (2015). 第4次男女共同参画基本計画. Retrieved November 7, 2015 from http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-02.pdf
- 39) Nash, C. S., Sproule, J., & Horton, P. (2008). Sport coaches' perceived role frames and philosophies. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 539-554.
- 40) 日経新聞(2015) 全米テニス、高額優勝賞金 男女同額へ奮闘の歴史. Retrieved November 10, 2016, from <http://www.nikkei.com/article/DGXMZO91073180Y5A820C1000000/>
- 41) Norman, L. (2010). Feeling second best: Elite women coaches' experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89-104.
- 42) 尾形和男. (2013). 妊婦の夫婦関係と精神的ストレスに関する研究—夫のワーク・ライフ・バランスと妻の就労の視点から—.
- 43) Overview Of Title IX Of The Education Amendments Of 1972, 20 U.S.C. A§ 1681 Et. Seq. (n.d.). Retrieved November 7, 2016, from <https://www.justice.gov/crt/overview-title-ix-education-amendments-1972-20-u-sc-1681-et-seq>
- 44) Phillips, J., Hustedde, C., Bjorkman, S., Prasad, R., Sola, O., Wendling, A., ... & Paladine, H. (2016). Rural Women Family Physicians: Strategies for Successful Work-Life Balance. *The Annals of Family Medicine*, 14(3), 244-251.
- 45) Record Prize Money at U.S. Open. (2016). Retrieved November 03, 2016, from <http://www.nytimes.com/2016/07/13/sports/tennis/us-open-prize-money.html>
- 46) Returning to the Spotlight: An Interview with Michael Chang. (n.d.). Retrieved October 05, 2016, from <http://www.tennis.com/pro-game/2014/04/returning-spotlight-interview-michael-chang/51155/>
- 47) Reynolds, F. (2005). Developing a formal coaching philosophy. *Coaches Report*, 12(2), 10-12.
- 48) Sandomir, R. (2013). ESPN to Gain Full Rights to U.S. Open in 2015. Retrieved October 15, 2016, from

- <http://www.nytimes.com/2013/05/17/sports/tennis/ending-an-era-the-us-open-will-move-to-espn.html>
- 49) Sport, G. (2016). Indian Wells CEO: 'lady' players should 'thank God' for Federer and Nadal. Retrieved October 10, 2016, from <https://www.theguardian.com/sport/2016/mar/20/raymond-moore-indian-wells-wta-sexist-remarks>
- 50) Sport, G. (2016). Raymond Moore: Indian Wells CEO steps down amid outrage over sexist remarks. Retrieved September 08, 2016, from <https://www.theguardian.com/sport/2016/mar/22/indian-wells-ceo-raymond-moore-steps-down-amid-outrage-over-tennis-sexism-row>
- 51) Tennis Racquet Is Not Magic Shield' Against Mental Illness. (n.d.). Retrieved November 10, 2016, from <http://www.wtatennis.com/news/article/5966375/title/tennis-racquet-is-not-magic-shield-against-mental-illness>
- 52) Tennis Server - Between The Lines - Suzanne Lenglen and the First Pro Tour. (n.d.). Retrieved November 03, 2016, from http://www.tennisserver.com/lines/lines_99_10_31.html
- 53) Thibert.H(2008) DEVELOPING YOUR COACHING PHILOSOPHY Rettiaved November 05,2016,from http://assets.ngin.com/attachments/document/0005/2312/Developing_Your_Coaching_Philosophy.pdf
- 54) Walker, N. A., & Bopp, T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights*, 15(1), 47-64.
- 55) 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.順天堂スポーツ健康科学研究 第 8 卷第 1 号(通巻 70 号),
- 56) Werthner, P. (2009). Building an Effective Coach–Athlete Relationship: Perspectives from Great Female Coaches and Athletes. *Canadian Journal for Women in Coaching*, 9(4).

- 57) Willson, E (著), 野中 邦子 (翻訳). (n.d.). ラブ・ゲーム:テニスの歴史 単行本 – 2016/10/29. Retrieved November 15, 2016, from <https://www.amazon.co.jp/ラブ・ゲーム-テニスの歴史-エリザベス・ウィルソン/dp/4560095140>
- 58) WTA. (n.d.). About the WTA. Retrieved October 15, 2016, from <http://www.wtatennis.com/scontent/article/2951989/title/about-the-wta>

謝辞

この研究を遂行するにあたり、終始暖かく見守ってくださり、丁寧にしてご指導して下さった小笠原悦子教授に心より感謝申し上げます。途中で断念しそうなになった時も、「愛ならできるから！」と暖かく励ましてくださり、最後まで大きな愛を持ってご指導して下さいました。本当にありがとうございました。また、質問紙作成や分析においてご指導して下さった伊藤真紀助教にも心より感謝しております。さらに、分析の妥当性の確保のため、貴重なお時間を作ってく下さった、副査の工藤康弘先任准教授、渡正准教授、仲村明准教授には大変感謝いたしております。また、細部に渡りご指導下さった主査の鯉川なつえ先任准教授にも心より感謝申し上げます。

そして、分析や執筆の際に、快く場を提供して下さっ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。

小笠原研究室の先輩・後輩の皆様には貴重なアドバイスを頂いたり、楽しい時間を過ごすことができました。ありがとうございました。そして同期の北川純也君、菅野春奈さん、藤崎真琴さんと一緒に過ごした2年間は本当に充実し、何ものにも代え難いものとなりました。仲間の存在に励まされ、このメンバーと一緒に過ごせたことを幸せに感じます。また、常に刺激を与えてくれた同窓生の皆さんにも感謝したいと思います。

そして、人生の岐路に立った際、常に私の相談に乗り大学院進学も勧めてくれた母、私の選択に対し、いつも見守ってくれている家族にも感謝したいと思います。

最後に、大学院在学中に、第一子の出産も経験し、仕事、母業、学生の両立は本当に大変なものとなりました。それを支えてくれた同期で主人の走と子供の面倒を始め、生活全般をサポートしてくれた義母のいくみさんには感謝してもしきれません。本当にありがとうございました。

The Predictors of Coaching Career among Elite Female Tennis Coaches

Ai Sugiyama
Juntendo University

Abstract

Introduction

According to “The World’s Highest Paid Female Athletes 2016”, 8 out of the top 10 were tennis players. This could be due to the increased prize money for the Grand Slam events, and also the equal prize money for both men and women at the Grand Slam events since 2007. Although the female tennis players have been rewarded for their success, the same cannot be said for female tennis coaches.

Purpose

The purpose of this study is to clarify the female coaches’ career choice process, and the female coaches’ coaching philosophy by using the social cognitive career theory.

Method

A semi-structured interview was conducted for 8 current or former female coaches who have coached a top 100 male or female tennis player. The data collected was analyzed using the M-GTA method, and the results were compiled into a figure.

Results and discussion

The following four results were shown for this study. 1. Female coaches, who had experience playing professional tennis, would apply their own experience when coaching. 2. The female coaches had a high self-assessment, which led to a high self-efficacy. 3. Work-life-balance was difficult to maintain, and support was crucial to sustain the career. 4. All of the female coaches had a firm coaching philosophy of how to coach.

Conclusion

For an elite female tennis coach, there were 9 distinct attributes required in the career choice process. The common factors of all the elite female tennis coaches were that they all had high self-efficacy and self-assessment skills, and they all had a clear vision for the future of their players. All the elite female tennis coaches had a firm coaching philosophy, which was due to their experience as a player, or from their learning experiences.

添付資料 B



ATP WORLD TOUR

2017 Season

Week	Start Date	City	Current Tournament Name	Surface	Draw	Prize Money	Total Financial Commitment**
1	Jan 1	Brisbane ¹	Brisbane International presented by Suncorp	H	28	\$437,380	\$495,630
	Jan 2	Doha ²	Qatar ExxonMobil Open	H	32	\$1,237,190	\$1,334,270
2	Jan 8	Chengdu ³	Alcazar Chengdu Open	H	28	\$447,480	\$505,730
	Jan 9	Sydney ^{1,2}	Asia International Sydney	H	28	\$437,380	\$495,630
	Jan 9	Auckland ²	ASB Classic	H	28	\$450,110	\$508,360
3	Jan 16	Melbourne	Australian Open*	H	128		
4	Feb 3		Davis Cup First Round*				
5	Feb 6	Montpellier	Open Sud de France	IH	28	€ 482,060	€ 540,310
	Feb 6	Sofia	Garratt Kazan Sofia Open	IH	28	€ 482,060	€ 540,310
	Feb 6	Quito	Ecuador Open	CL	28	\$482,060	\$540,310
6	Feb 13	Rotterdam	ABN AMRO World Tennis Tournament	IH	32	€ 1,724,930	€ 1,854,345
	Feb 13	Memphis	Memphis Open	IH	28	\$442,750	\$720,410
	Feb 13	Buenos Aires	Argentina Open	CL	28	\$346,680	\$598,865
7	Feb 20	Rio de Janeiro	Rio Open presented by Claro	CL	32	\$1,461,560	\$1,603,940
	Feb 20	Marseille	Open 13 Provence	IH	28	€ 620,660	€ 691,850
	Feb 20	Delray Beach	Delray Beach Open	H	32	\$334,625	\$599,345
8	Feb 27	Dubai ²	Dubai Duty Free Tennis Championships	H	32	\$2,429,130	\$2,858,330
	Feb 27	Acapulco ²	Abierto Mexicano Telcel	H	32	\$1,491,310	\$1,433,990
	Feb 27	São Paulo	Brasil Open	CL	28	\$455,545	\$520,285
9	Mar 7	Indian Wells ⁴	BNP Paribas Open	H	96	\$4,993,450	\$7,913,405
10	Mar 22	Miami ⁴	Miami Open presented by Itaú	H	96	\$4,993,450	\$7,913,405
11	Apr 7		Davis Cup Quarter-finals*				
12	Apr 10	Houston	Fayez Sarofim & Co. US Men's Clay Court Championship	CL	28	\$535,625	\$600,345
	Apr 10	Morakech	Grand Prix Hassan II	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
13	Apr 16	Monte-Carlo ¹	Monte-Carlo Rolex Masters	CL	56	€ 4,273,775	€ 4,629,725
14	Apr 24	Barcelona	Barcelona Open Banc Sabadell	CL	48	€ 2,324,905	€ 2,604,340
	Apr 24	Budapest ²	Hungarian Open	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
15	May 1	Estoril	Millennium Estoril Open	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
	May 1	Munch	BMW Open by PNU AG	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
	May 1	Istanbul ¹	TEB BNP Paribas Istanbul Open	CL	28	€ 439,005	€ 497,255
16	May 7	Madrid ¹	Mutua Madrid Open	CL	56	€ 5,439,350	€ 6,408,230
17	May 14	Rome ¹	Internazionali BNL d'Italia	CL	56	€ 4,273,775	€ 4,835,975
18	May 21	Geneva ^{1,2}	Banque Eric Sturza Geneva Open	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
	May 21	Lyon ^{1,2}	Open Parc Auvergne-Rhône-Alpes Lyon	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
19	May 28	Paris ¹	Roland Garros*	CL	128		
20	Jun 12	's-Hertogenbosch	Ricoch Open	G	28	€ 589,185	€ 660,375
	Jun 12	Suttgart	MercedesCup	G	28	€ 630,785	€ 701,975
21	Jun 19	Halle	Geely Weber Open	G	32	€ 1,836,640	€ 1,946,095
	Jun 19	London	Aegon Championships	G	32	€ 1,836,640	€ 1,946,095
22	Jun 25	Eastbourne ^{1,2}	Aegon International	G	28	€ 635,460	€ 693,910
	Jun 25	Antalya ^{1,2}	Antalya Open	G	28	€ 439,005	€ 497,255
23	Jul 3	London	Wimbledon*	G	128		
24	Jul 17	Newport	Hall of Fame Tennis Championships	G	28	\$535,625	\$600,345
	Jul 17	Båstad	Skistar Swedish Open	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
	Jul 17	Umag	Konum Croatia Open Umag	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
25	Jul 24	Hamburg	German Tennis Championships 2017	CL	32	€ 1,499,940	€ 1,629,375
	Jul 24	Atlanta	B&B Atlanta Open	H	28	\$442,750	\$720,410
	Jul 24	Gstaad	J. Safra Sarasin Swiss Open Gstaad	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
26	Jul 31	Washington D.C.	Citi Open	H	48	\$1,750,080	\$2,002,460
	Jul 31	Los Cabos ¹	Abierto Mexicano de Tenis Mifel presentado por Cinemex	H	28	\$637,395	\$727,975
	Jul 31	Kitzbühel ²	Generale Open	CL	28	€ 482,060	€ 540,310
27	Aug 7	Montreal	Coupe Rogers	H	56	\$4,642,300	\$5,275,595
28	Aug 13	Cincinnati ¹	Western & Southern Open	H	56	\$4,973,120	\$5,627,305
29	Aug 20	Winston-Salem ^{1,2}	Winston-Salem Open	H	48	\$664,825	\$748,940
30	Aug 28	New York	US Open*	H	128		
31	Sep 15		Davis Cup Semi-finals*				
32	Sep 18	St. Petersburg	St. Petersburg Open	IH	28	\$960,490	\$1,025,205
	Sep 18	Metz	Mazatlán Open	IH	28	€ 482,060	€ 540,310
33	Sep 25	Chengdu	Chengdu Open	H	28	\$1,028,885	\$1,138,910
	Sep 25	Shenzhen	Shenzhen Open	H	28	\$666,940	\$731,680
34	Oct 2	Beijing	China Open	H	32	\$3,149,870	\$4,402,250
	Oct 2	Tokyo	Rakuten Japan Open Tennis Championships	H	32	\$1,449,935	\$1,792,315
35	Oct 8	Shanghai ¹	Shanghai Rolex Masters	H	56	\$4,216,400	\$4,884,135
36	Oct 14	Moscow	VTB Kremlin Cup	IH	28	\$877,580	\$955,240
	Oct 14	Antwerp	European Open	IH	28	€ 589,185	€ 660,375
	Oct 14	Stoccolm	IF Stockholm Open	IH	28	€ 589,185	€ 660,375
37	Oct 23	Basel	Swiss Indoors Basel	IH	32	€ 1,837,425	€ 2,291,860
	Oct 23	Vieña	Erste Bank Open 500	IH	32	€ 2,035,415	€ 2,421,850
38	Oct 30	Paris	BNP Paribas Masters	IH	48	€ 4,273,775	€ 4,835,975
39	Nov 7	London ¹	Nov Gen ATP Finals	IH	8	\$1,275,000	
40	Nov 12	London ¹	ATP Finals	IH	8	\$4,000,000	
41	Nov 24		Davis Cup Finals*				

■ ATP World Tour Masters 1000 ■ ATP World Tour 500 ■ ATP World Tour 250 ■ Next Gen ATP Finals
■ ATP Finals ■ Grand Slams/Olympic Games ■ Davis Cup

IH = Hard court, G = Grass court, CL = Clay court, H = Indoor hard
 *Sunday start, ¹Tuesday start, ²Wednesday start, ³Thursday start, ⁴Saturday start, ⁵Sunday start
 **Grand Slams, Olympic Games and Davis Cup are not ATP events. **Total financial commitment is the tournament's investment in the event, including ATP sanction and marketing fees, on-site prize money and bonus pool contributions. Prize money for tournaments in October is subject to the exchange adjustment rule calculated on December 31, 2016.

As of December 2, 2016

出所) ATP World Tour ホームページ⁶⁾より引用