

平成 29 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

バスケットボール女子選手のコーチングキャリアへの興味に
関わる要因

- 自己調整学習と社会・認知的進路理論との関係-

学籍番号 4116038

氏名 三倉 茜

論文指導教員 小笠原悦子

合格年月日 平成 30 年 2 月 19 日

論文審査員 主査 鎌田 好次

副査 伊藤 英紀

副査 小笠原悦子

目次

第1章 緒言	1
第1節 研究背景	1
第2節 研究の必要性	2
第3節 用語の定義	3
第1項 コーチ	3
第2項 コーチングキャリア	3
第3項 セカンドキャリア	3
第4項 社会・認知的進路理論 (SCCT) に関する因子	3
第5項 ロールモデル	4
第2章 先行研究	5
第1節 キャリア発達研究	5
第2節 社会・認知的進路理論	5
第3節 女性の労働環境	9
第4節 女性コーチを取り巻く環境	10
第1項 海外における研究	10
第2項 日本国内における研究	11
第5節 女性アスリートのセカンドキャリアについて	13
第1項 アスリートのセカンドキャリアを取り巻く現状	13
第2項 女子バスケットボールの現状	14
第3項 オリンピアン の 現状	14
第4項 女子サッカーの現状	15
第6節 自己調整学習について	15
第7節 先行研究のまとめ	16
第8節 本研究の目的	18
第9節 仮説の設定	18
第1項 コーチング興味に影響を及ぼす要因	18
第2項 WJBL 所属選手となでしこリーグ所属選手、女性オリンピックとの比較	21

第3章 研究方法.....	22
第1節 調査1：WJBL所属選手における調査.....	22
第1項 調査方法.....	22
第2項 分析方法.....	27
第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL選手の比較..	28
第1項 調査方法.....	29
第2項 分析方法.....	29
第3節 倫理的配慮.....	30
第4章 結果.....	31
第1節 調査1：WJBL所属選手における調査.....	31
第1項 対象者の個人的属性.....	31
第2項 SCCTに関する因子およびスポーツ版自己調整学習尺度に関する因子.....	41
第3項 理論仮説1の検証.....	47
第4項 理論仮説2の検証.....	47
第5項 理論仮説3の検証.....	50
第6項 理論仮説4の検証.....	55
第7項 理論仮説5の検証.....	58
第8項 理論仮説6の検証.....	59
第9項 理論仮説7の検証.....	60
第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL所属選手の比較	
.....	67
第1項 対象者の個人的属性.....	67
第2項 社会・認知的進路理論に関する因子.....	70
第3項 理論仮説8の検証.....	73
第5章 考察.....	76
第1節 調査1：WJBL所属選手における調査.....	76
第1項 理論仮説1の考察.....	76
第2項 理論仮説2の考察.....	76
第3項 理論仮説3の考察.....	77

第4項 理論仮説4の考察.....	77
第5項 理論仮説5の考察.....	78
第6項 理論仮説6の検証.....	78
第7項 理論仮説7の検証.....	80
第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL選手の比較..	80
第1項 理論仮説8の検証.....	80
第6章 結論.....	82
第1節 研究の概要.....	82
第2節 研究の限界.....	82
第3節 今後の課題.....	83
第1項 コーチになれるという自己効力感に影響を及ぼす要因についての検討.....	83
第2項 コーチングキャリア選択行動に影響を及ぼす要因の検討.....	83
第3項 トップアスリートに考慮したコーチ制度の整備.....	83
参考・引用文献.....	84
Abstract.....	92
謝辞.....	93
添付資料A 依頼文章.....	94
添付資料B 質問紙.....	96

図表リスト

図 1 Lent et al. による社会・認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル	6
図 2 女性コーチを取り巻くバリアとサポートのエコロジカルモデル	12
図 3 対象者のコーチ興味	31
図 4 年代別人数	32
図 5 最終学歴	34
図 6 就業状況	34
図 7 日本代表経験	35
図 8 女性コーチに指導を受けた経験	35
図 9 女性コーチに指導を受けた時期	36
図 10 コーチング経験	36
図 11 コーチングしたチーム	37
図 12 コーチングする頻度	37
図 13 コーチングに関するレクチャー受講経験	38
図 14 コーチングに関するレクチャーをしてくれた人	38
図 15 レクチャーの方法	38
図 16 ロールモデル有無	39
図 17 ロールモデル性別	39
図 18 ロールモデルに指導を受けた時期	40
図 19 コーチライセンス取得状況	40
図 20 女性オリンピックのコーチ経験	67
図 21 女性コーチから指導を受けた経験有無	68
図 22 コーチング経験有無	69
図 23 コーチングに関するレクチャー受講経験有無	69
表 1 2016年度日本バスケットボール協会コーチ登録数	3
表 2 チーム形態別人数	31
表 3 対象者の年齢における最大値、最小値、平均値および標準偏差	32

表 4 競技開始年齢における最小値、最大値、平均値および標準偏差	32
表 5 リーグ所属年数における最小値、最大値、平均値および標準偏差.....	33
表 6 競技継続年数の最大値、最小値、平均値および標準偏差.....	33
表 7 SCCT に関する 10 因子における質問項目、全対象者における因子得点および 項目の平均点、標準偏差、信頼性係数.....	42
表 8 スポーツ版自己調整学習尺度に関する 5 因子における質問項目、因子得点お よび対象者全体の平均値、標準偏差、信頼性係数	44
表 9 SCCT に関する 10 因子とスポーツ版自己調整学習尺度に関する 5 因子の相関	46
表 10 コーチになれるという自己効力感と結果期待、コーチ興味の関係.....	47
表 11 スポーツ版自己調整学習能力がコーチになれるという自己効力感に与える 影響.....	47
表 12 チーム形態別スポーツ版自己調整学習能力がコーチになれるという自己効 力感に与える影響.....	48
表 13 日本代表経験別スポーツ版自己調整学習能力がコーチになれるという自己 効力感に与える影響.....	49
表 14 最終学歴別スポーツ版自己調整学習がコーチになれるという自己効力感に 与える影響.....	49
表 15 コーチになれるという自己効力感による環境因子 7 因子の MANOVA.....	51
表 16 コーチ興味による環境因子 7 因子の MANOVA	52
表 17 コーチになれるという自己効力感の有無による環境因子 7 因子の t 検定	54
表 18 コーチ興味の有無による環境因子 7 因子の t 検定.....	54
表 19 ロールモデルの性別によるコーチになれるという自己効力感とコーチ興味 の MANOVA.....	55
表 20 ロールモデルの性別によるコーチ興味の Tukey の多重比較	56
表 21 女性コーチに指導を受けた経験とロールモデルの性別に関する χ^2 検定	57
表 22 日本代表経験の有無とスポーツ版自己調整学習能力における t 検定	58
表 23 最終学歴とスポーツ版自己調整学習能力における t 検定.....	59
表 24 コーチング経験とコーチになれるという自己効力感、結果期待の t 検定.....	59
表 25 コーチングに関するレクチャー受講経験とコーチになれるという自己効力感、	

結果期待の t 検定.....	60
表 26 女性コーチに指導された経験とコーチになれるという自己効力感、結果期待の t 検定.....	60
表 27 現在のチーム形態によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定.....	62
表 28 現在のチーム形態によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定.....	62
表 29 現在のチーム形態による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定.....	62
表 30 最終学歴によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定.....	64
表 31 最終学歴によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定.....	64
表 32 最終学歴による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定.....	64
表 33 日本代表経験によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定.....	66
表 34 日本代表経験によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定.....	66
表 35 日本代表経験による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定.....	66
表 36 属性別人数.....	67
表 37 対象者の年齢における最小値、最大値、平均値および標準偏差.....	68
表 38 SCCT に関する 9 因子における質問項目、全対象者における因子得点および項目の平均点、標準偏差、信頼性係数.....	71
表 39 SCCT に関する 9 因子の相関.....	72
表 40 SCCT に関する 9 因子におけるオリンピック、なでしこ選手、WJBL 選手の平均値、標準偏差および MANOVA の結果.....	74
表 41 オリンピアン、なでしこ選手、WJBL 選手の SCCT に関する 9 因子に対する Tukey の多重比較.....	75

第1章 緒言

第1節 研究背景

2020年東京オリンピックを3年後に控え、実施競技が発表された。国際オリンピック委員会（IOC）会長トーマス・バッハ氏のコメントである“More youthful, more urban and more women”からわかるように、より若者や女性に配慮し、また都会的な新種目が採用されるなど、オリンピックの新たな時代到来を感じさせる内容となっている³⁰⁾。この背景には2014年に策定された「オリンピックアジェンダ2020³⁴⁾」の中で、オリンピックを通して男女平等を促進することが明記されたことがあり、東京オリンピックでは新たに男女混合種目が9種目加わるほか、男女比に考慮して参加人数調整が行われるなどの施策により、参加する女性の比率は過去最高である48.8%になる見通しだ³⁰⁾。

スポーツにおける男女平等への関心は世界中で高まっている。2014年にヘルシンキで開催されたInternational Working Group on Women and Sport（IWG）主催、第6回世界女性スポーツ会議にて、1994年の第1回大会の最終決議文であるブライトン宣言をアップデートした「ブライトンプラスヘルシンキ2014宣言³¹⁾」が発表された。この宣言は、女性や少女がスポーツや身体活動におけるすべての側面に関わり、その発展を目指すものである。そのために政府やスポーツ関連組織は適切な政策を作り、この宣言の中で示されている目標達成に向けた努力を行うべきであるとされている。ブライトンプラスヘルシンキ宣言の内容は競技スポーツだけでなく、学校におけるスポーツや身体活動への参加を高めること、施設を充実されることなど様々なレベルに及んでいる。その中で女性指導者をはじめとする女性のリーダーシップについても言及されており、2020年までに意思決定の地位における女性の割合を40%に引き上げることが付則として記載されている³¹⁾。

日本においても2017年4月、スポーツ庁、日本オリンピック委員会、日本スポーツ振興センター（JSC）、日本体育協会、日本障がい者スポーツ協会がこの宣言に署名をし、国を挙げてスポーツにおける男女平等に取り組む姿勢を表明した。それは同じく2017年4月に改定され、第2期目となったスポーツ基本計画にも反映されている。第2期スポーツ基本計画第3章の中に「スポーツを通じた女性の活躍促進」が設けられ、女性のスポーツ実施率を上げる施策のほか、女性スポーツ指導者やスポーツ団体における女性役員の割合が低い現状を挙げ、その増加に向けた取り組みを行うことがはじめて明記された⁷⁵⁾。今まで女性とスポーツにおける問題で支援の対象はアスリートを中心とした競技スポーツであったことから、このような項目が追加されたことは歴史的にも意義のあることである。

第2節 研究の必要性

近年、女性アスリート特有の問題についての理解が広がり、女性アスリートに対する支援は多く行われるようになった。2011年に文部科学省が「女性アスリートの育成・支援プロジェクト」を開始し、女性特有の課題に着目した調査研究、医学的サポート、アスリート発掘・育成などが行われている^{36) 62) 64) 68)}。その成果もあり、オリンピックや世界選手権など世界を舞台に活躍する女性アスリートは増えつつある。女子バスケットボールもその1つで、2016年に開催されたリオデジャネイロオリンピックでは、12年ぶりに日本が出場権を獲得しただけでなく、格上のフランスを破るなどの活躍を見せ、20年ぶりにベスト8入りを果たした⁸⁰⁾。また2017年、台湾で行われたユニバーシアード大会では準優勝に輝くなど2020年東京オリンピック大会に向けて活躍が期待される。

女性アスリートが増える一方で、コーチとして活躍する女性は依然として少ない。バスケットボールでは、中高生を中心に女子の競技人口が多く、バレーボールに次いで国内第2位の女子競技人口を誇り、男性競技者に対する比率も3:2(42.5%)となっている⁷¹⁾。しかし日本バスケットボール協会に登録するコーチ数を見てみると、女性の占める割合は全登録者の22.5%であり、男性を大きく下回る。さらにコーチライセンスのランクごとに見てみると、ランクが上がるほど女性の割合が低くなっている⁸³⁾。また、国内トップリーグであるバスケットボール女子日本リーグ(以下WJBLとする)では、12チーム中女性ヘッドコーチをもつチームは2チームだけである⁷⁾。他競技と比べても、2016年度にサッカー女子日本代表監督に高倉麻子氏が歴代はじめて女性で就任したり、バレーボール女子日本代表監督に中田久美氏が就任したりと、女子チームの監督には女性を、という機運が高まる中、バスケットボールは歴代監督をみても女性が就任したことはない。

このように、女性がコーチを目指す上で何が障害となっているか明らかにした研究は少なく、また女性コーチに対する支援はどの競技でも未だ乏しい。現在行われている活動として、女性スポーツ研究センターが2015年度より行っている「女性コーチアカデミー」が挙げられる。このアカデミーは、栄養や女性アスリート特有の課題に対する知識提供だけでなく、ワークライフバランス、コミュニケーション、リーダーシップなど多岐にわたる分野の、研究に基づいたプログラムを提供している³⁵⁾。また数少ない女性コーチたちのネットワーク作りにも寄与している。他にも、サッカー協会が「女性指導者スキルアップ研修」を2016年度より始めるなど⁵⁹⁾、少しずつではあるが女性コーチに対する支援がスタートしている。今後さらに支援を広めていくうえで、女性コーチが直面する課題に關す

る研究が必要であると考え。また女性コーチや、コーチを目指す女性が必要としていることは何であるのか明らかにすることで、より効率のよい支援や環境づくりを行うことができる。さらに、第1期スポーツ基本計画⁵⁹⁾で示された「アスリートが指導者等へとなるためのキャリア循環」への取り組みも未だ不十分であることから、特に将来のコーチ候補であるアスリートが抱える問題、直面する課題について明らかにし、アスリートに対するセカンドキャリア支援に繋げていく必要があると考える。

表 1 2016年度日本バスケットボール協会コーチ登録数⁶³⁾

	S級	A級	B級	C級	D級	E-1級	E-2級	合計
女性	27	122	572	6,146	8,009	6,685	8,712	30,273
男性	0	4	54	1,278	1,918	2,388	3,125	8,767

単位：人

第3節 用語の定義

第1項 コーチ

本研究では、コーチを「スポーツ現場において技術などについて指導・助言を行う監督およびコーチ」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を「職業としてコーチをすること」と定義した。

第3項 セカンドキャリア

本研究では、セカンドキャリアを「アスリートとして一線を退いた後に就く職業」と定義した。

第4項 社会・認知的進路理論 (SCCT) に関する因子

本研究では、SCCTに関する因子を渡邊の研究⁷⁶⁾より1) コーチになれるという自己効力感、2) 結果期待、3) コーチ興味、4) 家庭との両立、5) 周囲からのサポート、6) 労働条件、7) 労働時間、8) 報酬、9) 社会的地位、10) 女性への差別、(11) ロールモデル、そして12) 学習経験の12因子と定義した。

第5項 ロールモデル

本研究では、ロールモデルを「行動や考え方の規範となる人物」と定義した。

第2章 先行研究

第1節 キャリア発達研究

人がどのように自らのキャリアを選択するか、古くから欧米を中心に研究が進められ、様々な理論が構築されてきた。1900年ごろから始まったキャリア発達研究の歴史であるが、野淵は3つの大きな転換期があったことを指摘している⁶⁶⁾。第1期では、個人の特性と職業の特性をマッチングさせるという考え方をもとに構築された理論であるのに対し、第2期ではキャリア選択は発達の一過程であり、自己概念を実現する手段であると捉えたところに転換のきっかけがあったと考えられている。第3期は、日常の出来事や事態に目を向け、個人の語りを通してその中から生きる意味や将来の展望を引き出していこうとする解釈学的アプローチや、生態学の考え方を援用し、個人を取り巻く環境に生きる意味が発見できるような最適環境となっているとする生態学的理論に代表される。これらは個人と環境との相互作用をよりダイナミックに捉えている点で特徴的である⁶⁵⁾。このような変化を経ながら様々な理論が構築され、キャリアカウンセリングなどの実践にも影響を及ぼしている。

Patton and McMahon は、現代のキャリア発達理論を「内容理論」「過程理論」「内容・過程理論」の3つに分類している⁷⁰⁾。内容理論は、キャリアの選択・決定の際に個人が本来持つ資質（性格、素質、興味など）や、個人が生活する環境が影響するというものである。代表的な理論に、個人の心理的特性と職業の要件（因子）を適合させるという特定因子理論⁶⁹⁾や、個人の衝動や欲求、興味と性格、あるいは全体としてのパーソナリティがその個人のキャリアを方向付け、決定するというパーソナリティ理論²⁵⁾⁵³⁾がある。一方、過程理論は、キャリア選択・決定の課程を全ライフスパンにわたるプロセスとみるところに特徴があり、個々の発達段階を組み込んだ理論が多い。代表的な理論に、Ginzberg の発達理論²²⁾や意思決定理論がある。さらに近年では、内容・過程両方の性質を考慮する必要が認識されたことから、「内容・過程理論」という分類もある。このカテゴリーの代表的な理論に、今回用いた社会・認知的進路理論（SCCT）がある。詳しい説明については、次節で述べる。

第2節 社会・認知的進路理論

社会・認知的進路理論（SCCT）は1994年に、Lent, Brown and Hackett によって開発された⁴⁴⁾。Lent et al.はBandura の社会的認知理論⁴⁾をベースに、キャリア発達研究

の説明力や実用性を高めることを目的として、キャリア発達やキャリア選択に関する多くの理論的アプローチを統合した。そのため、この理論は理論的な包括性と実践的な説明力が高く評価されており²⁴⁾、多くのキャリア発達研究にて援用されている。

Lent et al. は人間の認知という働きに注目し、自己効力感、結果期待、ゴールを中心として、それらの社会認知的要因が個人を取り巻く環境要因（ジェンダー、民族、サポートやバリアなど）に影響を受け、職業や学業に対する興味を高め、実際のキャリア選択、ゴール達成のための行動に結びつくというメカニズムを明らかにした⁴⁴⁾⁴⁵⁾。Lent et al. は、(a) 興味発達モデル、(b) キャリア選択モデル、(c) パフォーマンスモデルの3つのモデルを提示している。(a) 興味発達モデルでは自己効力と結果期待の高まりとともに興味も高まり、ゴールが設定される。そのゴール達成のための行動を通じて、成功や失敗につながる。その結果がまたフィードバックされ、自己効力や結果期待の源となるという一連の流れが示されている。(b) のキャリア選択モデルでは、環境的要因や個人的背景などから認知的要因が影響を受け、キャリア選択に変化が生じることを表している。さらに、(c) のパフォーマンスモデルでは、自己効力感と結果期待が直接ゴール設定に影響を及ぼす過程を示している。その結果もまた、自己効力感や結果期待に影響するという循環を繰り返している⁴⁴⁾。

以下に SCCT の中核を成す、「自己効力感」「結果期待」、そしてキャリア選択行動に影響を与える「環境因子」について説明する。

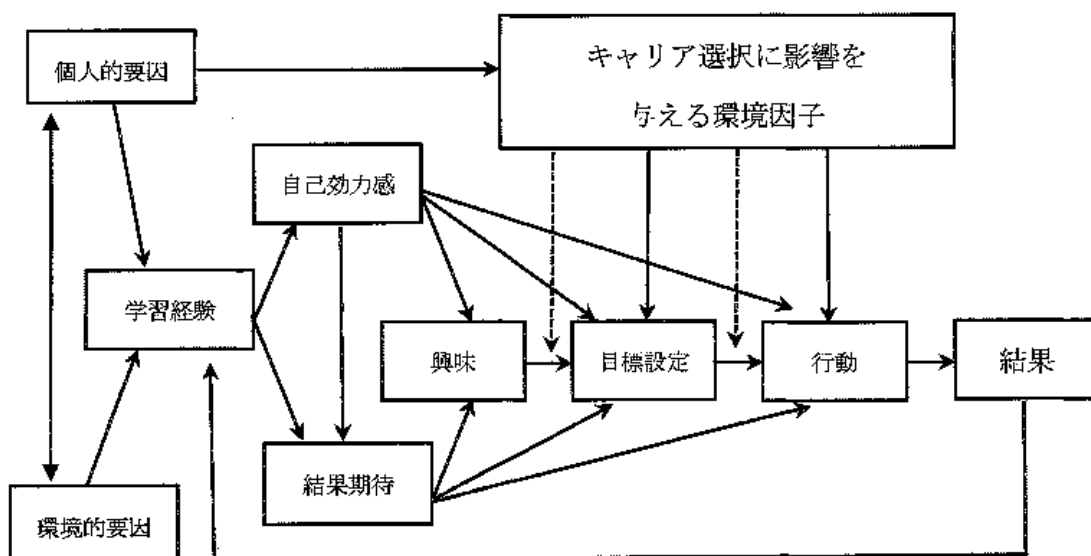


図 1 Lent et al. による社会・認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル⁴⁴⁾

1. 自己効力感

自己効力感 (Self-efficacy) とは、「あるパフォーマンスを遂行するための行動を計画し、実行することの能力に対する信念⁴⁾」のことである。自己効力の程度を知ることによって、その人が目標達成のためにどのような行動や環境を選択するか、またどの程度の努力が可能であるのか、どのくらいの期間その目標に向けて追求し続けられるのかを予測することができる⁴⁾。

自己効力に影響を与える要因として、(a) 制御体験、(b) 代理体験、(c) 社会的説得、(d) 生理的・感情的状態の4つが提示されている。(a) 制御体験とは、自らがなにかを達成した体験のことを示し、成功体験により自己効力が高まり、失敗体験により自己効力が低下する。(b) の代理体験は、自分とよく似た他者の人を観察することで、自分ができるかどうかの情報を得ることである。(c) の社会的説得では、他者から言語により自分の能力についての情報を得ることで、自己効力が変容する。(d) の生理的・感情的状態によっても、自己効力は変化する。例えば、疲れやストレス、緊張によって遂行能力が低下しているとき自己効力は低下し、逆に肯定的な気分ときは自己効力が強まるなど身体、心理的状态にも影響を受ける⁵⁾。

キャリア発達研究における自己効力理論の応用は、女性のキャリア発達を解明しようとする文献でみられた⁴⁾。男性が大半を占める職業⁶⁾や専攻(数学¹⁹⁾⁴⁸⁾、理系科目⁵⁸⁾、エンジニア²³⁾⁴⁷⁾⁵¹⁾、スポーツ関連科目¹³⁾で、女性の自己効力に注目した文献が多く見られる。女性は、女性にとって伝統的になじみの薄い職業(エンジニア、警察官、数学者など)に対する自己効力が男子に比べ低く、その結果、職業選択の幅が狭まってしまうことが明らかになっている⁸⁾。

コーチング自己効力に注目した研究も行われており¹⁴⁾¹⁶⁾¹⁸⁾⁴⁹⁾⁵⁰⁾⁵⁴⁾⁷⁹⁾、女性は男性に比べコーチングに対する自己効力感が低いことがいくつかの研究で明らかになっている¹⁴⁾⁵⁰⁾。

また、安達が女子大生を対象とし、キャリア選択における意思決定に対する自己効力が探索意図にポジティブな影響を与えることを明らかにしたりほか、浦上が大学生を対象とし自己効力と職業不決断の関係を明らかにする⁷⁸⁾など、未入職者の興味やキャリア決定プロセスを明らかにする上でも、自己効力感は有用であると考えられている。

2. 結果期待

結果期待とは、ある特定の行動をとった際にどのような結果が得られるかという期待のことである⁴⁴⁾。Banduraによると結果期待は、(a) 物理的な成果（賃金など）、(b) 社会的な成果（賞賛など）、そして (c) 自己評価的成果（満足など）に分類できるという⁴⁾。SCCTの中で、結果期待は学習経験と自己効力に影響を受け、また自己効力とともに興味に影響を与える因子であるとされている⁴⁴⁾。つまり、コーチングキャリアを選択したら望ましい結果が得られるという期待が高い人ほど、コーチングに対して興味が高まり、コーチに就くための行動へと結びつく。実際に自己効力と結果期待の関係は多くの先行研究で明らかにされている^{8) 14) 15) 47) 48) 54)}。また結果期待単独でもモチベーションや行動に影響を及ぼすとされるほか⁵⁾、結果期待の方が興味により影響を及ぼすという研究もある²⁾。

3. 環境因子

SCCTでは、キャリア選択行動に直接的・間接的に影響をおよぼす環境因子も考慮している。環境因子には、所属する組織や家族からのサポート、性別や人種による差別、教育や学習の機会、経済状況、ロールモデルの存在などが含まれる。これらはキャリア選択行動に影響を与えるほか、自己効力感や興味の認知的要因にも影響を与えることが複数の研究で明らかになっている^{10) 13) 19) 27) 43) 46) 47) 51) 58)}。

男性中心の職業では、女性や非白人などマイノリティとされる人がよりバリアを感じていることが明らかになっている^{8) 10) 51)}。バリアは自己効力にネガティブな影響を与えるため、興味や結果期待をも低下させ、その結果キャリア選択に至らないとことが考えられる。一方で、家族からのサポートがキャリアを望む気持ちを強めることも明らかとなっている¹⁹⁾。男性優位な職業や学問領域を選択するためには、感じるバリアを少なくし、組織、家族、同僚などからのサポート体制を充実させることで、自己効力を高め、キャリア選択を促進することができると考えられる。

コーチングキャリア選択に影響を及ぼす環境要因についての研究も、いくつか存在する。Moran-Millerは大学生女子アスリートを対象とし、認知的要因に影響する女性特有の要因として、ロールモデル、労働時間、女性差別を挙げた。そのうち、女性ロールモデルの質が自己効力感と興味にポジティブな影響、長時間労働が自己効力感と興味にネガティブな影響を与えることが明らかとなった。また自己効力から結果期待と興味、結果期待から興味へのパスも示され、これらの環境要因が自己効力を介してコーチング興味を高めるとい

う関係が明らかになった⁵⁴⁾。町田らも、指導にかける時間や講習会に参加した経験がコーチング効力の予測変数となることを明らかにしている⁵⁰⁾。

ロールモデルの影響も多くの研究から明らかになっている。Everhart et al.が、女性ロールモデルをもつ女子アスリートはコーチをより魅力的に感じていることを明らかにした¹⁶⁾ほか、渡邊らによって女性は同性のロールモデルをもつ割合が有意に高いこと⁷⁹⁾、また町田らによって同性に指導を受けた経験がコーチング効力の予測因子となること、加えてアスリート時代、同性に指導を受けた経験を有する女性指導者の割合が、男性よりも有意に高いことも明らかになっている⁵⁰⁾。金谷も、スポーツ現場における女性ロールモデルの重要性について言及しており³⁸⁾、女性アスリートのパフォーマンス向上に寄与するだけでなく女性アスリートのコーチングキャリア選択の可能性を広げるという視点からも、同性ロールモデルの重要性が示唆されている。

第3節 女性の労働環境

2012年に発足した安倍内閣は、女性が現在社会で十分に力を発揮していない人的資源であり、経済発展を含む社会の活性化につなげることを目指し、「すべての女性が輝く社会作り本部」が設置された。女性活躍方策の1つとして、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が2016年に施行され、女性が直面する労働問題の把握、その解決が企業に義務付けられた⁷⁶⁾。

日本では、子育て世代の労働率が下がることが問題視されている。年齢階層別労働率をみると、一時的に谷になっており、また上昇するいわゆる「M字カーブ」が以前から問題視されている。近年、M字の谷部分が浅くなったと言われているが⁷⁴⁾、単に女性の高学歴化により就業開始が遅れたことと、晩婚化による影響であると指摘されている²⁹⁾。未だに20代後半～30代で労働率が下がっており、これは結婚や出産、育児を機に就業を中断する女性が多く、また就業率が回復した40代でも、パートなど非正規が多い⁷⁴⁾。この現状から、一度離職したら再び正規で働くことが困難な現状がうかがえる。

加えて、管理職クラス的女性比率が低いことも課題である。日本の労働市場における女性の管理的職業従事者比率は、12.7%と男性を大きく下回る⁷⁴⁾。女性はすぐ辞めるという先入観により、女性は男性と比べ適正な能力開発の機会がないことが指摘されており、モチベーション低下につながっていることが示唆されている²⁹⁾。女性労働者のモチベーションをマネジメントする上で、上司や本人が初期にキャリアビジョンを設計したうえでキャ

リア開発を適切に行うことが重要であるとされている²⁶⁾。また男女の賃金格差も問題とされているが、女性の管理職従事者が少ないことがその原因の1つである²⁹⁾。

これらの背景に、社会に依然として残る性役割意識がある。労働環境を改善しようという社会的取り組みに比べ、家庭での家事・育児分担は進んでいない。2016年の社会生活基本調査⁷³⁾によると、共働き世帯での夫の家事関連時間は46分、対する妻は4時間54分であり、依然女性の方が家庭内での責任が重いことは明白である。その上、都市部居住の家計において妻の就業確率が優位に低下していることから⁵⁷⁾、待機児童問題も解決されていないことがうかがえる。以上のように、女性の就労促進に向け、解決しなければいけない課題は山積みである。

一方、管理職に従事する女性に対し、様々な出来事に対しどのような自己調整でワークモチベーションを維持してきたかをインタビューした研究では、実績を重ねるにつれ自己調整の方法や内容を拡大させていたことが明らかになった。ここから、自己調整を獲得できるような環境ではうまく問題に対応できる能力も育成され、結果女性が職場で活躍することに貢献する可能性が示唆された²⁶⁾。

第4節 女性コーチを取り巻く環境

第1項 海外における研究

女性コーチの抱える問題に関する研究は、1970年代以降北米を中心に行われてきた。La Voiはそれらの研究をまとめ、「女性コーチを取り巻くバリアとサポートの生態学的モデル」を作成した。女性コーチが直面するバリアとサポートは(a)個人レベル、(b)人間間のレベル、(c)組織レベル、(d)社会文化的レベルの4つの階層に分類することができる。(a)個人レベルは人の認知や感情、信念、経験やパーソナリティに起因するもので、自己効力の欠如などが挙げられる。(b)の人間間のレベルは、同僚や友人、親や重要な他者からの影響で作られるもので、それらの人からのサポートなどが含まれる。(c)の組織レベルは、組織のポリシーや職業の特色、機会などによって規定される。(d)は社会全体の標準、文化構造によって方向付けられるもので、ジェンダーステレオタイプがこの分類に入る⁴⁾。このように、女性コーチが直面するバリアやサポートを整理し、モデルで示すことで、どのレベルにどのバリアやサポートが作用しているかが明らかとなり、女性コーチ自身やステークホルダーへ効果的な教育を可能にする。また、女性コーチを増やすためにバリアやサポートに関する理解を深め、よりよい政策作りに寄与することができる、と

このモデルの意義を述べている⁴²⁾。

第2項 日本国内における研究

日本でも女性コーチをめぐる現状に関心が高まっており、研究がなされている。順天堂大学は、女性アスリートが直面しやすい課題を、「1. 身体・生理的な課題」「2. 心理・社会的な課題」「3. 組織・環境的な課題」の3つに分類した³⁷⁾。「3. 組織・環境的な課題」の中で、女性コーチやスポーツ組織における女性リーダーが不足していることが問題として挙げられ、育成していく必要が認識されている。しかし、トップレベルのコーチは遠征も多く、帯同できるかという不安の声や、コーチにはチームや競技に対する高いコミットメントが必須であるという意見もあり、スポーツ組織は未だ女性のライフスタイルに合わせた働き方の考慮などに至っていない現状がうかがえる。金谷によると、男性社会のスポーツにおいて、女性コーチは男性コーチの働き方に適応したり、育児や出産と両立することでコーチングに関わったりしているという。前者の場合、若手や独身の場合は可能であるが、ライフイベントの発生に伴いスポーツから離脱してしまう。また後者の場合、「関わり方を変える」「一時的に中断する」という2択であり³⁸⁾、どちらも男性とは違い、職場の理解とフレキシブルな対応が必要である。

山口は、アスリートのセカンドキャリアを考える上で、女性は結婚、出産、育児という環境を大きく左右する事案があること、また男性優位なスポーツ界で、アスリート経験を生かした職を希望しても、男性より可能性が開かれていないと指摘している。また、元トップクラスの女性アスリートに対するインタビューから、スポーツに関連したセカンドキャリアに就きたいと考えるものの、ロールモデルが少ないという意見が出た³⁹⁾。

以上の研究から、女性活躍を推進する社会の流れの中でスポーツ界は未だ当事者意識が薄く、特にコーチングの現場では未だ具体的な取り組みが行われていない現状が明らかとなった。

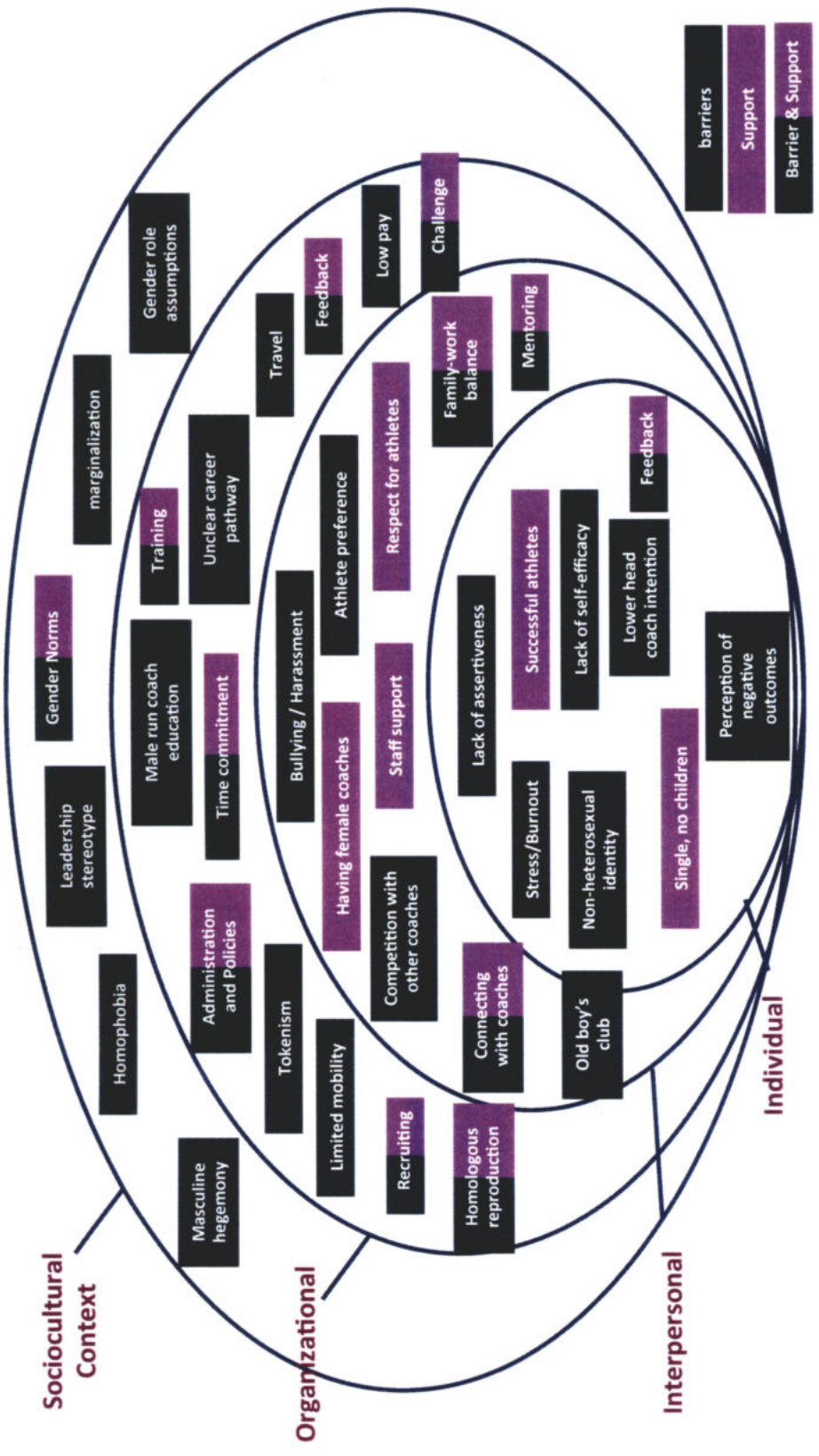


図 2 女性コーチを取り巻くバリアとサポートのエコロジカルモデル⁴²⁾

第5節 女性アスリートのセカンドキャリアについて

第1項 アスリートのセカンドキャリアを取り巻く現状

東京オリンピックを3年後に控え、各地でアスリート発掘が盛んに行われているが、同時にアスリートのセカンドキャリア支援に対する関心も高まっている。山田らは一流選手のキャリア特性として早期のスポーツ参加を上げており、日本では競技年数が長期傾向にあることを報告している⁸²⁾。アスリートとしてのファーストキャリアが長いほど、セカンドキャリアへの移行が困難であること⁴⁰⁾、加えて近年日本の企業スポーツが衰退し、アスリートの引退後の保証が危うくなっていることから⁶⁷⁾、セカンドキャリア支援の必要性が改めて提唱されている。またその上で、アスリートの時期から次を見据えた準備や教育を行う「デュアルキャリア」の概念が基本となっている。

2012年に作られた「スポーツ基本計画」の中で「スポーツにおける好循環の創出に向けたトップスポーツと地域スポーツにおけるスポーツとの連携・協働の推進」を掲げ、トップアスリートや指導者、競技団体に対しデュアルキャリアの意識啓発を行い、各組織と連携してアスリートのキャリア形成支援を行うことを明記した⁵⁰⁾。しかし依然、諸外国と比較してもデュアルキャリア支援の体制は整っていない現状である⁶¹⁾。日本では未だに、現役中はスポーツに専心しなくてはならないという考えがはびこっており、デュアルキャリア支援の妨げとなっている可能性がある⁸⁷⁾。そのような風潮をなくすためにも、アスリート本人だけでなく、周囲への働きかけも併せて行う必要がある。

アスリートのセカンドキャリアの1つとしてコーチが挙げられるが、コーチに特化した支援も、大学などの教育機関でライセンス取得を奨励するに留まっており、アスリート時代からコーチングに関わることは難しい。菊はアスリートの能力をスポーツ界に還元するために、セカンドキャリアとしてコーチが最適であるとの見解を示し、そのためにファーストキャリアを通じてコーチングの能力を育成するシステムが必要であると訴えている⁴⁰⁾。

先述した「ブライトンプラスヘルシンキ 2014 宣言」の中でも、引退した女性アスリートをコーチや審判としての人的資源として、長くスポーツ界で実績を積めるようなプラットフォーム作りを提案している⁸¹⁾。しかし女性アスリートは男性と比べ、セカンドキャリアに対しても多くの不安を抱えている。順天堂大学の調査で、女性アスリートが直面する課題の2つめに「心理・社会的な課題」があるが、その中で「女性アスリート自信が引退後のキャリアを考えていない」という指摘もあった⁸⁷⁾。このことから、セカンドキャリア

支援を女性アスリートがより活用しやすく改善する必要性や、女性特有のライフイベントなども含めた支援が必要である。

第2項 女子バスケットボールの現状

日本ではバスケットボール女子日本リーグ (WJBL) が 1998 年に発足した。2017 年度は 12 チーム (実業団チーム 9 チーム、クラブチーム 3 チーム) 170 名の選手がプレーしており、国内女子トップリーグとして女子バスケットボールの普及・強化の役割を担っている⁷⁾。近年、2016 年リオオリンピックでの大躍進、アジアカップ 3 連覇中など、世界での実績から見てもリーグの役割は大きい。しかし、セカンドキャリア支援についてはホームページなどにも記載がなく、行われていない模様である。所属チームの大半が実業団チームであり、引退後のサポートは親会社が担うことを想定しているためであると考えられる。一方で、アスリート自身のセカンドキャリアへの関心は高まっている。かつて有望選手は高校を卒業し実業団入りするケースが多かったが、近年では大卒選手が台頭しているという⁸⁾。それまで高卒選手を多くリクルートしてきた強豪チームも、大卒選手を獲得するなどの動きも出ていることから、リーグとしてもセカンドキャリア支援を考えていく必要がある。しかしバスケットボール選手に特化した引退後の現状を示す資料や、環境や所属アスリートの心理に関する研究も存在しないため、把握すら困難な現状である。

第3項 オリンピアンズの現状

渡邊らは、SCCT を援用し、オリンピックを対象としてコーチングキャリア選択に影響を及ぼす要因を明らかにした⁷⁹⁾。その結果、女性オリンピックは男性オリンピックに比べ、コーチになることで得られる結果に対しネガティブな認識を持つこと、また家庭との両立が難しいという強い懸念を抱いていることが明らかとなった。一方、コーチとなることで得られる社会的地位においては、女性がよりポジティブな認識を示した。さらに、対象者を女性に限定し、コーチ経験別 (元コーチ、現コーチ、教員コーチ、コーチ予備軍、興味なし) で SCCT に関する因子を比較した。その結果、現コーチや教員コーチのグループが興味なしグループと比較し、有意に高い結果期待、興味を持つことを明らかとなった。このことから、セカンドキャリアとしてコーチを選択することを促すために、結果期待、興味を高めることが有効であると示唆された。加えて、女性ロールモデルの増加により女性のコーチングキャリアを促進する可能性が示唆された⁷⁹⁾。

第4項 女子サッカーの現状

女子サッカーは、国際サッカー連盟 (FIFA) が「Women's football- 10 key development principles」を採択し、女子サッカーの育成と発展に尽力している¹⁷⁾。また日本サッカー協会 (JFA) も「女子サッカー発展のためのマスタープラン」を掲げている⁶⁰⁾。このように、サッカーは女子や女性も含めた発展を目指しており、女性とスポーツの問題に積極的に取り組む先進的な種目であると言える。

そのような背景を持つサッカーでも、女性コーチは依然として少なく、先述したマスタープランの中でも女性コーチ養成を目標の1つとして掲げている⁶⁰⁾。藤崎は、なでしこリーグ所属選手を対象として、コーチ興味を促進または阻害する要因を明らかにした。その結果、コーチ興味が高い対象者の特徴として1) コーチになれるという自己効力感が高い、2) コーチになることで得られる結果期待が高い、3) ロールモデルがいる、4) コーチングに関するレクチャーを受けている、5) 指導経験がある、の5つを挙げている²⁰⁾。

第6節 自己調整学習について

JSC が主導し、アスリートのデュアルキャリア支援が進められようとしているが、そのための今後の方向性を報告書でいくつか示している⁶¹⁾。その1つが、アスリートの主体性育成である。アスリートが、パフォーマンス向上を目指すトレーニングだけでなく、デュアルキャリアへの努力など、人としてのキャリア形成に積極的に考えたり行動したりするために、アスリートの主体性や自主性を育む専門プログラム開発を目指すという⁶¹⁾。

主体性については、文部科学省が進める中高生に対するキャリア教育でもその育成が目指されている。近年、産業・経済構造の変化、雇用の多様化や情報科学の急激な発達している社会環境を背景に、変化に対応しながら主体的に未来を切り開いていくための能力育成が急務であるとされている⁵⁵⁾。その上で、注目される能力に「自己調整学習能力」がある。自己調整学習とは、「学習者は、自分自身の学習過程の中でメタ認知的に、同期的に、行動的に積極的な関与者であるその程度に応じて、自己調整する⁸⁴⁾。」ことであり、Zimmerman によって提唱された。この概念は環境・人・行動が互いに影響を与えあうという Bandura の社会的認知理論⁴⁾をもとに構成された概念で、学習者は (a) 予見、(b) 遂行コントロール、(c) 自己省察の3つの段階を経る⁸⁰⁾。(a) の予見の段階では、目標を設定する、そのための学習計画を立てるといった行動が行われる。そのために、その学習内容に対する興味や自己効力感が必要となる。(b) の遂行コントロールの段階では、実際

に計画が実行される。実行のために必要な注意が払われたり、計画が順調に進んでいるか、セルフモニタリングが行われたりする。(c)の自己省察の段階では、目標が達成できたか自己評価が行われ、次の目標を立てる際に必要な原因分析が行われる³³⁾。この3つの段階が循環的に行われ、学習者は成長を続ける⁸⁵⁾。

自己調整学習に関する研究の多くは学習場面で行われるが、スポーツの場면을対象としたものもあり、よりよい学習者は優れた自己調整学習過程やより高いモチベーションをもっていることが明らかになっている⁷²⁾。また、バスケットボール熟練者、非熟練者、初心者で自己調整学習における各段階における差があるか検証したところ、熟練者はより詳細なゴールを設定していること、より技術重視の戦略を採用していたこと、練習の失敗の原因を戦術の方略だと考えていること、そしてより高い自己効力をもっていることが明らかとなった¹¹⁾。他にも女子バレーボール⁴¹⁾やバスケットボールのフリースロー上達の過程での差をみた研究などもあり¹²⁾、同じくゴール設定や計画、セルフモニタリングなどの方略で違いが現れている。

日本では幾留らが「スポーツ版自己調整学習能力尺度」を開発した。(a)計画、(b)自己効力感、(c)セルフモニタリング、(d)エフォート、(e)評価・内省の5つの因子に分かれ、競技力の高い集団の方が、各因子得点が有意に高いことを明らかとした。これにより、アスリートの熟達に関する練習の質を評価する指標として、また将来のアスリートの成績を予測する可能性が示唆された²⁸⁾。

キャリア発達で注目される概念ではあるが、キャリア選択に必要な能力との関連を明らかにした研究は未だみられない。

第7節 先行研究のまとめ

先行研究を検討した結果、以下のことが明らかになった。

1. 様々なキャリア発達に関する理論の中で、SCCTはキャリア発達を人間の認知的働き、社会や周りの環境からの影響両方からアプローチしている点で、包括的かつ実用的な理論である。
2. 多くの研究から、自己効力感と結果期待の高まりにより興味が高まり、その結果ゴール設定やゴール達成のための行動に結びつくことが明らかになっている。
3. 特に自己効力感は興味やキャリア選択行動の予測因子となり、男性中心の職業に対する女性や、未入職者のキャリア選択行動を予測する上で有用である。

4. SCCT を援用した研究で、周囲からのサポート、女性差別、ロールモデルなどの環境因子からの影響が明らかにされており、自己効力感や興味の認知的要因と、キャリア選択行動の両方に直接的・間接的に影響を及ぼす。

5. 日本では職場における女性活躍が国を挙げて目指されているが、依然子育て世代の就労率低下や、その後非正規雇用の割合が高いことが課題である。その背景には社会に残る性別役割意識がある。

6. 職場における女性活躍推進のために、上司がビジョンを共有し、適切な能力開発を行うこと、コーピングスキルを獲得できる環境を整備するといったマネジメントが重要である。

7. 男性中心であるコーチングの現場では、女性コーチは様々なレベルのバリアに直面する。またコーチは時間的拘束や遠征など特殊な職業であるため、性別役割意識の強い日本では家庭との両立に対する懸念があり、しかしそのような点に考慮した働き方改革などは未だ行われていない。

8. 女性コーチが直面するバリアを乗り越えるために、同性ロールモデルの役割や周囲からのサポートの重要性が示唆されている。

9. アスリートに対するセカンドキャリア教育の重要性が認識され始めており、国内で様々な取り組みを行おうという動きがある。しかしセカンドキャリアの1つとして考えられるコーチに特化した教育などは現在あまり行われていない。

10. アスリートや中高生のセカンドキャリア教育で目指される主体性育成のために、「自己調整学習能力」が注目されている。これを構成する能力育成によってアスリートとしての能力向上も見込まれる。しかしキャリア選択要因との関連を明らかにした研究は未だみられない。

11. 中高生を中心に女性に人気のバスケットボールであるが、女性コーチは少ない。同様の問題を抱えるサッカーではJFAによって指導者養成の取り組みが行われている一方、バスケットボールではリーグや協会でも行われていない。またセカンドキャリア支援も行われていない。しかしアスリートやチーム内ではセカンドキャリアに対して意識が高まっており、大卒選手が台頭している。

以上のように、性別役割意識が根強く残る日本では、女性がライフイベントを経験しながら就業を継続していくための支援や周囲の理解は依然乏しい。特にスポーツの現場では女性活躍の意識が薄く、具体的な取り組みを行っている団体は少ない。男性中心のコーチ

という職業で、女性はどのようなバリアを感じているのか、現場にどのような問題があるのか、女性特有の要因を明らかにすることで、今後行われるべき支援について効率的に考えることができる。また将来のコーチ候補であるトップアスリートたちを対象とし、選手時代に培われる能力がコーチングに対する興味にどのように影響するか明らかにすることで、競技引退後スムーズにセカンドキャリアに移行することができるような教育的働きかけを考えていくことが重要であると考えられる。

しかし日本において、女性コーチを取り巻く環境や、バリア・サポートとなる要因についての量的な研究は十分に行われていない。特に現役アスリートを対象としたものは少なく、コーチングキャリア選択につながる興味はどのように高まるのか明らかとなっていない。SCCTを用いることで、個人の心理的な要因と、環境から受ける要因両方を明らかにすることができるため、コーチを目指す個人に対する働きかけと、女性コーチを取り巻く環境整備の両方に寄与することができる。

第8節 本研究の目的

本研究の目的は、社会・認知的進路理論を援用し、女子バスケットボール選手がセカンドキャリアとしてコーチに興味をもつことを促進または阻害する要因を明らかにすることである。また、選手時代に培われる能力として自己調整学習能力に注目し、アスリートのスポーツ場面における自己調整学習能力とコーチになれるという自己効力感にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることである。

また、本研究では以上の結果を踏まえ、女子バスケットボール選手がコーチを目指しやすい環境整備に寄与する資料や、女性アスリートへのコーチ教育に向けた資料を提供することも研究の目的とした。

第9節 仮説の設定

第1項 コーチング興味に影響を及ぼす要因

1. 理論仮説1

本研究における理論仮説1は、「コーチになれるという自己効力感は、直接コーチ興味に正の影響を与える他、結果期待を媒介してコーチ興味に正の影響を与える。」とした。

2. 理論仮説 2

本研究における理論仮説 2 は、「スポーツにおける自己調整学習能力である計画、自己効力感、セルフモニタリング、エフォート、評価・内省は、コーチになれるという自己効力感に正の影響を及ぼす。」とした。

3. 理論仮説 3

本研究における理論仮説 3 は、「環境因子である家庭との両立、周囲からのサポート、報酬、社会的地位、労働条件、労働時間、女性への差別に対する認識は、コーチになれるという自己効力感や興味の高さによって異なる。」とした。

4. 理論仮説 4

本研究における理論仮説 4 は、「ロールモデルの存在によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」とした。

1) 作業仮説 4 a

本研究における作業仮説 4 a は、「ロールモデルの有無によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」とした。

2) 作業仮説 4 b

本研究における作業仮説 4 b は、「ロールモデルの性別によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」とした。

5. 理論仮説 5

本研究における理論仮説 5 は、「スポーツにおける自己調整学習能力は、個人的要因によって差がある。」とした。

1) 作業仮説 5 a

本研究における作業仮説 5 a は、「日本代表経験の有無によって、スポーツにおける自己調整学習能力に差がある。」とした。

2) 作業仮説 5b

本研究における作業仮説 5b は、「最終学歴によって、スポーツにおける自己調整学習能力に差がある。」とした。

6. 理論仮説 6

本研究における理論仮説 6 は、「コーチになれるという自己効力感と結果期待は、学習経験の有無によって異なる。」とした。

1) 作業仮説 6a

本研究の作業仮説 6a は、「コーチング経験の有無によってコーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」とした。

2) 作業仮説 6b

本研究の作業仮説 6b は、「コーチングに関するレクチャー受講経験の有無で、コーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」とした。

3) 作業仮説 6c

本研究の作業仮説 6c は、「女性コーチに指導を受けた経験の有無で、コーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」とした。

7. 理論仮説 7

本研究における理論仮説 7 は、「学習経験は、個人的要因や環境的要因によって異なる。」とした。

1) 作業仮説 7a

本研究における作業仮説 7a は、「現在のチーム形態によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」とした。

2) 作業仮説 7b

本研究における作業仮説 7b は、「最終学歴によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」とした。

3) 作業仮説 7c

本研究における作業仮説 7c は、「日本代表経験によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」とした。

第2項 WJBL所属選手となでしこリーグ所属選手、女性オリンピックとの比較

1. 理論仮説 8

本研究における理論仮説 8 は、「コーチングキャリア選択に関わる要因への認識は、WJBL所属選手、なでしこリーグ所属選手、女性オリンピックで異なる。」とした。

第3章 研究方法

本研究では、コーチ興味の影響因子を検討するため、調査1) コーチ興味に影響を及ぼす因子について検討を行い、調査2) なでしこリーグ所属選手とオリンピックとのSCCTに関する因子の差について検討を行った。

第1節 調査1：WJBL所属選手における調査

本研究では、調査1として、コーチ興味に影響を及ぼす因子についての検討を行った。

第1項 調査方法

1. 調査対象者

調査1では、WJBL所属選手165名を対象とした。

2. 調査期間

調査期間は、平成29年4月1日から6月15日の2ヶ月半であった。

3. 質問紙調査

本研究では、研究者が各チーム本拠地を訪問し、調査の概要と注意事項を説明した後、調査対象者に回答を求めた。質問紙は回答者から直接、研究者へ手渡された。本研究で用いた質問紙は添付資料Bに示した。

4. 質問内容

1) 個人的属性

個人的属性の項目は(a)年齢、(b)所属チーム、(c)就業状況、(d)最終学歴、(e)競技開始年齢、(f)WJBL所属歴の6項目であった。

2) 社会・認知的進路理論(SCCT)に関する因子

本研究では、渡邊⁷⁹⁾の用いた質問紙を基に作成した。SCCTに関する因子として、(1)コーチになれるという自己効力感(1項目)、(2)結果期待(2項目)、(3)コーチ興味(1項目)、(4)家庭との両立(3項目)、(5)周囲からのサポート(2項目)、(6)労働条件(1項目)、(7)労働時間(1項目)、(8)報酬(1項目)、(9)社会的地位(1

項目)、(10) 女性への差別 (5 項目)、(11) ロールモデル (2 項目)、(12) 学習経験 (3 項目) の計 12 因子 (全 23 項目) を使用した。

SCCT に関する 12 因子について、以下具体的に述べる。

(1) コーチになれるという自己効力感

コーチになれるという自己効力感については、「もし私にコーチになるスキルがあれば、将来コーチの職に就くことができるはず」という信念について回答を求めた。回答は 1. 「全くそう思わない」から 7. 「強くそう思う」の 7 段階で求めた。

(2) 結果期待

結果期待については、対象者が職業選択をする際に重要であると考える価値について 22 項目で回答を求めたのち、「コーチという職業を選択した際に望ましい結果を得ることができるという期待」について回答を求めた。項目は「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う職業価値観が達成できる」の 2 項目である。回答は 1. 「全く当てはまらない」から、7. 「とても当てはまる」の 7 段階であり、2 項目の合計得点が高いほど対象者は望ましい結果を得ることができると期待していることを示す。

(3) コーチ興味

コーチングに対する興味について、「コーチという職業に興味がありますか」という興味の程度を 1. 「まったくくない」から 7. 「非常に強くある」の 7 段階で回答を求めた。

(4) 家庭との両立

家庭との両立は、コーチという職業を選択した際に予測される懸念の程度を訊ねたもので、「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」の 3 項目であった。回答は、1. 「全くそう思わない」から 7. 「とてもそう思う」の 7 段階で求め、3 項目の合計得点が高いほど対象者がコーチという職業と家庭の両立についてネガティブな認識をもつことを示す。

(5) 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ない」「家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には協力してくれる人はいない」の2項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。先行研究との比較を行うため、これらは逆転処理を行った。そのため、2項目の合計得点が高いほど周囲の人からサポートを得られるというポジティブな認識を持っており、逆に点数が低いほどコーチを目指した際に周囲の人々からサポートを得られないというネガティブな認識をもっていることを示している。

(6) 労働条件

労働条件は、「コーチという職業は、労働条件が厳しい」の1項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。回答が7に近いほど、コーチの労働条件は厳しいというネガティブな認識をもっており、逆に1に近いほど、コーチの労働条件はよいというポジティブな認識を持っていることを示している。

(7) 労働時間

労働時間は、「コーチという職業は、長時間の労働を要求される」の1項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。回答が7に近いほど、コーチは長時間働かなければいけないというネガティブな認識をもっており、逆に1に近いほど、コーチの労働時間に対しポジティブな認識を持っていることを示している。

(8) 報酬

報酬は、「コーチという職業は、十分な報酬がもらえない」の1項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。先行研究との比較のため、逆転処理を行った。そのため、回答が7に近いほどコーチという職業で得られる報酬が十分であるというポジティブな認識を示しており、逆に1に近いほど、コーチという職業では十分な報酬がもらえないというネガティブな認識を持っていることを示す。

(9) 社会的地位

社会的地位は、「コーチという職業は、高い社会的地位が得られない」の1項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。先行研究との比較のため、逆転処理を行った。そのため、回答が7に近いほどコーチという職業は高い社会的地位が得られるというポジティブな認識を示しており、逆に1に近いほど、コーチという職業は社会的地位が低いというネガティブな認識を持っていることを示している。

(10) 女性への差別

女性への差別は、「コーチという職業では、男性に比べ女性の採用が少ない」「コーチという職業では、女子は補助的な役割しかやらせてもらえない」「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は差があると感じる」「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」の5項目であった。回答は1.「全くそう思わない」から7.「とてもそう思う」の7段階で求めた。5項目の合計得点が高いほどコーチという職業において、女性は差別されるというネガティブな認識を示しており、逆に点数が低いほどコーチという職業で女性差別を受けないだろうというポジティブな認識を示している。

(11) ロールモデル

ロールモデルについては、「あなたはコーチという職業において(いい意味で)お手本となる人はいますか」とロールモデルの有無について訊ねた後、はいと回答した対象者に対し、ロールモデルの性別(女性、男性または男女両方)を訊ねた。

(12) 学習経験

本研究では、SCCTの因子である学習経験を「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導を受けた経験」と設定し、それらの経験があるかどうか訊ねた。

3) スポーツ版自己調整学習尺度に関する項目

本研究ではバスケットボールというコンテキストから、幾留らが作成し、信頼性及び妥当性が検証されている「スポーツ版自己調整学習尺度²⁸⁾」を援用した。この尺度は、対

象者のスポーツ場面における自己調整学習能力を測定する尺度であり、(1)計画(7項目)、(2)自己効力感(7項目)、(3)セルフモニタリング(4項目)、(4)エフォート(6項目)、(5)評価・内省(13項目)、そして(6)Lieスケール(4項目)を含めた5因子41項目で構成されている。

(1) 計画

計画については、「私は、自分の課題を克服するための練習をきちんと計画する」、「私は、次に自分が行うべきことを頭の中でじっくり考える」などの7項目であった。回答は、1.「大抵そうではない」から4.「大抵そうだ」の4段階で求めた。7項目の合計得点が高いほど、課題克服のための計画能力が高いことを示す。

(2) 自己効力感

自己効力感については、「私は、1つの課題をみつけたとき、たいていいくつかの解決方法を見つけることができる」、「私は、もし困難におちいった場合でも、たいていはなにをすべきか考えることができる」などの7項目であった。回答は、1.「大抵そうではない」から4.「大抵そうだ」の4段階で求めた。7項目の合計得点が高いほど練習における課題を達成できるという効力が高いことを示す。

(3) セルフモニタリング

セルフモニタリングは、「私は、練習中に、自分がどの程度うまくできているかをチェックする」、「私は、練習中に、自分自身の練習が正しいかどうかを評価する」などの4項目であった。回答は、1.「大抵そうではない」から4.「大抵そうだ」の4段階で求めた。4項目の合計得点が高いほど、練習中に自分を客観的にチェックする能力が高いことを示す。

(4) エフォート

エフォートは、「私は、もっと上達するために自主練習を進んで行う」、「私は、たとえその練習が好きでない場合でもうまくできるように一生懸命取り組む」などの6項目であった。回答は、1.「大抵そうではない」から4.「大抵そうだ」の4段階で求めた。6項目の合計得点が高いほど、練習に対し粘り強く取り組む能力が高いことが示される。

(5) 評価・内省

評価・内省は「私は、自分の練習が正しかったかどうか、振り返りチェックする」、「私は、どのようにすれば次回の練習がもっとうまくいくかを考えようとする」などの13項目であった。回答は、1.「大抵そうではない」から5.「大抵そうだ」の5段階で求めた。13項目の合計得点が高いほど、練習において学んだことを評価したり、過去の学習内容や経験を適用したりする（内省）能力が高いことを示す。

(6) Lie スケール

幾留らは、この尺度開発にあたり、基となった英語版にはなかった Lie スケール4項目を、回答の歪みが著しい回答を排除するために使用した。項目番号9「チームワークはチームスポーツにとって必要不可欠な要素である」のみ逆転処理をした上で4項目の合計得点を算出し、6割（10.2点）を超えている回答は分析から除外した。

第2項 分析方法

本研究の統計分析には IBM SPSS Statistics Version 24 を用いた。

1. 記述統計および尺度の信頼性

調査1ではまず、対象者の個人的属性における (a) 年齢、(b) 所属チーム、(c) 就業状況、(d) 最終学歴、(e) 競技開始年齢、(f) WJBL 所属歴の6項目について単純集計を行った。その後、SCCT に関する因子のうち、ロールモデルと学習経験を除く10因子について全体の平均値および標準偏差を算出した。次に、スポーツ版自己調整学習尺度の5因子と SCCT に関する2因子（家庭との両立、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に、信頼性係数（ α 係数）を算出した。さらに、SCCT に関する10因子とスポーツ版自己調整学習能力に関する5因子の計15因子における相関分析を行った。

2. 理論仮説1、理論仮説2、理論仮説3、理論仮説4、理論仮説5、理論仮説6、理論仮説7の検証に関する分析

理論仮説1、理論仮説2、理論仮説3は、SCCT の (b) キャリア選択モデル⁴²⁾を基に検証した。理論仮説1では、SCCT の核となる「自己効力感」「結果期待」「興味」の関係を明らかにするため、重回帰分析（強制投入法）を行った。まず結果期待を従属変数、

自己効力感を独立変数とし、自己効力感が結果期待に与える影響を検証した。そのうえで、コーチ興味を従属変数、コーチになれるという自己効力感と結果期待を独立変数とし、2つの因子から興味に与える影響を検証した。

理論仮説2では、コーチになれるという自己効力感を従属変数、スポーツ版自己調整学習尺度に関する因子である「計画」「自己効力感」「セルフモニタリング」「エフォート」「評価・内省」を独立変数とし、スポーツ版自己調整学習能力に関する5因子がコーチングに対する自己効力感に与える影響を、重回帰分析（強制投入方）を用いて検証した。

理論仮説3では、SCCTのキャリア選択に影響を与える環境因子である「家庭との両立」「周囲からのサポート」「女性への差別」「労働条件」「労働時間」「報酬」「社会的地位」を従属変数、コーチになれるという自己効力感を固定因子とし、コーチングに対する自己効力感の高さによる環境因子への認識の差を明らかにするため、多変量分散分析(MANOVA)を行った。続いて同じくキャリア選択に影響を与える環境因子7因子を従属変数、コーチ興味を固定因子とし、MANOVAを行った。

理論仮説4では、ロールモデルの有無をグループ化変数、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味をそれぞれ従属変数とし、対応のないt検定を行った。また、「ロールモデルの性別（男性、女性、男女）」を固定因子、「コーチングに対する自己効力感」と「コーチ興味」を従属変数とし、MANOVAを行った。

理論仮説5では、「日本代表経験有無」、「最終学歴（高校卒・大学卒）」をそれぞれグループ化変数、スポーツ版自己調整学習尺度に関する因子である「計画」「自己効力感」「セルフモニタリング」「エフォート」「評価・内省」を従属変数とし、対応のないt検定を行った。

理論仮説6では、学習経験である「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導を受けた経験」をグループ化変数、「コーチングに対する自己効力感」「結果期待」を従属変数とし、対応のないt検定を行った。

理論仮説7では、「チーム形態別（クラブチーム、企業チーム）」、「日本代表経験有無」、「最終学歴（高校卒、大学卒）」と3つの学習経験の差を検証するため、 χ^2 検定をそれぞれ行った。

第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL選手の比較

調査2として、渡邊ら⁷⁹⁾、藤崎²⁰⁾の先行研究のデータを用い、競技力のより高い女性オ

リンピアン、女性コーチ育成に向けた取り組みが進んでいるなでしこリーグ所属選手と WJBL 所属選手との比較を行うことで、WJBL 選手のコーチングキャリアに対する認識の特徴を明らかにした。

第1項 調査方法

調査2では、調査1で用いたデータの一部に加え、2つの先行研究のデータを対象とした。

1. 調査対象

調査2では、調査1で対象とした WJBL 所属選手 165 名と、渡邊ら⁷⁹⁾の調査より女性オリンピック 128 名、藤崎²⁰⁾の調査よりなでしこリーグ所属選手 398 名、以上計 691 名を対象とした。

2. 調査項目

調査2では、WJBL 所属選手、女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手間の SCCT に関する因子における認識の違いを明らかにするため、「コーチになれるという自己効力感」「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」「労働条件」「労働時間」「報酬」「社会的地位」の9因子（全17項目）を用いた。

第2項 分析方法

1. 記述統計および尺度の信頼性

調査2ではまず、対象者の個人的属性における年齢および SCCT に関する因子のうち、興味、ロールモデルと学習経験を除く9因子について全体の平均値および標準偏差を算出した。次に、家庭との両立、女性への差別において内的整合性を確かめるために、信頼性係数（ α 係数）を算出した。さらに、SCCT に関する9因子における相関分析を行った。

2. 理論仮説8の検証に関する分析

理論仮説8の検証では、対象者の属性（WJBL 所属、女性オリンピック、なでしこリーグ所属）を固定因子、SCCT に関する9因子を従属変数とし、多変量分散分析 (MANOVA) を行った。

第3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（院29-34）。

本調査を実施するにあたり、回答者が特定されないよう統計的に処理することや、個人が特定される、または回答内容が外部に漏れることがないように、個人情報の管理を徹底することを研究者から直接、もしくは紙面にて説明した。そのうえで、調査協力の意思を署名による同意にて取得した。

第4章 結果

第1節 調査1：WJBL所属選手における調査

第1項 対象者の個人的属性

本研究の対象者は、回答の得られた165名のうち、記入漏れのあった回答と、スポーツ版自己調整学習能力尺度に含まれていたLieスケールの合計点が満点の6割（10.2点）を超えている回答を除外し、分析には142名の回答を用いた（有効回答率86.1%）。

1. 対象者のチーム形態

表2に、対象者のチーム形態別人数を示した。

表2 チーム形態別人数

チーム形態	n
企業チーム	32
クラブチーム	110
合計	142

2. 対象者のコーチ興味

図3に、対象者のコーチ興味を示した。

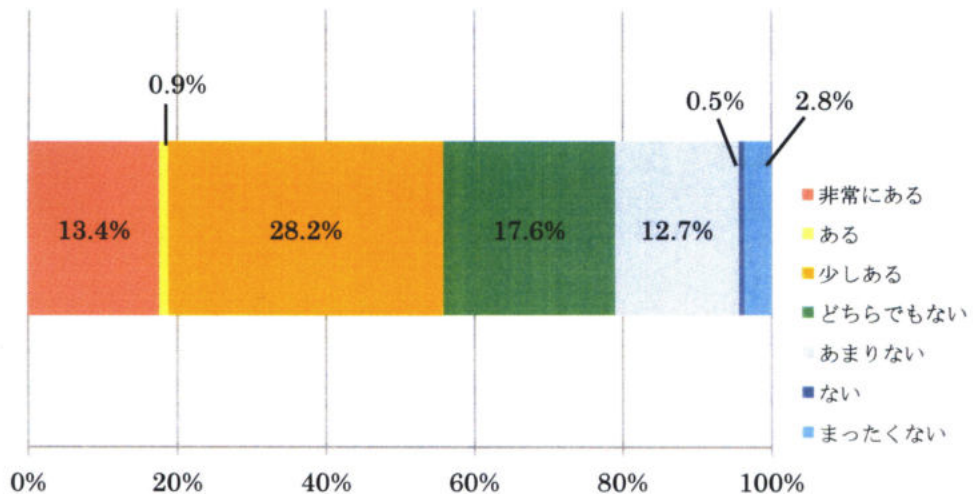


図3 対象者のコーチ興味

3. 対象者の年齢

表 3 に、対象者の年齢の最小値、最大値、平均および標準偏差を示した。

表 3 対象者の年齢における最大値、最小値、平均値および標準偏差

チーム形態	最小値	最大値	平均値 (標準偏差)
企業チーム	18	34	23.22 (3.22)
クラブチーム	21	32	24.38 (2.64)
全体	18	34	23.48 (3.13)

単位：歳

また、図 4 に年代別人数を示した。全体では 20 代が最も多かった。

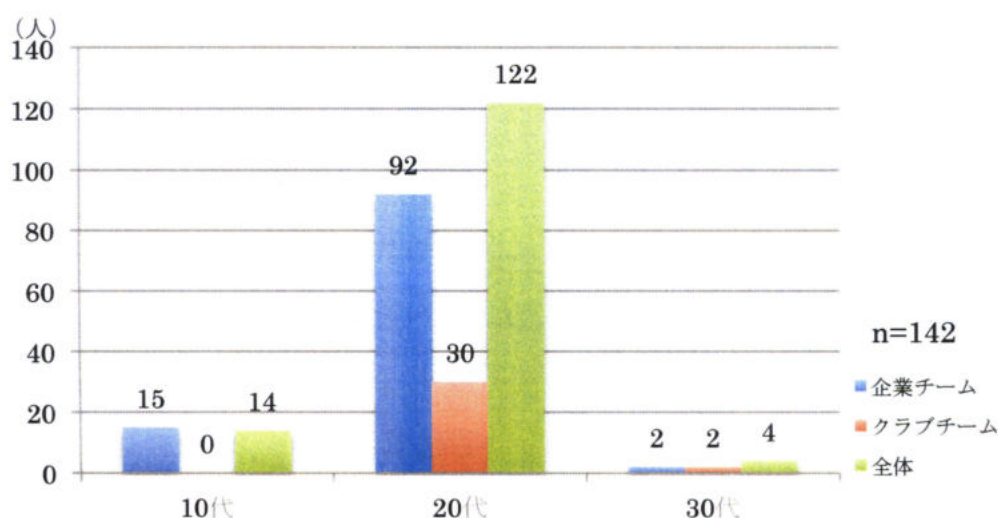


図 4 年代別人数

4. 競技開始年齢

表 4 に対象者の競技開始年齢における最小値、最大値、平均値および標準偏差を示した。

表 4 競技開始年齢における最小値、最大値、平均値および標準偏差

チーム形態	最小値	最大値	平均値 (標準偏差)
企業チーム	3	14	8.85 (1.80)
クラブチーム	6	12	8.94 (1.79)
全体	3	14	8.87 (1.79)

単位：年

5. リーグ所属年数

表5に対象者のリーグ所属年数における最小値、最大値、平均値および標準偏差を表4に示した。

表5 リーグ所属年数における最小値、最大値、平均値および標準偏差

チーム形態	最小値	最大値	平均値
企業チーム	0	14	3.54 (3.01)
クラブチーム	0	9	2.22 (2.42)
全体	0	14	3.24 (3.00)

単位：年

6. 競技継続年数

表6に対象者の競技継続年数における最小値、最大値、平均値および標準偏差を示した。

表6 競技継続年数の最大値、最小値、平均値および標準偏差

チーム形態	最小値	最大値	平均値 (標準偏差)
企業チーム	4	26	14.31 (3.58)
クラブチーム	10	23	15.48 (3.02)
全体	4	26	14.58 (3.48)

単位：年

7. 最終学歴

図5に、対象者の最終学歴を示した。

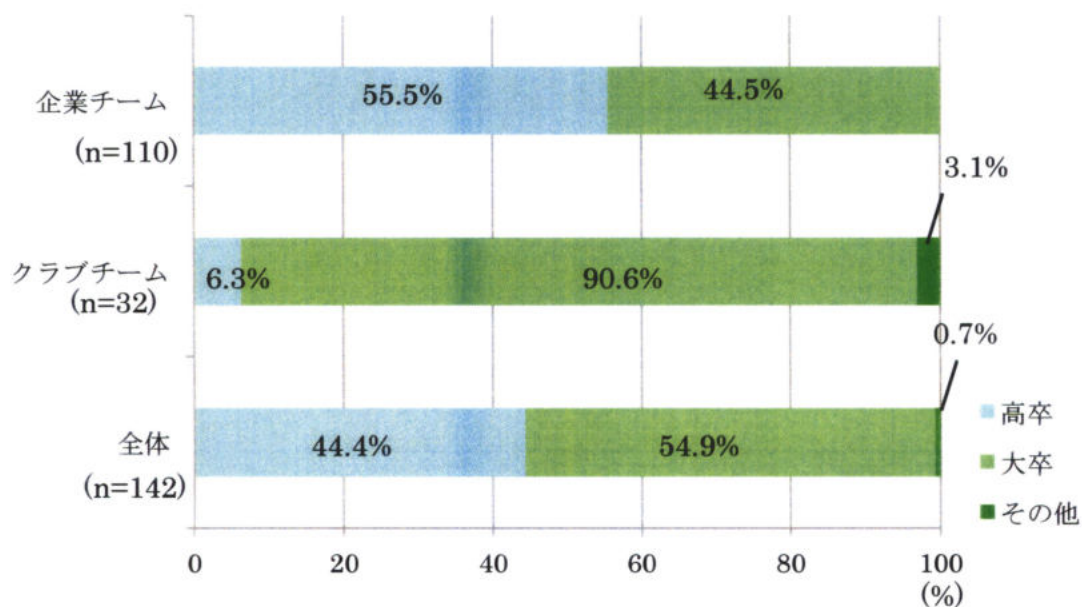


図 5 最終学歴

8. 就業状況

図 6 に、対象者の就業状況を示した。



図 6 就業状況

9. 日本代表選出経験

図 7 に、U-16、U-17、U-18、U-19、ユニバーシアード、日本代表といった日本代表に 1 回以上選出された経験がある対象者の割合を示した。

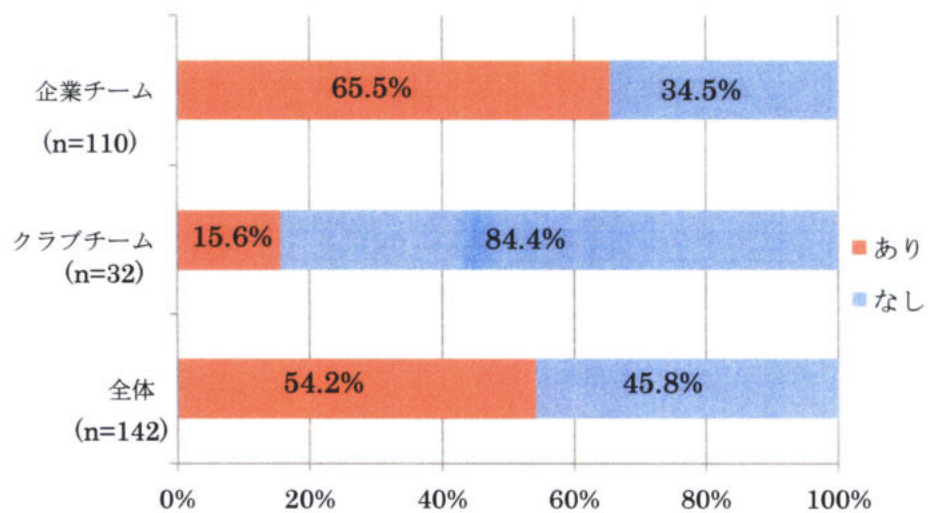


図 7 日本代表経験

10. 女性コーチに指導を受けた経験

図 8 に、対象者が女性コーチに指導を受けた経験の有無を示した。また、図 9 に指導を受けた時期（複数回答あり）を示した。

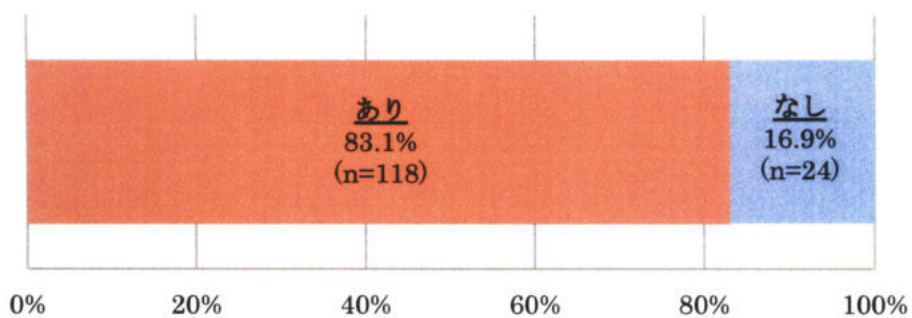


図 8 女性コーチに指導を受けた経験

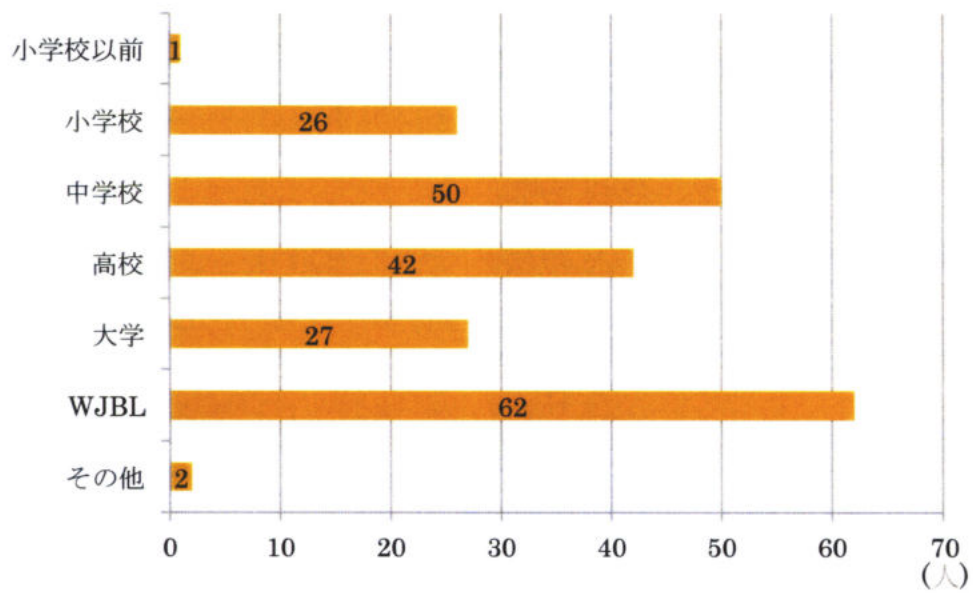


図 9 女性コーチに指導を受けた時期

11. コーチング経験について

図 10 に、対象者のクリニックなどでコーチングを行った経験有無を示した。また、図 11 にコーチングしたチーム、図 12 にコーチング頻度を示した。

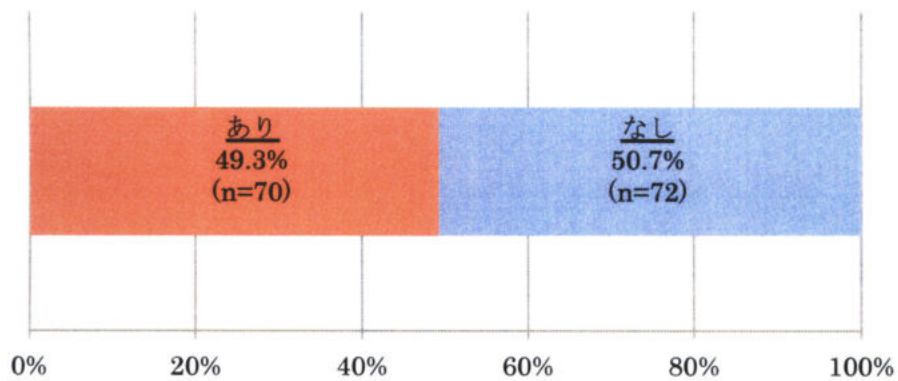


図 10 コーチング経験

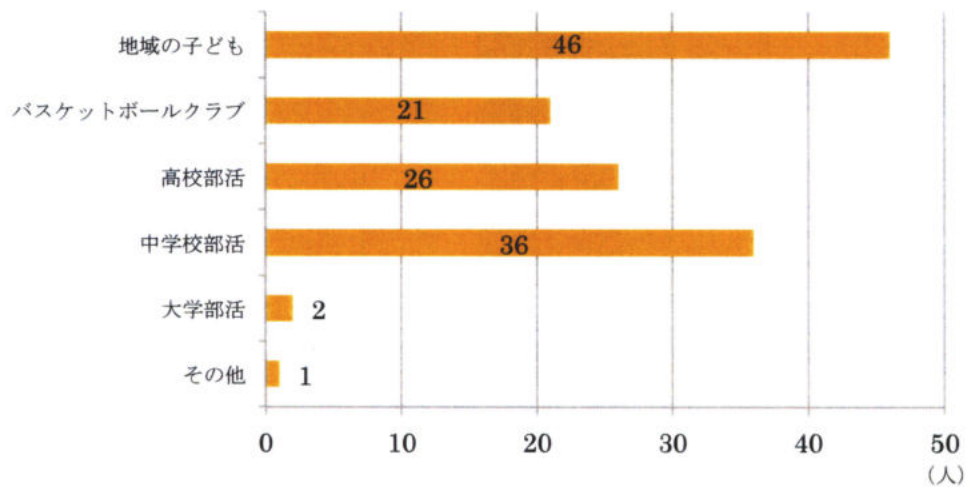


図 11 コーチングしたチーム

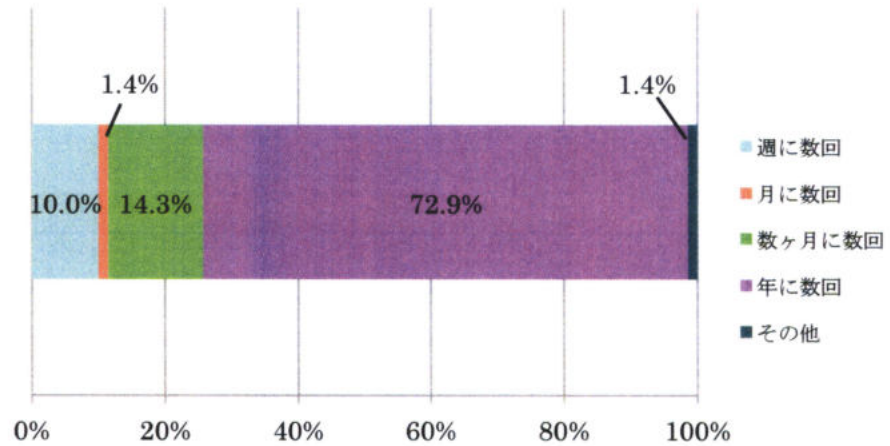


図 12 コーチングする頻度

12. コーチングに関するレクチャー経験について

図 13 に、対象者のコーチングに関するレクチャー経験有無を示した。また、図 14 にレクチャーを受けた人物、図 15 に受けたレクチャーの方法を示した。

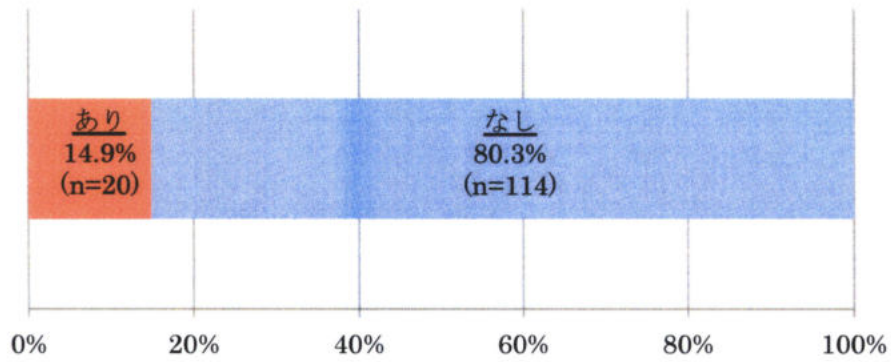


図 13 コーチングに関するレクチャー受講経験

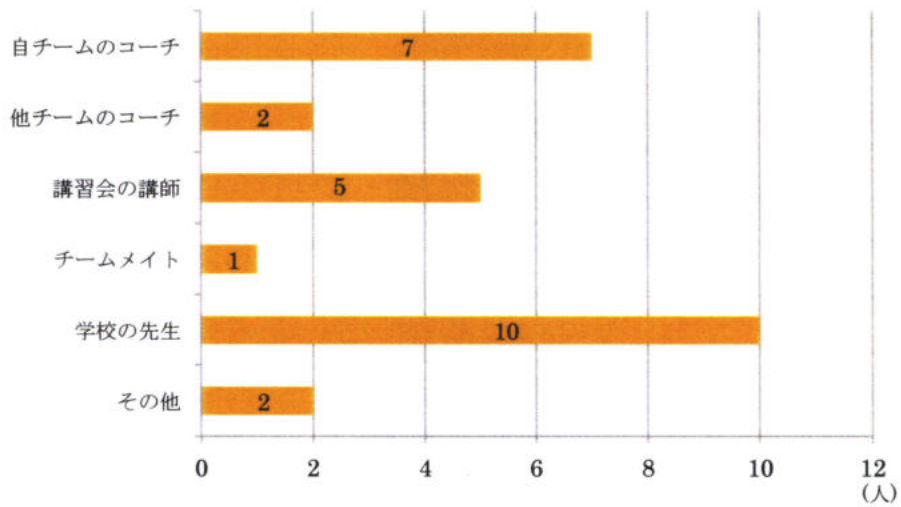


図 14 コーチングに関するレクチャーをしてくれた人

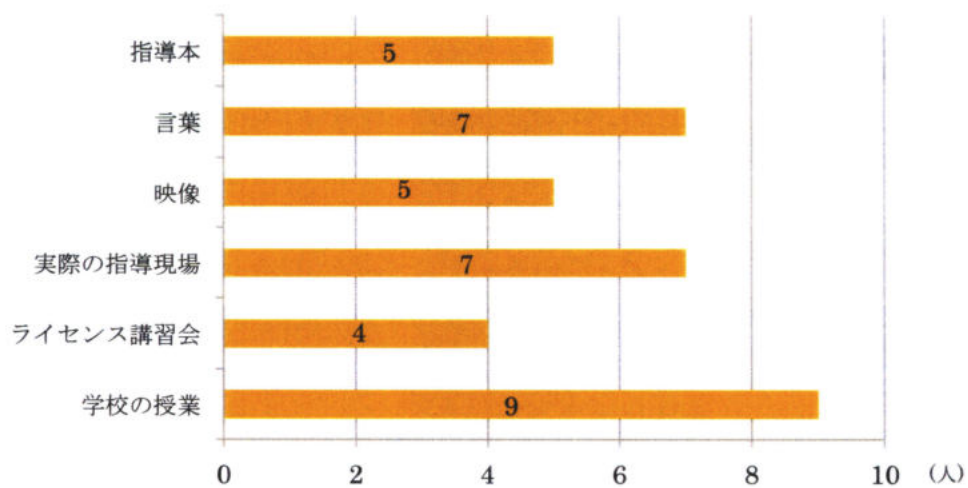


図 15 レクチャーの方法

13. ロールモデルについて

図 16 に、コーチとしてのロールモデルの有無を示した。また、図 17 にはロールモデルの性別、そして図 18 にはロールモデルに指導を受けた時期（複数回答あり）を示した。

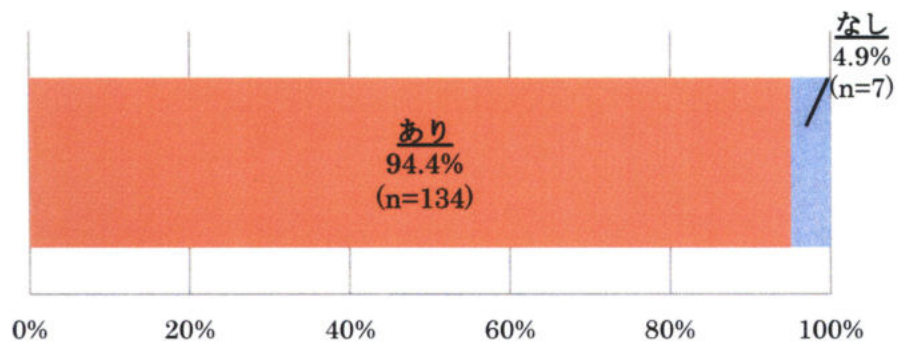


図 16 ロールモデル有無

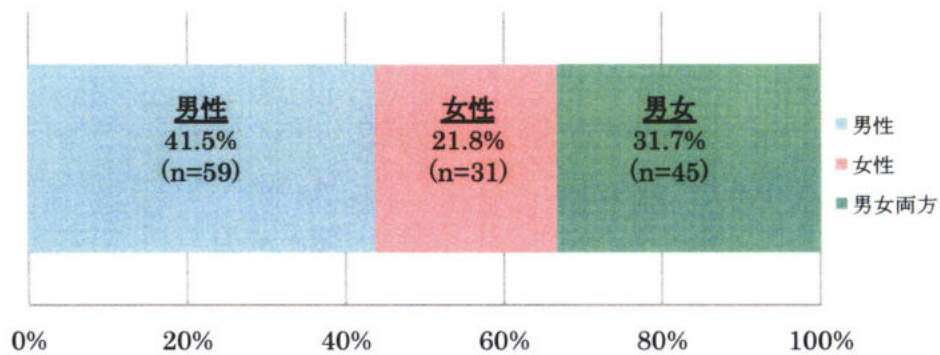


図 17 ロールモデル性別

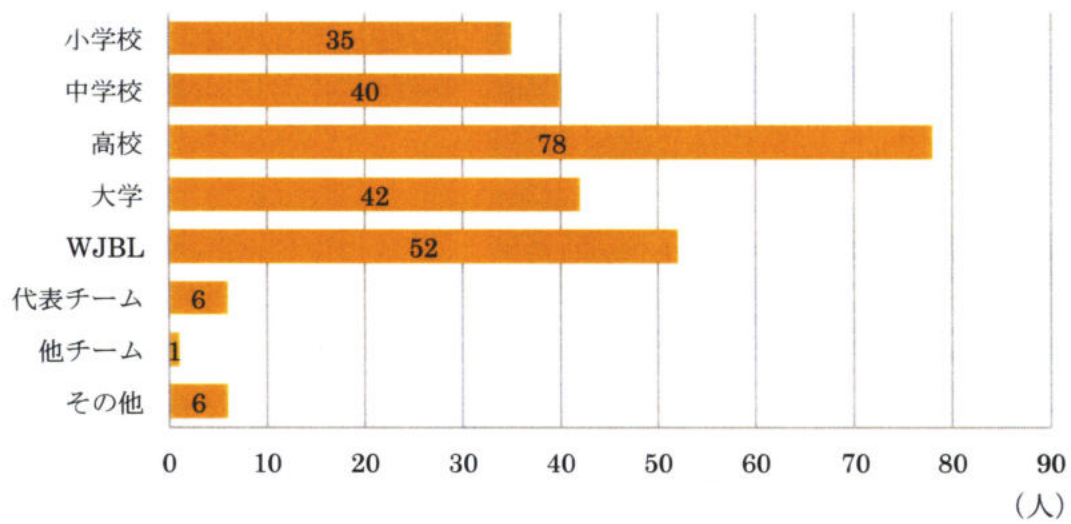


図 18 ロールモデルに指導を受けた時期

14. コーチライセンスについて

図 19 に、対象者のコーチライセンス取得状況について示した。

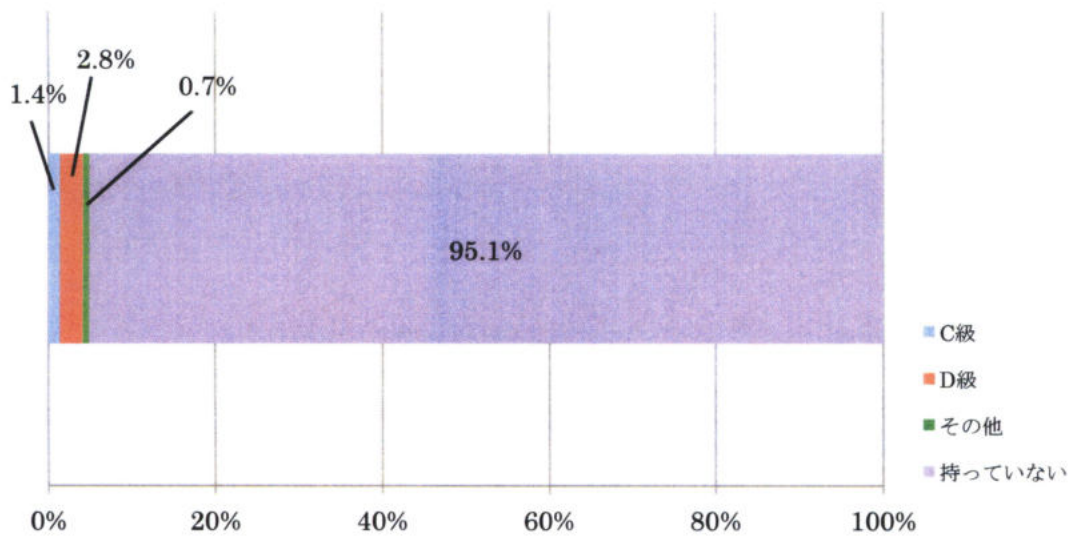


図 19 コーチライセンス取得状況

第2項 SCCTに関する因子およびスポーツ版自己調整学習尺度に関する因子

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

表7に、ロールモデル、学習経験を除くSCCTに関する10因子について、対象者全体における因子得点および項目の平均値、標準偏差およびそのうちの家庭との両立、女性への差別における信頼性係数（ α 係数）を示した。

内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は全てにおいて0.70を超えた。したがって、調査1におけるSCCTに関する因子の内的整合性が確認された。

表 7 SCCT に関する 10 因子における質問項目、全対象者における因子得点および項目の平均点、標準偏差、信頼性係数

因子	質問内容	Mean	SD	α
コーチ興味		4.64	1.58	
コーチになれるという自己効力感	あなたはコーチという職業に興味がありますか。	3.82	1.57	
結果期待	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。	7.6	2.70	
家庭との両立	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。	3.77 3.82	1.45 1.38	
女性への差別	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。	11.54 3.90 3.79 3.85	3.94 1.38 1.39 1.5	.91
周囲からのサポート	コーチという職業では、男性に比べて女性の採用が少ない。 コーチという職業では、女性は補助的な役割しかやらせてもらえない。 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は差があると感じる。 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。	18.04 3.81 3.24 3.77 3.80 3.42	4.81 1.39 1.28 1.24 1.14 1.11	.84
労働条件	私の家族は、もし私がコーチという職業を目指した場合には協力してくれない。 家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には協力してくれない人はいない。	11.65 5.78 5.87	2.02 1.15 1.02	
労働時間	コーチという職業は、労働条件が厳しい。	4.51	1.36	
報酬	コーチという職業は、長時間の労働を要求される。	4.85	1.30	
社会的地位	コーチという職業は、十分な報酬がもらえない。 コーチという職業は、高い社会的地位が得られない。	3.61 4.31	1.24 1.17	

2. スポーツ版自己調整学習尺度に関する質問内容、平均値、標準偏差および信頼性係数

表 8 に、スポーツ版自己調整学習尺度に関する 5 因子について、対象者全体における因子得点および項目の平均値、標準偏差および信頼性係数 (α 係数) を示した。

内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) はすべてにおいて 0.70 を超えた。したがって、調査 1 におけるスポーツ版自己調整学習尺度に関する因子の内的整合性が確認された。

表 8 スポーツ版自己調整学習尺度に関する 5 因子における質問項目、因子得点および対象者全体の平均値、標準偏差、信頼性係数

因子	質問内容	Mean	SD	α
計画	因子得点	19.08	3.16	.81
	私は、次に自分が行うべきことを頭の中でじっくり考える。	3.13	.77	
	私は、自分の課題を克服するための計画を熟考する。	2.94	.68	
	私は、自分が克服すべき課題を考えてから練習する。	3.11	.63	
	私は、練習に取り組み前に、課題を解決するために必要なことについて考える。	3.05	.61	
	私は、自分の課題を克服するための練習を慎重に計画する。	2.77	.68	
	私は、目標と目標を達成するための必要なことを考える。	3.41	.61	
	私は、自分の課題を克服するための練習をきちんと計画する。	3.04	.69	
	因子得点	21.46	3.18	.76
	私は、1つの課題をみつけたとき、たいていいくつかの解決方法を見つけていることができる。	2.94	.70	
自己効力感	私は、もし困難におおちいた場合でもたいていは何をすべきか考えることができる。	3.06	.61	
	私は、困難に対処するための方法を知っているため、困難に直面したときにも冷静さを保つことができる。	2.56	.68	
	一生懸命取り組みさえすれば私はどんな困難な課題も克服することができる。	2.7	.82	
	私は、予想外の状況に対して効率的に対処する自信がある。	2.54	.68	
	私は、自分の身にたとえ何が起ころうと、たいていの場合それに対処することができる。	2.75	.69	
	私は、思いがけない状況に対する対処方法についてよく考えているため、予想外の状況にどのようなように対処するかわかる。	2.54	.65	
	因子得点	12.80	2.15	.80
	私は、練習中に、自分がどの程度うまくできているかをチェックする。	3.29	.71	
	私は、練習中に、自分自身の練習が正しいかどうかを評価する。	3.17	.69	
	私は、練習を通して上達するように、練習中に自分がやっていることが正しいかどうかをチェックする。	3.18	.69	
私は、練習中に、自分の課題を確認しながら行う。	3.16	.64		
因子得点	19.30	2.99	.79	
セルフモニタリング	私は、もっと上達するために自主練習を自分で行う。	3.43	.71	
	私は、たとえその練習が好きでない場合でもうまくできるように一生懸命取り組む。	3.36	.68	
	私は、たとえ難しい課題であってもやり続ける。	3.31	.69	
	私は、課題が困難な場合でも途中で投げ出したりはしない。	3.15	.76	
	私は、もしその練習が全く得意でない場合でも一生懸命取り組むことでカバーする。	3.07	.67	
	私は、たとえ課題が重要でない場合であっても一生懸命取り組む。	2.99	.76	
	因子得点	49.65	7.95	.91
	私は、自分の練習が正しかったかどうか、振り返りチェックする。	3.85	.93	
	私は、自分が正しい方法で練習できたかどうか反省する。	3.92	.90	
	私は、新しい練習内容の良し悪しを判断するために、これまでの経験について考える。	3.80	.82	
私は、練習後に、練習がうまくいったかを確かめるように何度も振り返る。	3.68	.95		
私は、自分の強みや弱点について考えようとする。	4.32	.71		
私は、自分がやった練習が本当によかったのか一旦振り返り考え直す。	3.65	.87		
私は、自分がやったことが良かったかどうかを確かめるために、練習を振り返る。	3.77	.89		
私は、練習をよりよいものにできるかどうか、自分の練習活動について考える。	3.87	.87		
私は、練習の初めから終わりまで全体的に自分のやったことをチェックする。	3.35	.99		
私は、次の練習に生かすために自分の練習内容を振り返る。	3.84	.81		
私は、自分の練習が正しいかどうかをチェックする。	3.76	.91		
私は、どのようにすれば次の練習がもっとうまくいかを考えてみようとする。	4.08	.79		
私は自分が行った練習のひとつひとつがきちっとできているか確認する。	3.75	.85		

3. SCCTに関する10因子とスポーツ版自己調整学習尺度に関する5因子の相関

表9に、SCCTに関する因子のうちロールモデルと学習経験を除く10因子とスポーツ版自己調整学習尺度に関する5因子の相関分析を行った。

表 9 SCCT に関する 10 因子とスポーツ版自己調整学習尺度に関する 5 因子の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. コーチング興味	-.485**														
2. コーチになれたいという自己効力感	.740**	.479**													
3. 結果期待	-.135	.086	-.402												
4. 家庭との面立	.188**	.070	.278**	.169											
5. 女性への差別	.079	.011	-.623	-.134	-.386**										
6. 周囲からのサポート	-.123	-.115	-.066	.465**	.036	.013									
7. 労働条件	-.110	.017	-.072	.582**	.028	-.033	.751**								
8. 労働時間	-.011	-.074	-.082	.858**	-.141	.175*	-.594**	-.578**							
9. 報酬	-.074	.143	.006	-.194*	-.080	.217**	-.310**	-.272**	.450**						
10. 社会的地位	.092	.162	.218**	-.087	.015	-.056	-.183*	-.144	.048	.007					
11. 計画	.012	.154	.324	.021	-.698	-.157	-.023	.020	.057	-.205*	-.408**				
12. 自己効力感 (自己調整学習)	.021	.060	.074	.187*	-.076	-.019	.047	.057	.011	-.082	.618**	.365**			
13. セルフモニタリング	-.014	-.009	.034	-.042	.047	-.123	.164	.141	.081	-.001	.648**	.331**	.515**		
14. エフオート	.241	.091	.153	-.011	.143	-.086	.125	-.121	.019	-.068	.706**	.298**	.617**	.528**	
15. 評価内省															

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

第3項 理論仮説1の検証

理論仮説1「コーチになれるという自己効力感は、直接コーチ興味に正の影響を与える他、結果期待を媒介してコーチ興味に正の影響を与える。」を検証するため、重回帰分析を行った。表10に、重回帰分析の結果を示す。

コーチになれるという自己効力感はコーチ興味、結果期待に対し有意な正の影響を与えていた。また結果期待も、コーチ興味に有意な正の影響を与えていた。したがって、理論仮説1は支持された。

表10 コーチになれるという自己効力感と結果期待、コーチ興味の関係

	コーチ興味	結果期待
コーチ自己効力感	.169**	.479***
結果期待	.658***	-
R ²	.569***	.229***

セル内の数値は標準偏回帰係数 (β)

p<.01, *p<.001

第4項 理論仮説2の検証

理論仮説2「スポーツにおける自己調整学習能力である計画、自己効力感、セルフモニタリング、エフォート、評価・内省は、コーチになれるという自己効力感に正の影響を及ぼす。」を検証するため重回帰分析（強制投入法）を行った。表11に重回帰分析の結果を示す。その結果、コーチになれるという自己効力感への有意な影響はみられなかった。

表11 スポーツ版自己調整学習能力がコーチになれるという自己効力感に与える影響

	コーチ自己効力感
計画	.132
自己効力感	.211
セルフモニタリング	-.090
エフォート	-.209
評価・内省	.125
R ²	.070

セル内の数値は標準偏回帰係数 (β)

続いて、チーム形態別（企業チーム・クラブチーム）における影響を検討するため、同様に重回帰分析（強制投入法）を行った。表 12 に重回帰分析の結果を示す。

企業チームにおいて、「スポーツ場面での自己調整学習に対する自己効力感」が「コーチになれるという自己効力感」に有意な正の影響を与えていた。

表 12 チーム形態別スポーツ版自己調整学習能力が
コーチになれるという自己効力感に与える影響

	コーチ自己効力感	
	チーム形態	
	企業 (n=110)	クラブ (n=32)
計画	.198	.276
自己効力感	.230*	.449
セルフモニタリング	-.051	-.135
エフォート	-.143	-.227
評価・内省	.191	-.960
R ²	.148**	.116

セル内の数値は標準偏回帰係数 (β)

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

続いて、日本代表経験別（日本代表経験あり・日本代表経験なし）の影響を検討するため、同様に重回帰分析（強制投入法）を行った。表 13 に、重回帰分析の結果を示す。

日本代表経験があるグループで、「スポーツ場面での自己調整学習に対する自己効力感」が「コーチになれるという自己効力感」に有意な正の影響を与えていた。

表 13 日本代表経験別スポーツ版自己調整学習能力が
コーチになれるという自己効力感に与える影響

	コーチ自己効力感	
	代表経験	
	日本代表あり (n=77)	日本代表なし (n=65)
計画	.262	.035
自己効力感	.238*	-.024
セルフモニタリング	-.191	.111
エフォート	-.165	-.275
評価・内省	.205	.176
R ²	.168*	.048

セル内の数値は標準偏回帰係数 (β)

* $p < .05$

続いて、最終学歴別（高校卒、大学卒）の影響を検討するため、同様に重回帰分析（強制投入法）を行った。表 14 に、重回帰分析の結果を示す。なお、「最終学歴：その他」と回答した対象者は分析から除外した。

その結果、コーチになれるという自己効力感への有意な影響はみられなかった。

表 14 最終学歴別スポーツ版自己調整学習が
コーチになれるという自己効力感に与える影響

	コーチ自己効力感	
	最終学歴	
	高卒 (n=63)	大学卒 (n=78)
計画	.238	.210
自己効力感	.157	.125
セルフモニタリング	-.128	-.050
エフォート	-.142	-.282
評価・内省	.097	.155
R ²	.092	.062

セル内の数値は標準偏回帰係数 (β)

以上の結果から、理論仮説 2 「スポーツにおける自己調整学習能力である計画、自己効力感、セルフモニタリング、エフォート、評価・内省は、コーチになれるという自己効力感に正の影響を及ぼす」は企業チームと日本代表経験ありグループの「スポーツ場面での自己調整学習に対する自己効力感」が「コーチになれるという自己効力感」に与える影響のみで支持された。

第5項 理論仮説3の検証

理論仮説3「環境因子である家庭との両立、周囲からのサポート、報酬、社会的地位、労働条件、労働時間、女性への差別に対する認識は、コーチになれるという自己効力感や興味の高さによって異なる。」を検証するため、MANOVAを行った。表15にコーチになれるという自己効力感によるMANOVAの結果、表16にコーチ興味によるMANOVAの結果を示す。

コーチになれるという自己効力感によって、環境因子7因子に有意な差はみられなかった (Wilk's $\Lambda=0.692$, $F(42, 608)=1.185$, n.s.)。また、コーチ興味による環境因子7因子に有意な差はみられなかった (Wilk's $\Lambda=0.650$, $F(42, 608)=1.392$, n.s.)。

表 15 コーチになれるという自己効力感による環境因子 7 因子の MANOVA

	コーチ自己効力感							F	p
	非常に ある (n=2)	ある (n=17)	少しある (n=37)	どちらでもない (n=29)	あまりない (n=27)	ない (n=14)	全くない (n=16)		
女性への差別	M (SD) 25.00 (4.24)	17.53 (6.62)	18.00 (3.55)	18.72 (4.53)	17.67 (4.09)	18.14 (5.57)	17.13 (6.04)	0.950	n.s.
家庭との両立	M (SD) 8.50 (3.54)	10.36 (3.84)	12.30 (3.60)	11.17 (4.18)	11.44 (3.56)	10.78 (3.95)	12.94 (4.84)	1.154	n.s.
周囲からのサポート	M (SD) 13.00 (1.41)	11.59 (2.27)	11.76 (1.94)	11.69 (1.98)	11.33 (2.00)	11.21 (2.12)	12.19 (2.17)	0.567	n.s.
労働条件	M (SD) 3.50 (2.12)	4.24 (1.08)	4.65 (1.40)	4.28 (1.41)	4.74 (1.10)	3.79 (1.37)	5.31 (1.49)	2.348	n.s.
労働時間	M (SD) 4.00 (2.83)	4.76 (1.25)	5.11 (1.15)	4.69 (1.39)	5.00 (1.00)	4.00 (1.47)	5.19 (1.47)	1.761	n.s.
報酬	M (SD) 4.50 (2.12)	3.47 (0.87)	3.38 (1.23)	3.72 (1.16)	3.44 (1.05)	4.50 (1.22)	3.44 (1.67)	1.871	n.s.
社会的地位	M (SD) 5.50 (0.71)	4.06 (0.90)	4.03 (1.01)	4.21 (1.15)	4.59 (1.01)	4.71 (1.20)	4.44 (1.79)	1.481	n.s.

Wilks's $\Lambda=0.692$, $F(42, 608)=1.185$, n. s.

表 16 コーチ興味による環境因子7因子の MANOVA

	コーチ興味							F	P
	非常に ある (n=19)	ある (n=24)	少しある (n=40)	どちらでもない (n=25)	あまりない (n=18)	ない (n=12)	全くない (n=4)		
女性への差別	M (SD) 19.05 (6.49)	19.29 (3.87)	18.53 (4.24)	18.32 (4.97)	16.78 (4.61)	18.33 (2.64)	10.00 (6.00)	2.450	n.s.
家庭との両立	M (SD) 10.00 (4.31)	11.42 (4.57)	11.20 (3.11)	13.12 (3.54)	11.94 (3.80)	11.08 (4.08)	12.75 (7.09)	1.346	n.s.
周囲からのサポート	M (SD) 12.58 (1.84)	11.88 (1.96)	11.10 (1.98)	11.56 (2.14)	11.78 (1.90)	11.25 (2.05)	12.75 (12.75)	1.543	n.s.
労働条件	M (SD) 4.47 (1.58)	4.25 (1.66)	4.33 (1.07)	4.76 (1.13)	4.61 (1.30)	5.00 (1.41)	4.75 (2.63)	0.698	n.s.
労働時間	M (SD) 4.68 (1.46)	4.54 (1.44)	4.83 (1.17)	5.16 (0.99)	4.78 (1.26)	5.25 (1.36)	4.75 (2.63)	0.708	n.s.
報酬	M (SD) 3.32 (1.45)	4.13 (1.33)	3.45 (1.06)	3.40 (0.91)	3.83 (1.29)	3.58 (1.00)	3.75 (2.75)	1.222	n.s.
社会的地位	M (SD) 4.21 (1.44)	4.50 (1.06)	4.08 (0.94)	4.22 (0.96)	4.61 (1.24)	4.67 (1.23)	4.25 (2.75)	0.817	n.s.

Wilk's $\Lambda=0.650$, $F(42, 608)=1.392$, n. s.

また独立変数として用いたコーチ興味、コーチになれるという自己効力感の回答が「7. 非常にある」「6. ある」「5. 少しある」の対象者を「コーチ興味・コーチになれるという自己効力感があるグループ」、「3. あまりない」「2. ない」「1. まったくない」と回答した対象者を「コーチ興味・コーチになれるという自己効力感がないグループ」と2グループに分け、t検定を行った。表17にコーチになれるという自己効力感によるt検定の結果を、表18にコーチ興味によるt検定の結果を示した。

コーチになれるという自己効力感におけるt検定では、「社会的地位」に有意な差がみられた ($t=-2.250, p<.05$)。一方、コーチ興味によるt検定において、「女性への差別」に有意な差がみられた ($t=2.129, p<.05$)。また、有意ではなかったものの、労働条件でコーチ興味の低いグループの方が、労働条件に対する懸念が高い傾向があった。

以上の結果、理論仮説3「環境因子である家庭との両立、周囲からのサポート、報酬、社会的地位、労働条件、労働時間、女性への差別に対する認識は、コーチになれるという自己効力感や興味の高さによって異なる。」は「コーチになれるという自己効力感」が高いグループは、コーチになった時に得られる「社会的地位」が低いという認識を持っていること、また「コーチ興味」が高いグループは、コーチになったら「女性への差別」を受けるという懸念を抱いているという結果となり、一部が支持された。

表 17 コーチになれるという自己効力感の有無による環境因子 7 因子の t 検定

		コーチ自己効力感		t	p
		あり (n=56)	なし (n=57)		
女性への差別	M	18.11	17.63	0.516	n. s.
	(SD)	(4.81)	(4.99)		
家庭との両立	M	11.57	11.70	-0.177	n. s.
	(SD)	(3.76)	(4.05)		
周囲からのサポート	M	11.75	11.54	0.536	n. s.
	(SD)	(2.01)	(2.08)		
労働条件	M	4.48	4.67	-1.080	n. s.
	(SD)	(1.32)	(1.38)		
労働時間	M	4.96	4.81	0.651	n. s.
	(SD)	(1.24)	(1.33)		
報酬	M	3.46	3.70	-1.078	n. s.
	(SD)	(1.16)	(1.35)		
社会的地位	M	4.09	4.57	-2.250	*
	(SD)	(1.00)	(1.29)		

*p<.05

表 18 コーチ興味の有無による環境因子 7 因子の t 検定

		コーチ興味		t	p
		あり (n=83)	なし (n=34)		
女性への差別	M	18.58	16.53	2.129	*
	(SD)	(4.70)	(4.79)		
家庭との両立	M	10.99	11.74	-0.927	n. s.
	(SD)	(3.85)	(4.22)		
周囲からのサポート	M	11.66	11.71	-0.106	n. s.
	(SD)	(2.01)	(2.01)		
労働条件	M	4.34	4.76	-1.502	n. s.
	(SD)	(1.36)	(1.48)		
労働時間	M	4.71	4.94	-0.835	n. s.
	(SD)	(1.31)	(1.46)		
報酬	M	3.61	3.74	-0.457	n. s.
	(SD)	(1.27)	(1.38)		
社会的地位	M	4.23	4.59	-1.465	n. s.
	(SD)	(1.11)	(1.42)		

*p<.05

第6項 理論仮説4の検証

理論仮説4「ロールモデルの存在によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」を検証した。

1. 作業仮説4aの検証

作業仮説4a「ロールモデルの有無によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」を検証するため、 χ^2 検定を行う予定であった。しかしロールモデルがないと回答した対象者が7名とごく少数であり、ロールモデルがいると回答した対象者との人数比が大きいため、作業仮説4aの検証は行うことができなかった。

2. 作業仮説4bの検証

作業仮説4bは、「ロールモデルの性別によって、コーチになれるという自己効力感とコーチ興味に差がある。」を検定するため、MANOVAを行った。表19にMANOVAの結果を示す。

ロールモデルの性別におけるコーチになれるという自己効力感に有意な差は見られなかった ($F(4, 262)=1.750, n.s.$)。一方、コーチ興味には有意な差が見られた ($F(4, 262)=6.757, p<.01$)。事後検定として、Tukeyの多重比較を行った。表20に結果を示す。男性ロールモデルを持つグループは、女性ロールモデルを持つグループと、男女ロールモデルを持つグループより、有意に高いコーチ興味の値を示した。よって、作業仮説4bはコーチ興味のみ支持された。

表 19 ロールモデルの性別によるコーチになれるという自己効力感とコーチ興味のMANOVA

		ロールモデルの性別			F	p
		男性 (n=59)	女性 (n=31)	男女 (n=45)		
コーチング自己効力感	M	4.07	3.42	3.80	1.750	n. s.
	(SD)	(1.55)	(1.59)	(1.58)		
コーチ興味	M	5.22	4.23	4.24	6.757	**
	(SD)	(1.40)	(1.80)	(1.53)		

Wilk's $\Lambda=0.897, F(4, 262)=3.642, p<.01$

** $p<.01$

表 20 ロールモデルの性別によるコーチ興味の Tukey の多重比較

	M	1	2	3	F	p
コーチ興味					6.757	**
1. 男性	5.22	-				
2. 女性	4.23	*				
3. 男女	4.24	**				

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

また、女性コーチに指導を受けた経験によって、ロールモデルの性別に影響があるかを検証するため、 χ^2 検定を行った。表 21 に結果を示す。

女性コーチに指導を受けた経験がある者のうちロールモデルに男性を選んでいる人数と、女性コーチに指導を受けたことがない者のうちロールモデルに女性を選んでいる人数が有意に少なかった。また、女性コーチに指導を受けたことがある者のうちロールモデルに男女を選んでいる人数と、女性コーチに指導を受けたことがない者のうちロールモデルに男性を選んでいる人数が有意に多いことが明らかになった ($\chi^2=17.107$, $df=2$, $p<.001$)。

表 21 女性コーチに指導を受けた経験とロールモデルの性別に関する χ^2 検定

	ロールモデル性別										χ^2	df	p			
	女性					男性										
	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値				(期待値)	調整済み残差	
あり	29	(25.7)	1.8	40	(48.9)	-4.1	43	(37.3)	2.8	23	(7.7)	-2.8	112	17.107	2	***
なし	2	(5.3)	-1.8	19	(10.1)	4.1	2			2			135			
合計	31			59			45			45						

***p<.001

第7項 理論仮説5の検証

理論仮説5「スポーツにおける自己調整学習能力は、個人的要因によって差がある。」を検証した。

1. 作業仮説5aの検証

作業仮説5a「日本代表経験の有無によって、スポーツにおける自己調整学習能力に差がある。」を検定するため、t検定を行った。表22にt検定の結果を示す。

日本代表経験の有無による自己調整学習能力に関する5因子である「計画」($t=0.145$, n.s.)「自己効力感(自己調整学習)」($t=0.717$, n.s.)、「セルフモニタリング」($t=-0.845$, n.s.)、「エフォート」($t=-0.243$, n.s.)、「評価・内省」($t=-0.400$, n.s.)に有意な差はみられなかった。よって、作業仮説5aは棄却された。

表 22 日本代表経験の有無とスポーツ版自己調整学習能力における t 検定

		日本代表歴		t	p
		あり (n=77)	なし (n=65)		
計画	M	21.49	21.42	0.145	n.s.
	(SD)	(3.01)	(3.39)		
自己効力感(自己調整学習)	M	19.26	18.88	0.717	n.s.
	(SD)	(3.18)	(3.15)		
セルフモニタリング	M	12.66	12.97	-0.845	n.s.
	(SD)	(1.97)	(2.36)		
エフォート	M	19.25	19.37	-0.243	n.s.
	(SD)	(2.82)	(3.19)		
評価・内省	M	49.62	49.67	-0.400	n.s.
	(SD)	(7.76)	(8.23)		

2. 作業仮説5bの検証

作業仮説5b「最終学歴によって、スポーツにおける自己調整学習能力に差がある。」を検定するため、t検定を行った。なお、「最終学歴：その他」と回答した対象者は分析から除外した。表23にt検定の結果を示す。

最終学歴による自己調整学習能力に関する5因子である「計画」($t=0.442$, n.s.)、「自己効力感(自己調整学習)」($t=0.562$, n.s.)、「セルフモニタリング」($t=0.557$, n.s.)、「エフォート」($t=0.942$, n.s.)、「評価・内省」($t=0.869$, n.s.)に有意な差はみられなかった。よって、作業仮説5bは棄却された。

表 23 最終学歴とスポーツ版自己調整学習能力における t 検定

		最終学歴		t	p
		高校卒 (n=63)	大学卒 (n=78)		
計画	M	21.78	21.21	0.442	n.s.
	(SD)	(2.78)	(3.48)		
自己効力感 (自己調整学習)	M	19.67	18.61	0.562	n.s.
	(SD)	(3.06)	(3.21)		
セルフモニタリング	M	12.83	12.76	0.557	n.s.
	(SD)	(2.20)	(2.13)		
エフォート	M	19.44	19.37	0.942	n.s.
	(SD)	(2.95)	(3.04)		
評価・内省	M	49.20	49.88	0.869	n.s.
	(SD)	(7.65)	(8.20)		

第8項 理論仮説6の検証

理論仮説6「コーチになれるという自己効力感と結果期待は、学習経験の有無によって異なる。」の検証を行った。

1. 作業仮説6a

作業仮説6a「コーチング経験の有無によってコーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」を検証するため、t検定を行った。表24にt検定の結果を示す。

コーチング経験の有無によるコーチになれるという自己効力感 ($t=1.336$, n.s.)、結果期待 ($t=0.950$, n.s.) に有意な差は見られなかった。よって、作業仮説6aは棄却された。

表 24 コーチング経験とコーチになれるという自己効力感、結果期待の t 検定

		コーチング経験		t	p
		あり (n=70)	なし (n=71)		
コーチ自己効力感	M	4.00	3.65	1.336	n.s.
	(SD)	(1.51)	(1.61)		
結果期待	M	3.91	3.69	0.950	n.s.
	(SD)	(1.33)	(1.37)		

2. 作業仮説6b

作業仮説6b「コーチングに関するレクチャー受講経験の有無でコーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」を検証するため、t検定を行った。表25にt検定の

結果を示す。

レクチャー受講経験の有無によるコーチになれるという自己効力感 ($t=-0.407$, n.s.)、結果期待 ($t=1.313$, n.s.) に有意な差は見られなかった。よって、作業仮説 6 b は棄却された。

表 25 コーチングに関するレクチャー受講経験とコーチになれるという自己効力感、結果期待の t 検定

		レクチャー受講経験		t	p
		あり (n=20)	なし (n=113)		
コーチ自己効力感	M	3.65	3.81	-0.407	n.s.
	(SD)	(1.79)	(1.53)		
結果期待	M	4.18	3.74	1.313	n.s.
	(SD)	(1.30)	(1.36)		

3. 作業仮説 6 c

作業仮説 6 c 「女性コーチに指導を受けた経験の有無で、コーチになれるという自己効力感と結果期待に差がある。」を検証するため、t 検定を行った。表 26 に t 検定の結果を示す。

女性コーチに指導された経験によるコーチになれるという自己効力感 ($t=-0.179$, n.s.)、結果期待 ($t=-0.470$, n.s.) に有意な差はみられなかった。よって、作業仮説 6 c は棄却された。

表 26 女性コーチに指導された経験とコーチになれるという自己効力感、結果期待の t 検定

		女性コーチ経験		t	p
		あり (n=117)	なし (n=24)		
コーチ自己効力感	M	3.81	3.88	-0.179	n.s.
	(SD)	(1.59)	(1.48)		
結果期待	M	3.77	3.92	-0.470	n.s.
	(SD)	(1.34)	(1.45)		

第 9 項 理論仮説 7 の検証

理論仮説 7 「学習経験は、個人的要因や環境的要因によって異なる。」について検証した。

1. 作業仮説 7 a

作業仮説 7 a 「現在のチーム形態によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」を検証するため、 χ^2 検定を行った。表 27 に「コーチング経験」による結果、表 28 に「コーチングに関するレクチャー経験」による結果、表 29 に「女性コーチに指導を受けた経験」による結果を示す。

χ^2 検定の結果、「コーチング経験」($\chi^2=0.062$, $df=1$, n.s.)、「コーチングに関するレクチャー受講経験」($\chi^2=0.242$, $df=1$, n.s.)、「女性コーチに指導された経験」($\chi^2=0.490$, $df=1$, n.s.) すべてにおいて有意な差は認められなかった。したがって、作業仮説 7 a は棄却された。

表 27 現在のチーム形態によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定

	コーチング経験			合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	観測値	(期待値)	調整済み残差	合計	
実業団チーム	54	(54.6)	56	(55.4)	0.2	110	
クラブチーム	16	(15.4)	15	(15.6)	-0.2	31	n.s.
合計	70		71			141	

表 28 現在のチーム形態によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定

	レクチャー受講経験			合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	観測値	(期待値)	調整済み残差	合計	
実業団チーム	14	(15.9)	92	(90.1)	1.2	106	
クラブチーム	6	(4.1)	21	(22.9)	-1.2	27	n.s.
合計	20		113			133	

表 29 現在のチーム形態による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定

	女性コーチ経験			合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	観測値	(期待値)	調整済み残差	合計	
実業団チーム	90	(91.3)	27	(25.7)	0.7	117	
クラブチーム	27	(25.7)	4	(5.3)	-0.7	31	n.s.
合計	117		31			141	

2. 作業仮説 7b

作業仮説 7b 「最終学歴によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」を検証するため、 χ^2 検定を行った。表 30 に「コーチング経験」の結果、表 31 に「コーチングに関するレクチャー受講経験」、表 32 に「女性コーチに指導された経験」それぞれの結果を示す。

χ^2 検定の結果、「コーチング経験」($\chi^2=0.595$, $df=1$, n.s.)、「女性コーチに指導された経験」($\chi^2=1.053$, $df=1$, n.s.)において有意な差は認められなかった。一方、「コーチングに関するレクチャー受講経験」のみ有意な差が認められ、大学卒のグループが有意に多くレクチャー受講経験があることが明らかとなった($\chi^2=6.000$, $df=1$, $p<.01$)。したがって、作業仮説 7b は「コーチングに関するレクチャー受講経験」のみ支持された。

表 30 最終学歴によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定

	コーチング経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値	(期待値)	調整済み残差	調整済み残差	合計
高校卒	29	(31.3)	-0.8	34	(31.7)	0.8		63
大学卒	41	(38.7)	0.8	37	(39.3)	-0.8		78
合計	70			71				141

表 31 最終学歴によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定

	レクチャー受講経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値	(期待値)	調整済み残差	調整済み残差	合計
高校卒	4	(9.0)	-2.4	56	(51.0)	2.4		60
大学卒	16	(11.0)	2.4	57	(62.0)	-2.4		73
合計	20			113				133

**p<.01

表 32 最終学歴による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定

	女性コーチ経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	調整済み残差	調整済み残差				
	観測値	(期待値)	調整済み残差	観測値	(期待値)	調整済み残差	調整済み残差	合計
高校卒	50	(52.3)	-1.0	13	(10.7)	1.0		63
大学卒	67	(64.7)	1.0	11	(13.3)	-1.0		78
合計	117			24				141

3. 作業仮説 7c

作業仮説 7c 「日本代表経験によって「コーチング経験」「コーチングに関するレクチャー受講経験」「女性コーチに指導された経験」がある対象者の割合に差がある。」を検証するため、 χ^2 検定を行った。表 33 に「コーチング経験」、表 34 に「コーチングに関するレクチャー受講経験」、表 35 に「女性コーチに指導された経験」それぞれの結果を示す。

χ^2 検定の結果、「コーチング経験」($\chi^2=1.051$, $df=1$, n.s.)、「コーチングに関するレクチャー受講経験」($\chi^2=0.190$, $df=1$, n.s.)、「女性コーチに指導された経験」($\chi^2=1.801$, $df=1$, n.s.) すべてにおいて有意な差は認められなかった。したがって、作業仮説 7c は棄却された。

表 33 日本代表経験によるコーチング経験の有無に関する χ^2 検定

	コーチング経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	観測値	調整済み残差				
観測値	(期待値)	(期待値)	観測値	調整済み残差	合計	χ^2	df	p
日本代表あり	41	(38.0)	36	1.0	77	1.051	1	n.s.
日本代表なし	29	(32.0)	36	-1.0	65			
合計	70		72		142			

表 34 日本代表経験によるコーチングに関するレクチャー受講経験の有無に関する χ^2 検定

	レクチャー受講経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	観測値	調整済み残差				
観測値	(期待値)	(期待値)	観測値	調整済み残差	合計	χ^2	df	p
日本代表あり	10	(10.9)	63	-0.4	73	0.190	1	n.s.
日本代表なし	10	(9.1)	51	0.4	61			
合計	20		114		134			

表 35 日本代表経験による女性コーチに指導された経験の有無に関する χ^2 検定

	女性コーチ経験				合計	χ^2	df	p
	あり	なし	観測値	調整済み残差				
観測値	(期待値)	(期待値)	観測値	調整済み残差	合計	χ^2	df	p
日本代表あり	61	(64.0)	16	-1.3	77	1.801	1	n.s.
日本代表なし	57	(54.0)	8	1.3	65			
合計	118		24		142			

第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL所属選手の比較

第1項 対象者の個人的属性

表 36 に、調査2で対象となった人数を示した。対象とした女性オリンピックのうち、なでしこリーグ所属選手、WJBL所属選手と年代を合わせ、39歳以下の対象者のみのデータを用いた。また回答の得られた計607名のうち、記入漏れのあった回答を除外し、WJBL所属選手160名（有効回答率97.0%）、なでしこリーグ所属選手371名（有効回答率93.2%）、女性オリンピック28名（有効回答率63.6%）計559名分の回答を分析に用いた（有効回答率92.1%）。

表 36 属性別人数

	n
オリンピック	28
なでしこリーグ所属	371
WJBL所属	160
合計	559

1. オリンピアンのコーチ経験

図 20 に、対象としたオリンピックのコーチ経験を示した。

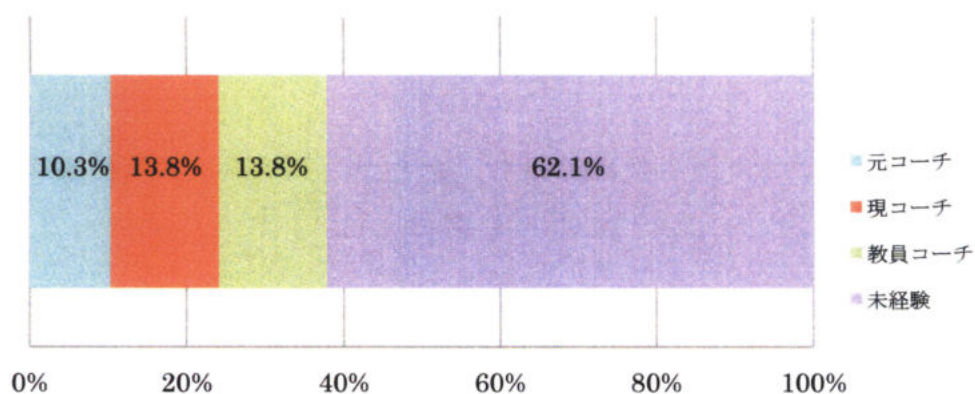


図 20 女性オリンピックのコーチ経験

2. 対象者の年齢

表 37 に、対象者の年齢の最小値、最大値、平均および標準偏差を示した。

表 37 対象者の年齢における最小値、最大値、平均値および標準偏差

	最小値	最大値	平均値 (標準偏差)
オリンピック	22	39	33.24 (4.77)
なでしこリーグ所属	21	32	24.38 (2.64)
WJBL 所属	18	34	23.42 (3.16)

単位：歳

3. 女性コーチから指導を受けた経験

図 21 に女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL 所属選手それぞれの女性コーチに指導を受けた経験の有無を示した。

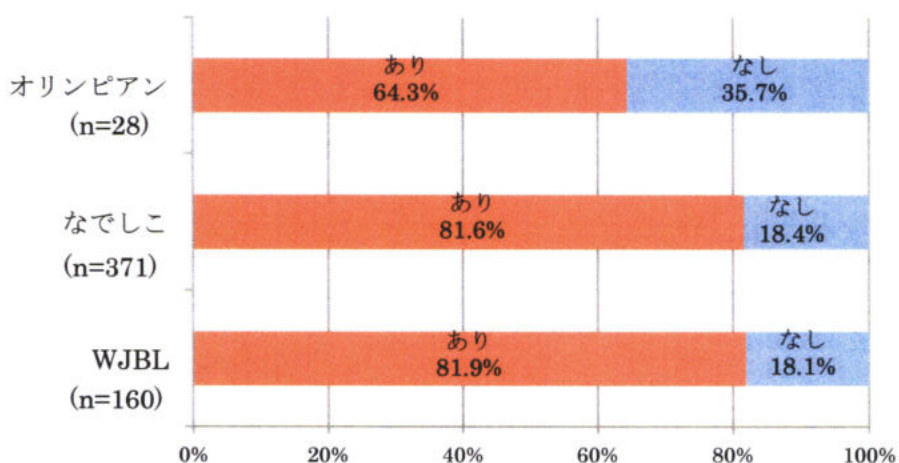


図 21 女性コーチから指導を受けた経験有無

4. コーチング経験について

図 22 に、女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL 所属選手それぞれのコーチング経験有無を示した。なお、女性オリンピックについては現役中に指導した経験を示している。

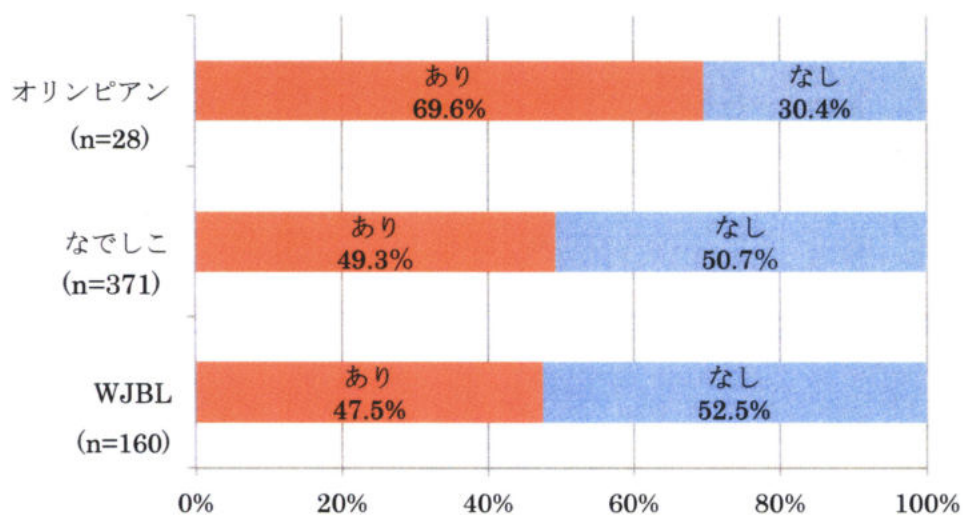


図 22 コーチング経験有無

5. コーチングに関するレクチャー受講経験について

図 23 に、女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL所属選手それぞれのコーチングに関するレクチャー受講経験有無について示した。

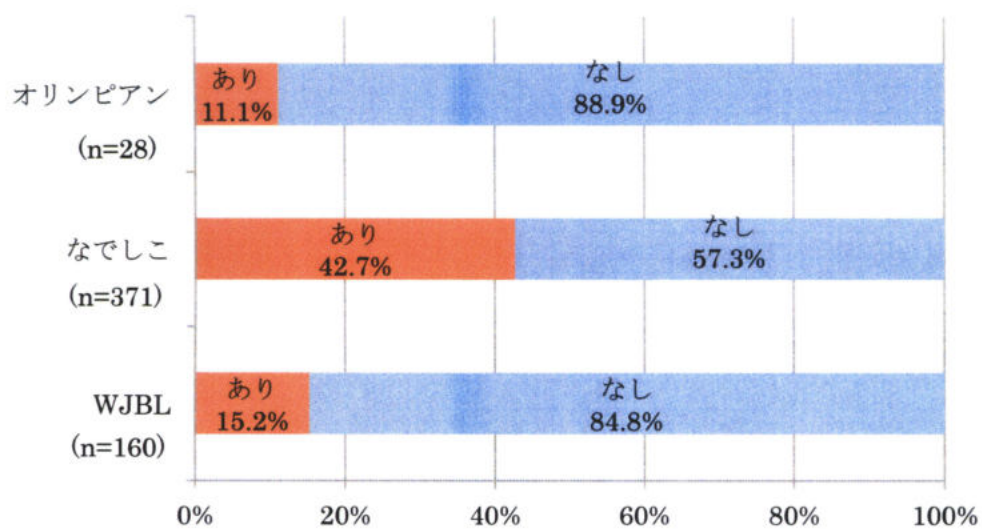


図 23 コーチングに関するレクチャー受講経験有無

第2項 社会・認知的進路理論に関する因子

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

表 38 に、SCCT に関する因子のうち、コーチ興味、ロールモデル、学習経験を除く 9 因子について、対象者全体における因子得点および項目の平均値、標準偏差と家庭との両立、女性への差別における信頼性係数（ α 係数）を示した。

内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）はすべてにおいて 0.70 を超えた。したがって、調査 2 における SCCT に関する因子の内的整合性が確認された。

2. SCCT に関する 9 因子の相関

表 39 に、SCCT に関する 9 因子の相関を示した。

表 38 SCCT に関する 9 因子における質問項目、全対象者における因子得点および項目の平均点、標準偏差、信頼性係数

因子	質問内容	Mean	SD	α
コーチになれるという自己効力感	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。	3.82	1.47	
結果期待	因子得点 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ふ職業的価値観が達成できる。	7.63	2.73	
家庭との両立	因子得点 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。	11.25	3.82	.91
女性への差別	因子得点 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、女性は補助的な役割しかやらせてもらえない。 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は差があると感じる。 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。	18.75	5.24	.87
周囲からのサポート	因子得点 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。 家族以外に、もし私がコーチという職業を目指した場合には協力してくれない人はいない。	11.05	2.44	
労働条件	4.57	1.33		
労働時間	4.77	1.32		
報酬	4.01	1.21		
社会的地位	4.21	1.17		

表 39 SCCT に関する 9 因子の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. コーチになれるという自己効力感	-								
2. 結果期待	.524**	-							
3. 家庭との両立	.070	.049	-						
4. 女性への差別	.134**	.127**	.256**	-					
5. 周囲からのサポート	.005	-.014	-.191**	-.310**	-				
6. 労働条件	.014	-.020	.558**	.248**	-.110**	-			
7. 労働時間	.019	-.022	.474**	.219**	-.065	.742**	-		
8. 報酬	-.018	-.041	-.272**	-.279**	.210**	-.348**	-.354**	-	
9. 社会的地位	-.046	-.004	-.228**	-.302**	.270**	-.287**	-.278**	.777**	-

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

第3項 理論仮説8の検証

理論仮説8「コーチングキャリア選択に関わる要因への認識は、WJBL所属選手、なでしこリーグ所属選手、女性オリンピックで異なる」を検証するため、MANOVAを行った。

その結果、有意な差が認められた (Wilk's $\Lambda=0.670$, $F(18, 1096)=13.517$, $p<.001$)。表40に9因子の平均点、標準偏差、およびMANOVAの結果を示した。

さらに表41に、その後の検定として行ったTukeyの多重比較の結果を示した。コーチになれるという自己効力感において、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.01$)、WJBL所属選手 ($p<.01$) より有意に高いスコアを示し、より高いコーチになれるという自己効力感を持つことを示した。結果期待においても、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.01$)、WJBL所属選手 ($p<.01$) より有意に高いスコアを示し、高い結果期待を持つことを示した。家庭との両立において、女性オリンピックがなでしこ所属選手

($p<.001$)、WJBL所属選手 ($p<.01$) より有意に高いスコアを示し、家庭との両立について強い懸念を持つことを示した。女性への差別においては、Tukeyの多重比較において有意ではなかったものの、女性オリンピックがWJBL所属選手に比べ、女性への差別についての強い懸念を示す傾向がみられた ($p=.057$)。周囲からのサポートにおいて、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.01$)、WJBL所属選手 ($p<.001$) と比べ有意に低いスコアを示し、またなでしこ所属選手がWJBL所属選手と比べ有意に低いスコアを示したことから ($p<.01$)、女性オリンピック、なでしこ所属選手、WJBL所属選手の順に周囲からサポートされていないと感じていることを示した。労働条件において、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.001$)、WJBL所属選手 ($p<.001$) より有意に高いスコアを示し、コーチの労働条件に対し強い懸念を持つことを示した。同様に労働時間においても、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.001$)、WJBL所属選手 ($p<.001$) より有意に高いスコアを示し、コーチの労働時間に対し強い懸念を持つことを示した。また報酬において、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.05$)、WJBL所属選手 ($p<.001$) より有意に高いスコアを示し、コーチをすることで得られる報酬がより高いものであるという認識を持つことを示した。最後に社会的地位において、女性オリンピックがなでしこ所属選手 ($p<.01$)、WJBL所属選手 ($p<.05$) より有意に高いスコアを示し、コーチをすることで得られる社会的地位がより高いものであるという認識を持つことを示した。

以上の結果より、理論仮説8「コーチングキャリア選択に関わる要因への認識はWJBL所属選手、なでしこリーグ所属選手、女性オリンピックで異なる」はSCCTに関する9因子全てで支持された。

表 40 SCCTに関する9因子におけるオリンピック、なでしこ選手、WJBL選手の平均値、標準偏差およびMANOVAの結果

		オリンピック (n=28)	なでしこ (n=371)	WJBL (n=160)	F	p
自己効力感	M	4.64	3.79	3.76	4.682	*
	(SD)	(1.22)	(1.41)	(1.61)		
結果期待	M	9.32	7.31	7.61	5.824	**
	(SD)	(3.09)	(2.65)	(2.76)		
家庭との両立	M	14.14	11.03	11.27	8.875	***
	(SD)	(4.22)	(3.66)	(3.93)		
女性への差別	M	20.57	18.89	18.11	3.028	*
	(SD)	(5.68)	(5.27)	(5.02)		
周囲からのサポート	M	9.21	10.90	11.70	14.940	***
	(SD)	(3.01)	(2.46)	(2.06)		
労働条件	M	5.71	4.52	4.47	11.423	***
	(SD)	(1.08)	(1.31)	(1.34)		
労働時間	M	5.71	4.69	4.78	8.104	***
	(SD)	(1.05)	(1.32)	(1.29)		
報酬	M	4.75	4.13	3.58	18.509	***
	(SD)	(1.43)	(1.14)	(1.21)		
社会的地位	M	4.96	4.14	4.27	6.923	**
	(SD)	(1.29)	(1.14)	(1.17)		

Wilk's $\Lambda = .670$, $F(18,1096) = 13.517$, $p < .001$ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表 41 オリンピアン、なでしこ選手、WJBL 選手の SCCT に関する 9 因子に対する Tukey の多重比較

	M	1	2	3	F	p
自己効力感					4.682	*
1. オリンピアン	4.64	-				
2. なでしこ	3.79	**	-			
3. WJBL	3.76	**		-		
結果期待					5.824	**
1. オリンピアン	9.32	-				
2. なでしこ	7.51	**	-			
3. WJBL	7.61	**		-		
家庭との両立					8.875	***
1. オリンピアン	14.14	-				
2. なでしこ	11.03	***	-			
3. WJBL	11.27	**		-		
女性への差別					3.028	*
1. オリンピアン	20.57	-				
2. なでしこ	18.89		-			
3. WJBL	18.11			-		
周囲からのサポート					14.940	***
1. オリンピアン	9.21	-				
2. なでしこ	10.90	**	-			
3. WJBL	11.70	***	**	-		
労働条件					11.423	***
1. オリンピアン	5.71	-				
2. なでしこ	4.52	***	-			
3. WJBL	4.47	***		-		
労働時間					8.104	***
1. オリンピアン	5.71	-				
2. なでしこ	4.69	***	-			
3. WJBL	4.78	**		-		
報酬					18.509	***
1. オリンピアン	4.75	-				
2. なでしこ	4.13	*	-			
3. WJBL	3.58	***		-		
社会的地位					6.923	**
1. オリンピアン	4.96	-				
2. なでしこ	4.14	**	-			
3. WJBL	4.27	*		-		

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

第5章 考察

第1節 調査1：WJBL所属選手における調査

第1項 理論仮説1の考察

理論仮説1「コーチになれるという自己効力感は、直接コーチ興味に正の影響を与える他、結果期待を媒介してコーチ興味に正の影響を与える」を検証した結果、仮説が支持された。

SCCTの「自己効力感」「結果期待」「興味」の関係は、多くの先行研究で明らかにされており^{9) 13) 14) 47) 48) 61)}、本研究でもそれらを支持する結果となった。つまり、コーチになれるという強い信念は、コーチをすることで望ましい結果が得られるという期待につながり、コーチ興味を高める。自己効力感と結果期待では、自己効力感の方が興味により強い影響力を持つとされているが、本研究では自己効力感が直接与える影響よりも、結果期待を介した影響がより大きいものとなった。コーチ興味を高めるためには、コーチになれるという自己効力感を高めることが有効であることが示唆された。

第2項 理論仮説2の考察

理論仮説2「スポーツにおける自己調整学習能力である計画、自己効力感、セルフモニタリング、エフォート、評価・内省は、コーチになれるという自己効力感に正の影響を及ぼす」を検証した結果、全対象者では有意な影響はみられなかった。しかし企業チームに所属する対象者と、日本代表経験のある対象者においては「スポーツ場面での自己調整学習に対する自己効力感」が、「コーチになれるという自己効力感」に正の影響を与えることが明らかとなった。

企業チームはチームを運営する母体があるため、財政的に安定したチーム運営を行っている。一方、運営母体のないクラブチームは厳しい運営状態が続いており、選手やコーチ獲得でも苦戦している。また、企業チーム所属選手の87.3%が練習のみに集中できる状況に対し、クラブチーム所属選手の87.5%は就労しながら競技を続けており、選手として恵まれた環境であるとは言い難い。このような背景から、近年チーム間の戦力不均衡が問題視されている。こうした状況を踏まえると、企業チームの方がプレー環境の整った、競技力の高い集団とみることができる。

Lirgg et al.は、競技に対する有能感が高い選手ほどコーチになれるという自己効力感が高いと報告しており⁶¹⁾、本研究はそれを裏付ける結果となった。また、日本ではトップア

スリートとして活躍することで、セカンドキャリアとしてコーチを紹介される例が多いことという背景から⁸²⁾、競技に対する強い自己効力がコーチになれるという自己効力感へとつながったことが考えられる。

第3項 理論仮説3の考察

理論仮説3「環境因子である家庭との両立、周囲からのサポート、報酬、社会的地位、労働条件、労働時間、女性への差別に対する認識は、コーチになれるという自己効力感や興味の高さによって異なる」を検証した結果、コーチになれるという自己効力感が高いグループほど、コーチになった時に得られる「社会的地位」が低いという認識を持っていることが明らかとなった。一方、コーチ興味が高いグループほど、コーチになったら「女性差別」されるという認識を持っていることが明らかとなった。

コーチの「社会的地位」が低いこと、「女性への差別」などのバリアはコーチになれるという自己効力感やコーチ興味にマイナスの影響を与えることが先行研究より明らかになっているが、本研究では先行研究と異なる結果であった。その理由として、コーチ興味やコーチになれるという自己効力感が高い対象者は、コーチという職業が置かれる状況をきちんと認識していることが考えられる。自己効力感を高める手段の1つに、自分と似た他者を観察する「代理学習」があるが⁸³⁾、今まで出会った女性コーチをよく観察し、コーチという職業に対し正しい認識を持っていたことが、コーチになれるという自己効力感を高め、コーチ興味も高めたことが考えられる。具体的には、コーチになっても高い社会的地位が得られなかったり、女性は差別されるということを知った上で、たとえそのような厳しい状況でも乗り越えられるという自己効力感を持っていたり、難しい状況でもコーチになりたいという興味を持っていたりすることが考えられる。これらの結果は、コーチ興味やコーチになれるという自己効力感が高い対象者の特徴を示す、新たな知見となった。

第4項 理論仮説4の考察

理論仮説4「ロールモデルの存在によって、コーチになれるという自己効力感やコーチ興味に差がある」を検証するため、ロールモデルの性別によるコーチング自己効力感とコーチ興味の差を分析したところ、コーチ興味のみ有意な差が見られた。

渡邊らはオリンピックのロールモデルの性別とコーチ経験の関係を⁷⁹⁾、また藤崎はなでしこ選手のロールモデルの性別とコーチ興味の関係を検証した²⁰⁾が、どちらも有意な差は

みられず、本結果と異なる結果であった。女性コーチから指導を受けた経験がある対象者の割合は高かったものの、トップチームのヘッドコーチなど、高い競技レベルや高いポジションで活躍するのは男性が多く、コーチとして成功することを強く望んでいる対象者はそのような男性コーチをロールモデルに選んでいることが考えられる。

また、「女性コーチに指導された経験」と「ロールモデルの性別」による χ^2 検定の結果、女性に指導された経験を持つ対象者のうち、男性のみをロールモデルとしている者が有意に少なかった。一方、女性コーチから指導を受けたことがない者のうち、男性のみをロールモデルとしている者が有意に多いことが明らかとなった。渡邊らによると、女性は同性ロールモデルを選挙する割合が多く⁷⁹⁾、これらのことから同性（女性）のコーチから指導される経験によって、コーチとしてだけでなくそのロールモデルの生き方をお手本にしているなど、何かしらポジティブな影響を受けていることが示唆された。

第5項 理論仮説5の考察

理論仮説5「スポーツにおける自己調整学習能力は、個人的要因によって差がある」を検証した結果、競技レベル（日本代表経験有無）と最終学歴（高校卒・大学卒）によって、自己調整学習能力に有意な差はみられなかった。

先行研究では、競技レベルによって下位尺度である計画、自己効力感、セルフモニタリング、エフォート、評価・内省の因子得点に有意な差が表れることを報告している²⁸⁾。一方で、競技レベルは世界、全国、地区、県以下の4つに分類されていたが、全てのレベル間で有意な差があったわけではなく、世界レベルと県以下などレベル差が大きいグループ間で差がみられた場合がほとんどであった²⁸⁾。

本研究の対象者の場合は、全てがトップリーグ所属選手であり、先行研究のように極端な競技レベル差がなかったため、因子得点にも有意な差がみられなかったことが考えられる。また学歴間の差も確認することができなかったことから、対象者が自己調整学習能力を培う上で経験してきた練習環境や学習環境に、あまり違いがないことが考えられる。

第6項 理論仮説6の検証

理論仮説6「コーチになれるという自己効力感と結果期待は、学習経験の有無によって異なる」を検証した結果、3つの学習経験（コーチング経験、コーチングに関するレクチャー受講経験、女性コーチに指導を受けた経験）の有無によってコーチになれるという自

自己効力感と結果期待において有意な差はみられなかった。SCCTにおいて、学習経験が自己効力感と結果期待に影響を及ぼすと考えられているが⁴⁴⁾、本研究では学習経験の影響はみられなかった。

コーチング経験において、約半数の対象者が経験を有していた。しかし頻度で最も多いのは「年に数回」であり、継続的にコーチングに関わっているのではなく、クリニックなどのイベントでコーチングしていることが考えられる。そのため、コーチになれるという自己効力感を向上させるに至っていないことが考えられる。一方で、コーチに興味を持ったきっかけについての自由記述では、「クリニックを行った時に指導するのが楽しかった」、「中学生や小学生、後輩に教えた時に、教えるのがうまいとか、将来コーチですねと言われて、そうなのだ気づかせてもらった」などがあつた。ここから、コーチング経験は一部の対象者にとっては、自己効力感や興味を高めるきっかけとなりうることも示唆された。

コーチングに関するレクチャー受講経験においては、経験があると回答した対象者は14.9%と少なかったことが有意差の出なかった原因の1つであると考えられる。調査2において対象としたなでしこ選手は、42.7%がレクチャーを受講した経験があると回答しており、それと比較しても少ないことが分かる。女性は、コーチングの現場に入るための専門的かつ継続的な学習機会の不足に直面しているという指摘もあるため³⁶⁾、大学や協会、リーグなどで、現役中からコーチングの知識を得られる機会を充実させることが、まず必要である。

海外では、アスリート時代にコーチングを学ぶことのできる機会が多くある。アメリカでは、「Women's Basketball Coaches Association (WBCA)」が大学でプレーしている学生アスリートや卒業生を対象として「So You Want to Be a Coach program」を行っている。このプログラムは、女子バスケットボール選手に対し、コーチングに必要な知識や技術についての理解を深め、コーチやアドミニストレーターを次のキャリアの選択肢として考えてもらうことを目的に行われている³⁴⁾。また、カナダやアメリカでは、コーチとしての素質が見込まれるアスリートを、卒業後見習いコーチにすることが頻繁に行われている³⁶⁾。諸外国では、選手として活躍したアスリートがコーチなどリーダーシップポジションで再度活躍する意義や重要性について十分な認識があり、多くの取り組みに繋がっているのである。日本でもこのような視点を持ち、どのような要因や働きかけが自己効力感を高めるのか、明らかにした上で有効な学習機会を多く設定することが重要であると考えられる。

第7項 理論仮説7の検証

理論仮説7「学習経験は、個人的要因や環境的要因によって異なる」を検証するため、環境的要因である現在のチーム形態（企業チーム、クラブチーム）、と個人的要因である最終学歴（高校卒、大学卒）、競技レベル（日本代表経験有無）と、3つの学習経験（コーチング経験、コーチングに関するレクチャー受講経験、女性コーチに指導を受けた経験）について χ^2 検定を行った。その結果、チーム形態と競技レベルにおいて、学習経験のある割合について有意な差はみられなかった。唯一統計的に有意差が得られたのは、最終学歴において、大学卒のグループが高校卒グループより、コーチングに関するレクチャー受講経験が有意に多いことであった。

コーチングに関するレクチャーは主に大学での講義であったことから、大学に進学し、スポーツ系学部を選択することで、必然的にコーチングに関するレクチャーを受ける機会が増えたことが予想される。一方で、大学以外でコーチングを学ぶ機会が少ないことも示唆された。WJBL所属選手の半数は、最終学歴が高校であるため、そのような選手でもコーチングに必要な知識を得ることができる機会や場所の充実を図る必要があると考えられる。

第2節 調査2：女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手、WJBL選手の比較

第1項 理論仮説8の検証

理論仮説8「コーチングキャリア選択に関わる要因への認識は、WJBL所属選手、なでしこリーグ所属選手、女性オリンピックで異なる」を検証するため、WJBL所属選手と先行研究より女性オリンピック、なでしこリーグ所属選手のSCCTに関する9因子の差を検証した。その結果、WJBL選手が女性オリンピックに比べ、コーチングに対する「自己効力感」、「結果期待」が低いこと、コーチに就くことで直面する「家庭との両立」や「女性への差別」に対する懸念が低いこと、「周囲からのサポート」は得ることができると感じていることが明らかとなった。また、コーチングの現場は「労働条件」や「労働時間」が厳しいという認識は低い一方、コーチの職に就くことで「報酬」や「社会的地位」が得られないと思っていることが明らかとなった。さらに、なでしこ選手と比較しても、「周囲からのサポート」においてWJBL選手がよりサポートが得られると感じていることが明らかになった。

女性オリンピックの大半がすでに引退しており、現在コーチをしている者もいたため、

自己効力感や結果期待、報酬や社会的地位の得点が高くなった。一方、実際にコーチになることで女性差別やサポート不足を感じ、厳しい労働条件や労働時間で働いていることでこれらに対する認識がネガティブなものになったことが考えられる。また WJBL 選手が、なでしこリーグ選手と比べよりサポートされていると感じていることは、未だ女子の競技人口が男性と比べ少なく、部活動がないなどで競技中断を余儀なくされる女子サッカー事情や、なでしこリーグ所属選手の大半が就業をしながら競技を続けている現状¹⁹⁾が原因であり、コーチになっても恵まれていない環境で、サポートが得られないというネガティブな認識をもっていることが考えられる。

第6章 結論

第1節 研究の概要

本研究では、まず調査1においてバスケットボール女子日本リーグ（WJBL）に所属する女子バスケットボール選手165名を対象に、社会・認知的進路理論（SCCT）を援用し、女子バスケットボール選手がセカンドキャリアとしてコーチに興味を持つことを促進または阻害する要因を明らかにした。さらにSCCTの項目に自己調整学習能力を追加し、スポーツ場面における自己調整学習能力がコーチになれるという自己効力感に及ぼす影響を明らかにした。

また調査2では、先行研究より女性オリンピック80名、なでしこリーグ所属選手371名とWJBL所属選手165名とのSCCTに関する要因の認識の差を検討した。

調査1の結果、女子バスケットボール選手のコーチ興味予測因子として、1) コーチになれるという自己効力感、2) 結果期待の2つが存在することが明らかとなった。また、コーチになれるという自己効力感が高いグループの特徴として、コーチになった時に得られる「社会的地位」が低いという認識をもつことが明らかとなった。一方、「コーチ興味」が高いグループの特徴として、コーチになったら「女性への差別」を受けるという認識を持つことが明らかとなった。さらに、コーチ興味の予測因子である「コーチングに対する自己効力感」に影響を与える要因としては、自己調整学習能力の因子の「自己効力感」であることが明らかとなった。具体的には、競技レベルが高い集団において、スポーツ場面における自己調整学習能力に対する自己効力感が高いほど、コーチングに対する自己効力感が高いことが示唆された。

調査2の結果、WJBL所属選手は女性オリンピックと比べ、コーチになれるという自己効力感や結果期待、コーチになることで得られる社会的地位や報酬に対しネガティブな認識を持っている一方、家庭との両立や女性への差別、周囲からのサポート、労働時間や労働条件に対する不安は少ないことが明らかとなった。また、なでしこ選手と比べ周囲からのサポートが得られるというポジティブな認識を持つことが明らかとなった。

第2節 研究の限界

本研究で用いた質問紙は、SCCTに関する因子について幅広く尋ねたものであり、先行研究の結果との比較のため同一の質問紙を使用した。項目数に考慮した結果、1因子を1項目または2項目で測定したのもあったため、その因子を構成する下位因子の影響まで

は明らかにできていない。

第3節 今後の課題

本研究において明らかとなった今後の課題を以下に示す。

第1項 コーチになれるという自己効力感に影響を及ぼす要因についての検討

本研究では、SCCTモデルや先行研究と同様にコーチになれるという自己効力感が、コーチ興味に対し重要な影響を及ぼすことが明らかになった。一方で、コーチになれるという自己効力感に影響を及ぼすとされている学習経験からの影響は見られず、また、自己調整学習能力自体の影響も一部のグループでしか確認されなかった。今後、アスリート特有のコーチになれるという自己効力感に影響を及ぼす因子について明らかにし、アスリートに向けた効果的な教育内容や方法を検討する必要があると考える。

第2項 コーチングキャリア選択行動に影響を及ぼす要因の検討

本調査では、WJBL選手のコーチ興味に影響を及ぼす要因を明らかにしたのみであり、その後、彼らが実際にセカンドキャリアとしてコーチを選択するかどうかを質問はしていない。SCCTモデルでは、興味がその後の目標設定や行動を促すとされている。今後、コーチ興味の高かった対象者の内、引退後にコーチングキャリアを選択しなかった者にインタビュー調査を実施し、コーチングキャリア選択行動の中で直面したバリアなど阻害要因を明らかにし、その阻害要因を取り除き、結果としてコーチ選択行動に結びつく要因を明らかにする必要があると考える。

第3項 トップアスリートに考慮したコーチ制度の整備

本研究の対象者のうち、コーチライセンスを保有するものは全体のわずか4.2%であった。現段階では、ライセンス取得のためには長時間の集合講習などを受講する必要があり、現役アスリート中にライセンスを取得することは困難である。セカンドキャリアとしてコーチを希望するアスリートのために、ブランクなくコーチの職に就くことができるようなトップアスリートに考慮したライセンス取得の仕組みや、海外で行われている見習いコーチ制度などを整備する必要があると考えられる。

参考・引用文献

- 1) 安達智子. (2002). 大学生の進路発達過程-社会・認知進路理論からの検討. 教育心理学研究, 49, 326-336.
- 2) 安達智子. (2003). 大学生の職業興味形成プロセス-手段性、表出性、自己効力感、結果期待の役割について. 教育心理学研究, 51, 308-318.
- 3) 朝日新聞 Digital.(2017). 女子バスケ界に新たな波. 大卒選手が台頭、引退後を意識. Retrieved November 3rd, 2017 from <http://www.asahi.com/articles/ASK8Z73K3K8ZUTQP02G.html>.
- 4) Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 5) Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. American Psychologist, 44, 1175-1184.
- 6) Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing society. Cambridge university press. 激動社会の中の自己効力. (2011). 第10版. 本明寛・野口京子訳. 金子書房.
- 7) バスケットボール女子日本リーグ.(2017). チーム紹介. Retrieved October 31, 2017 from http://www.wjbl.org/team/list_html.
- 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) Betz, N. E., & Vuytenm K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. The Career Development Quarterly, 46, 179-189.
- 10) Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. International journal for educational and vocational guidance, 8, 49-61.
- 11) Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J.(2001). Self-regulation differences during athletic practice by experts, non-experts, and novices. Journal of applies sport psychology, 13, 285-206.
- 12) Cleary, T. J., Zimmerman, B. J. & Keating, T. (2006). Training physical education students to self-regulate during basket free throw practice. Research quarterly for

- exercise and sport, 77(2), 251-262.
- 13) Cunningham, G.B., Bruening, J., Sartore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choice. *Journal of Career Development*, 32 (2), 122-138.
 - 14) Cunningham, G.B., Doherty, A. J., & Gregg, M.J. (2007). Using social cognitive career theory to understand head coaching intensions among assistant coaches in women's team. *Sex Roles*, 56 (5-6), 365-372.
 - 15) 且まゆみ. (2009). 求められる子育て支援とは：多様な働き方を可能にする労働市場の制度改革. *実践女子短期大学紀要*, 30, 83-96.
 - 16) Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preference for coaching as an occupant: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research quarterly for exercise and sport*, 69 (2), 188-200.
 - 17) Fédération Internationale de Football Association. (2015). Women's football -10 key development principles. Retrieved December 25, 2017 from http://www.fifa.com/mm/document/affederation/bodies/02/36/77/51/10_keys_en_neutral.pdf
 - 18) Feltz, D. L, Chase, M. A., Moritz, S. E, & Sullivan P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of education psychology*, 91 (4), 765-776.
 - 19) Flores, L. Y., & O' Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of counseling psychology*, 49(1), 14-27.
 - 20) 藤崎真琴. (2017). 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. 順天堂大学大学院 2016 年度修士論文.
 - 21) Gibson, D., E. (2004). Role model in career development: New directions for theory and research. *Journal of vocational behavior*, 65, 134-156.
 - 22) Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupant choice: A restatement. *Vocational guidance quarterly*, 20, 169-176.
 - 23) Hackett, G, Betz, N. E., Casas, J. M. & Rocha-Singh, I. A. (1992). Gender, ethnicity, and social cognitive factors predicting the academic achievement of students in engineering. *Journal of counseling psychology*, 39(4), 527-538.

- 24) 林伸二. (2015). 職業決定理論の現状と問題点. 青山経営論集, 49(4).
- 25) Holland, J. L. (1996), Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *The American psychologist*, 51(4), 397-406.
- 26) 堀井希依子. (2016). 女性管理職のキャリア形成プロセスにおけるワークモチベーションと自己調整に関する一考察. 共栄大学研究論集, 14, 137-156.
- 27) Huang, J., & Hsieh, H. (2011). Linking Socioeconomic status to social cognitive career theory factors: A partial least squares path modeling analysis. *Journal of career assessment*. 19(4), 452-461.
- 28) 幾留沙智・中本浩揮・森司朗・藤田勉. (2017). スポーツ版自己調整学習尺度の開発. *スポーツ心理学研究*, 44(1), 1-17.
- 29) 井上仁志 (2015). 女性の活躍促進に向けた雇用の現状と課題. 大阪産業大学経営論集, 16 (2.3), 133-154.
- 30) International Olympic Committee. (2017). Tokyo 2020 event program to see major boost for female participation, youth and urban appeal. Retrieved October 31, 2017 from <https://www.olympic.org/news/tokyo-2020-event-programme-to-see-major-boost-for-female-participation-youth-and-urban-appeal>.
- 31) International Working Group for women in sports. (2014). Brighton plus Helsinki 2014 declaration on women and sport. Retrieved October 31, 2017 from <https://iwg-gti-org-bin.directo.fi/@Bin/a072a20642f1192fda81217d5ef08496/1509453945/application/pdf/373320/Helsinki%20calls%20the%20world%20of%20sport%20to%20LEAD%20THE%20CHANGE,%20BE%20THE%20CHANGE.pdf>.
- 32) 板倉文彦. (2017). 働く女性を取り巻く環境変化とその課題に関する一考察. 実践女子大学短期大学部紀要, 38, 51-62.
- 33) 伊藤崇達. (2008). 「自ら学ぶ力」を育てる方略. ベネッセ教育研究開発センター. BERD, 13.
- 34) Japan Olympic Committee. (2014). オリンピック・アジェンダ 2020 20+20 提言. Retrieved 31, October, 2017 from http://www.joc.or.jp/olympism/agenda2020/pdf/agenda2020_j_20160201.pdf.
- 35) 女性スポーツ研究センター. (2017). 女性コーチアカデミー2017 実施報告. Retrieved 31, October, 2017 form http://www.juntendo.ac.jp/athletes/women_coaches_

academy/report_ja/.

- 36) 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.
- 37) 順天堂大学マルチサポート事業. (2013). 女性アスリート戦略的強化支援方策レポート. 東京, 順天堂大学.
- 38) 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.
- 39) Kelli, M, & Lisa Y.F. (2011). Where are the women in women's sports? Predictors of female athlete's interest in a coaching career. *Research quarterly for exercise and sport*, 82 (1). 109-117.
- 40) 菊幸一. (2013). トップアスリートのセカンドキャリア「問題」の構造ととらえ方. 筑波大学セカンドキャリアプロジェクト. Retrieved October 23, 2017 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page_id=527.
- 41) Kitsantas, A., & Zimmerman, B. J. (2002). Comparing self-regulatory process among novice, non-expert, and expert volleyball players: A micro analytic study. *Journal of applied sport psychology*, 14, 91-105.
- 42) La Voi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports coaching review*, 1(1), 17-37.
- 43) Lent, R.W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of counseling*, 48(4), 474-483.
- 44) Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of a career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45, 79-122.
- 45) Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36-49.
- 46) Lent, R.W., Brown, S. D., Schmidt, J. Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in

- engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of counseling psychology*, 50(4), 458-465.
- 47) Lent, R.W., Brown, S. D., Sheu, H. Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Trestman, D. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of counseling*, 52(1), 84-92.
- 48) Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Source and relation to science-based career choice. *Journal of counseling psychology*, 38(4), 424-430.
- 49) Lirgg, C. D., Dibrezzo, R., & Smith, A. N. (1994). Influence of gender of coach on perceptions of basket and coaching self-efficacy and aspirations of high school basket players. *Women in sport & physical activity journal*, 3(1), 1-15.
- 50) 町田萌・荒木香織・木田京子.(2015). 女性のスポーツ指導者キャリアパスの検討-コーチング強力に着目して-. *SSF スポーツ政策研究*, 3(1), 12-17.
- 51) Margaret M. N., Douglas L. E., & Jeffrey H. K. (1998). Multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of counseling psychology*, 45(4),483-496.
- 52) 松本浩司. (2008). 高校生の職業観の構造と形成要因：職業モデルとの関連を中心に. *キャリア教育研究*, 26(2), 57-67.
- 53) McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- 54) Moran-Miller, K., & Flores, L. Y. (2011). Where are the women's sports? Predictors of female athlete's interest in coaching career. *Research quarterly for exercise and sport*, 73(4), 109-117.
- 55) 文部科学省. (2011). 高等学校キャリア教育の手引き. 教育出版.
- 56) 文部科学省. (2012). スポーツ基本計画. Retrieved October 31, 2017 from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf.
- 57) 中野あい. (2009). 夫の家事・育児参加と妻の就業行動：同時決定バイアスを考慮した分析. *日本統計学会誌*, 39 (1), 121-135.
- 58) Navarro, R. L., Flores L.Y., & Worthington R. L. (2007). Mexican American middle

- school student's goal intentions in mathematics and science: a test of social cognitive career theory. *Journal of counseling psychology*, 54(3), 320-335.
- 59) 日本サッカー協会. (2016). 第1回の女性指導者スキルアップ研修会を開催. Retrieved 31, October, 2017 from <http://www.jfa.jp/news/00009078/>.
- 60) 日本サッカー協会.(2016). なでしこ vision. Retrieved December, 25, 2017 from http://www.jfa.jp/women/nadeshiko_vision/.
- 61) 日本スポーツ振興センター. (2014). 「デュアルキャリアに関する調査研究」報告書. Retrieved November 2nd, 2017 from https://www.jpnsport.go.jp/Portals/0/sport-career/PDF/dualcareer_report_jsc_2013.pdf
- 62) 日本スポーツ振興センター.(2017). 女性特有の課題に対応した支援プログラム. Retrieved October 31, 2017 from <https://www.jpnsport.go.jp/jiss/tabid/1096/Default.aspx>.
- 63) 日本バスケットボール協会. (2017). 2016年度コーチ登録者数. Retrieved October 31, 2017 from <http://www.japanbasketball.jp/jba/data/enrollment/>.
- 64) 日本体育大学. (2017). 平成 29 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト. 「インクルーシブアプローチによる女性アスリートの内分泌特性を考慮した体組成管理法の開発」. Retrieved October 31, 2017 from http://www.nittai.ac.jp/topics/pr/post_397.html
- 65) 野淵龍雄. (1997). 進路指導理論の再構築-生態学的アプローチの学校進路指導への寄与-. 椋山女学園大学研究論集, 28, 社会科学編, 315-322.
- 66) 野淵龍雄. (2001). キャリア理論の分類学序説-現代学校進路指導の基底にあるもの-. 人間関係学研究, 記念号, 199-210.
- 67) 野村総合研究所. (2006). 企業スポーツと企業スポーツのあり方に関する調査研究. 大崎企業スポーツ研究助成財団.
- 68) 大阪体育大学. (2017). 「平成 29 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト<女性アスリートの戦略的強化に向けた調査研究>」として、「女性アスリートに対する心理サポートプログラムの開発」が採択されました. Retrieved October 31, 2017 from https://www.ouhs.jp/press/release/pr_17_09_05/.
- 69) Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin company.
- 70) Patton, W. & McMahon M. (2014). *Career development and systems theory:*

connecting the theory and practice 3rd edition. Sense Publishers.

- 71) 笹川スポーツ財団. (2016). 中央競技団体现況調査 2016.
- 72) Shunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1998). Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice. New york: Guilford.
- 73) 総務省統計局. (2017a). 平成 28 年社会生活基本調査・生活時間に関する結果-. Retrieved October 24, 2017 from <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>
- 74) 総務省統計局 (2017b). 労働力調査（基本集計）平成 28 年度平均（速報）結果の要約. Retrieved October 23, 2017 from <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>.
- 75) スポーツ庁. (2017). 第 2 期スポーツ基本計画. Retrieved October 31, 2017 from http://www.mext.go.jp/prev_sports/comp/a_menu/sports/micro_detail/___icsFiles/afielldfile/2017/03/23/1383656_002.pdf.
- 76) 首相官邸. (2014). すべての女性が輝く社会づくり本部. Retrieved October 23, 2017 from http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/#c017.
- 77) 武石恵美子. (2011). ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方改革と職場マネジメントの課題. 法政大学キャリアデザイン学会. 生涯学習とキャリアデザイン, 8. 19-32.
- 78) 浦上昌則. (1995). 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究. 名古屋大学教育学部紀要（教育心理学）, 42, 115-126.
- 79) 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, 8(1), 1-14.
- 80) Web Sporttiva. (2016). メダルはなくても。日本女子バスケットがリオで見た「夢のような」輝き. Retrieved 31, October, 2017 from https://sportive.Shueisha.co.jp/clm/otherballgame/basketball/2016/08/22/___split_2/.
- 81) Women's Basketball Coaches Association. (2018). 'So you want to be a coach'. Retrieved December, 25, 2017 from <https://wbca.org/learn/so-you-want-be-coach>.
- 82) 山田亜沙妃・工藤康宏・野川春夫・笠原一也. (2016). 一流指導者におけるキャリア形成過程の仮設モデル構築に関する研究-スポーツ的社会化要因に注目して-. 2016 年度笹川スポーツ研究助成. Retrieved 2nd, November 2017 form <http://www.ssf>.

or.jp/Portals/0/resources/encourage/grant/pdf/2016/2016rs_23.pdf.

- 83) 山口香. (2013). 女性トップアスリートの特徴とセカンドキャリアにおける問題.
Retrieved, November 2nd, 2017 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page_id=531.
- 84) Zimmerman, B. J. (1989). A social cognitive view of self-regulated academic learning. *Journal of educational psychology*, 81, 329-339.
- 85) Zimmerman, B.J. (2006). Development and adaptation of expertise: The role of self-regulatory processes and beliefs. *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. 705-722.
- 86) Zimmerman, B. J. & Schunk D. H. (2001). Self-regulated learning and academic achievement. Lawrence Erlbaum associates, Inc. 自己調整学習の理論. (2011). 第3版. 塚野州一訳. 北大路書房.

The Predicting Factors of Coaching Interest—The Relationship between Coaching Efficacy and Self-Regulation in Female Basketball Players—

Akane Mikura

Juntendo University graduate school of health and science

Abstract

Introduction

The lack of female coaches is a serious problem in Japan. The percentage of female coaches who registered in Japanese Basketball Association is only 27.6% (JBA, 2017). This status shows that there are barriers for female coaches and athletes to become coaches. It is necessary to investigate the barriers and the required supports to set up effective plans.

Purpose

The purpose of this study was to clarify the most important factor for female athletes to be coaches using the Social Cognitive Career Theory (SCCT) (Lent, Brown and Hackett, 1994) and the concept of self-regulation.

Methods

We targeted 165 female basketball players who played in the Women Japanese Basketball League. The average age of the participants was 23.5±3.1 years old. We applied the scales based on the SCCT (Watanabe, et. al, 2016) and self-regulation (Ikudome et, al. 2016). The questionnaire adopted demographic information, 12 contextual factors on coaching, and 5 factors related to self-regulation for sport.

Result & Discussion

The results showed that coaching self-efficacy had positive influence on interest of coaching and outcome expectation. About 40% of the players had learning experience related to coaching, however, it didn't have influence on coaching self-efficacy and outcome expectation. These results implied that effective education to raise player's efficacy and the ability of coaching were not conducted. Furthermore, we found that self-efficacy of self-regulation had positive influence on coaching self-efficacy among only top players. This finding was assumed that players believe that the coaching career was opened for only top players. Therefore, it is important for female athletes to be educated in their early stage to raise their coaching self-efficacy.

謝辞

本研究を進めるにあたり、小笠原悦子教授には熱心なご指導を賜りました。2年間の大学院を通じて、先生はいつも変わらぬ情熱と愛情で指導してくださいました。パワーと熱意を持って女性スポーツの発展に尽力する先生は、研究者として私の目標です。今後もどうぞ宜しくお願い致します。また、本論文の主査を務めていただきました鯉川なつえ先任准教授には、学部生の時から大変お世話になりました。陸上競技部の女子監督として、学部時代のゼミの先生として、そして本論文においても多くの知見や示唆をいただきました。副査を務めていただきました伊藤真紀助教には、日頃から研究の相談に乗っていただきました。その豊富な知識や経験のおかげで、本研究を発展させることができました。また、アンケート作成からご協力いただきました東京理科大学の新井彬子助教、分析にあたり親身に相談に乗ってくださいました山口慎史氏、ゼミの先輩であり、先行研究のデータ提供やアドバイスをくださいました渡邊夏美氏、藤崎真琴氏にも感謝申し上げます。

そして、本研究実施に当たり全面的にご協力いただきましたバスケットボール女子日本リーグの皆様およびチーム関係者の皆様には、大変感謝しております。調査のお願いを快諾の上、日程調整などにも尽力して下さったリーグの皆様やマネージャーの方々、率直な意見やお考えを回答いただきました選手の皆様のおかげで、今までにない貴重なデータを研究にすることができました。誠にありがとうございました。

また、女性スポーツ研究センターの皆様には調査の際、たくさんのサポートをしていただきました。皆様の丁寧なお仕事ぶりにはいつも頭が下がります。

スポーツマネジメント研究室の同期である城殿さん、藤井くん、矢野さん、目良さんと過ごしたこの2年間は、良いことも悪いことも共に乗り越えてきました。個性的なメンバーから日々刺激を受けたおかげで、ここまで頑張ることができたと感じています。今後どうぞよろしく申し上げます。

最後になりましたが、快く大学院に進学させてくれた家族には大変感謝しております。私の進む道をいつも見守り、応援してくれるのおかげでできた多くの経験が、私を大きく成長させてくれました。何かの形で恩返しできるのはまだ少し先だと思いますが、引き続き見守っててください。いつも本当にありがとうございます。

2018年2月5日

三倉 茜

添付資料 A 依頼文章



平成 29 年 4 月吉日

御中

一般社団法人バスケットボール女子日本リーグ

専務理事：西井歳晴

順天堂大学女性スポーツ研究センター

担 当：三倉 茜

「コーチングキャリア選択に関する研究」への協力について（依頼）

この度、「コーチングキャリア選択に関する研究」を WJBL と順天堂大学女性スポーツ研究センターが共同で実施することとなりました。所属選手の皆様にはお手数をおかけしますが、本研究にご協力を賜りたく、以下の通りご案内させていただきます。調査目的をご理解賜り、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

記

1. 調査目的

WJBL 所属選手が、セカンドキャリアの選択肢として指導者を選択するか否かの要因を明らかにする。

2. 協力依頼内容

本研究の要旨説明後、選手の皆様にアンケート用紙に自身の回答を記入していただく。回収後、チーム全員のアンケート用紙を郵送にて返送していただく。

3. 調査方法

対象：WJBL に所属する選手

方法：選手の皆様に、アンケート紙に記入していただく。（所要時間約 20 分）

4. 倫理的配慮

情報の取り扱いに十分に配慮し、情報が流出しないよう細心の注意を払う。尚、本研究で得られたデータはチーム名、個人名ともに匿名とし、また研究目的以外では使用しない。

以上



※ 本研究について疑問や質問が生じた場合には、下記までお問い合わせください。

研究者：三倉 茜
研究機関：女性スポーツ研究センター
研究機関住所：〒270-1695 千葉県印西市平賀学園台 1-1
電話番号：080-2629-0655
E・m・a・i・l：makane.414@gmail.com



WJBL
キャリア構築に関する
アンケート



皆様の意見をお聞かせ下さい

このアンケートは、現役選手の皆様が
セカンドキャリアとしてコーチ（指導者）という職業を
どのように考えているか、調査することが目的で
行われています。

皆様の、現在または過去の
率直なお気持ちや考えを教えてください。



次のページから回答してください

1

ご回答者様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ください。

①ご自身の年齢を教えてください。 歳

②所属チーム 企業チーム クラブチーム

③現在の就業状況を教えてください。

練習のみ	半日就業
終日就業	シーズンオフのみ就業
その他 ()	

④最終学歴を教えてください。

高校	専門学校
大学	大学院
その他 ()	

⑤ご結婚されていますか？ * 「はい」と答えた方は⑤-1にお答えください。

<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
-----------------------------	------------------------------

⑤-1. 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。

⑥お子さんはいますか？

<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
-----------------------------	------------------------------

⑦バスケットボールを始めた年齢を教えてください。 歳

⑧競技を始めたきっかけは何でしたか？

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

⑨ 今までのバスケットボール歴（ミニバスケットボールを含む）を教えてください。

⑨-1. 小学校

スポーツ少年団			部活			その他 ()
女子	男子	混合	女子	男子	混合	

⑨-2. 中学校

部活			クラブチーム			その他 ()
女子	男子	混合	女子	男子	混合	

⑨-3. 高校

部活			クラブチーム			その他 ()
女子	男子	混合	女子	男子	混合	

⑨-4. 大学

部活			サークル			その他 ()
女子	男子	混合	女子	男子	混合	

⑩ WJBLで何年間プレーしていますか。 年

⑪ 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 ()

⑫ 代表経験はありますか？ *はいと答えた方は ⑫-1にお答えください。

はい	いいえ
----	-----

⑫-1. 選ばれたカテゴリを教えてください。（複数回答可）

ジュニアオールスター	国体
U-16	U-17
U-18	U-19
ユニバーシアード	日本代表

2

自分自身の練習について、当てはまるものに○をしてください。

*正解、不正解はありません。日頃の練習を思い出し、ありのままに回答して下さい。

13	大抵そう ではない	たまに そう ではない	たまに そうだ	大抵 そうだ
1. 私は、1つの課題を見つけたとき、たいていいくつかの解決方法を見つけることができる。	1	2	3	4
2. 私は、次に自分が行うべきことを頭の中でじっくり考える。	1	2	3	4
3. 私は、練習中に、自分がどの程度うまくできているかをチェックする。	1	2	3	4
4. 私は、もし困難におちいった場合でも、たいていは何をすべきか考えることができる。	1	2	3	4
5. 私は、練習中に、自分自身の練習が正しいかどうかを評価する。	1	2	3	4
6. 私は、困難に対処するための方法を知っているため、困難に直面したときにも冷静さを保つことができる。	1	2	3	4
7. 私は、もっと上達するために自主練習を進んで行う。	1	2	3	4
8. 私は、たとえその練習が好きでない場合でもうまくできるように一生懸命取り組む。	1	2	3	4
9. チームワークはスポーツにとって必要不可欠な要素である。	1	2	3	4
10. 私は、たとえ難しい課題であってもやり続ける。	1	2	3	4
11. 私は、練習を通じて上達するように、練習中に自分がやっていることが正しいかどうかチェックする。	1	2	3	4
12. 私は、自分の課題を克服するための計画を熟考する。	1	2	3	4
13. 私は、練習中に自分の課題を確認しながら行う。	1	2	3	4
14. 練習や試合で一度も失敗したことがない。	1	2	3	4
15. 一生懸命取り組みさえすれば私はどんな困難な課題でも克服することができる。	1	2	3	4
16. 私は、課題が困難な場合でも途中で投げ出したりはしない。	1	2	3	4
17. 私は、予想外の状況に対して効率的に対処する自信がある。	1	2	3	4
18. 私は、自分が克服すべき課題を考えてから練習する。	1	2	3	4
19. 私は、練習に取り組む前に、課題を解決するために必要なことについて考える。	1	2	3	4
20. 私は、もしその練習が全く得意でない場合でも、一生懸命取り組むことでカバーできる。	1	2	3	4
21. 私は、自分の課題を克服するための練習を慎重に計画する。	1	2	3	4

	大抵そうではない	たまにそうではない	たまにそうだ	大抵そうだ
22. 私は、自分の身にたとえ何が起ころうと、大抵の場合それに対処することができる。	1	2	3	4
23. 私は、自分の目標と、目標を達成するために必要なことを考える。	1	2	3	4
24. 私は、思いがけない状況に対処する対処方法についてよく考えているため、予想外の状況にどのように対処するかがわかる。	1	2	3	4
25. 私は、たとえ課題が重要でない場合であっても一生懸命取り組む。	1	2	3	4
26. ほとんどのスポーツ種目で体力は必要でない。	1	2	3	4
27. 私は、自分の課題を克服するための練習をきちんと計画する。	1	2	3	4

	大抵そうではない	たまにそうではない	どちらともいえない	たまにそうだ	大抵そうだ
28. 私は、自分の練習が正しかったかどうか、振り返りチェックする。	1	2	3	4	5
29. 私は、自分が正しい方法で練習できたかどうか反省する。	1	2	3	4	5
30. 私は、新しい練習内容の良し悪しを判断するために、これまでの経験について考える。	1	2	3	4	5
31. 私は、練習後に、練習がうまくいったかを確かめるように何度も振り返る。	1	2	3	4	5
32. 私は、自分の弱みや弱点について考えようとする。	1	2	3	4	5
33. オリンピックには各国のすぐれた選手が出場していない。	1	2	3	4	5
34. 私は自分がやった練習が本当に良かったか一旦振り返り考え直す。	1	2	3	4	5
35. 私は、自分のやったことが本当によかったかどうかを確かめるために、練習を振り返る。	1	2	3	4	5
36. 私は、練習をよりよいものにできるかどうか、自分の練習活動について考える。	1	2	3	4	5
37. 私は、練習の初めから終わりまで全体的に自分のやったことをチェックする。	1	2	3	4	5
38. 私は、次の練習に生かすために自分の練習内容を振り返る。	1	2	3	4	5
39. 私は、自分のやった練習が正しいかどうかチェックする。	1	2	3	4	5
40. 私は、どのようにすれば次回の練習がもっとうまくいくかを考えようとする。	1	2	3	4	5
41. 私は自分が行った練習のひとつひとつがきちんとできているか確認する。	1	2	3	4	5

⑩ バスケットボールの技術、戦術を学ぶことに興味がありますか？

非常に強くある	ある	少しある	どちらでもない	あまりない	ない	まったくない
---------	----	------	---------	-------	----	--------

3

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ください。

⑮ コーチという職業に興味がありますか？

*「非常にある」「ある」「少しある」と回答した方は⑮-1, 2にお答えください。

非常に 強くある	ある	少し ある	どちらで もない	あまり ない	ない	まったく ない
-------------	----	----------	-------------	-----------	----	------------



⑮-1. いつ頃から興味を持ち始めましたか？

⑮-2. 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？

日本代表や WJBL等 トップチーム	大学	中学・高校の 部活	スポーツ少年団	(その他)
--------------------------	----	--------------	---------	---------

⑯ コーチという職業に興味を覚えた、または失った出来事がありましたか？

*「ある」と回答した方は⑯-1にお答えください。

コーチという職業に 興味を覚えた出来事がある	コーチという職業に 興味を失った出来事がある	ない
---------------------------	---------------------------	----



⑯-1. それはどんな出来事でしたか？

⑰ 今までの競技人生の中でコーチに恵まれてきたと思いますか？

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
--------------	------------	-------------------	-------------	------------	------	-------------

4

指導者（コーチ）に関するあなたの今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ください。

⑱ 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」と回答した方は⑱-1, 2にお答えください

はい	いいえ
----	-----

⑱-1. 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	WJBL
-------	-----	-----	----	----	------

⑱-2. どのチームで受けましたか？（複数回答可）

スポーツ少年団			クラブチーム			部活			WJBLチーム
女子	男子	混合	女子	男子	混合	女子	男子	混合	

⑲ あなたはコーチという職業において（いい意味で）お手本となる人がいますか？

*「はい」と回答した方は⑲-1, 2にお答えください

はい	いいえ
----	-----

⑲-1. そのコーチの性別を教えてください。

女性	男性	男女両方
----	----	------

⑲-2. そのコーチはどんなコーチですか？（複数回答可）

小学校以前のコーチ	小学校の時のコーチ	中学校の時のコーチ
高校の時のコーチ	大学生の時のコーチ	WJBLのコーチ
日本代表コーチ (いつ:)	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 ()		

⑳ 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
----	-----

㉑ 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
----	-----

5

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ください。

②② あなたは今までにバスケットボールの指導経験がありますか？

*「はい」と回答した方は②②-1～②②-3にお答えください。

はい	いいえ
----	-----

②②-1. 誰に対して指導を行いましたか？（複数回答可）

地域の子どもたち (年代)	バスケットボールクラブ (年代:)	部活 (中学生)
部活 (高校生)	部活 (大学生)	その他 ()

②②-2. 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 ()

②③ 他人に指導するために、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」と回答した方は②③-1～②③-2にお答えください。

はい	いいえ
----	-----

②③-1. 誰からレクチャーを受けましたか？（複数回答可）

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

②③-2. どのようなレクチャーを受けましたか？（複数回答可）

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 ()	

6

職業選択をする際に、あなたが重要だと思う価値について当てはまるものに○をして下さい。

24	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
1. より高い地位に就くこと	1	2	3	4	5	6	7
2. 他人から尊敬されること	1	2	3	4	5	6	7
3. 自分で目標を決めること	1	2	3	4	5	6	7
4. 自分の想像力を発揮すること	1	2	3	4	5	6	7
5. 自分の才能を最大限発揮すること	1	2	3	4	5	6	7
6. 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
7. 自己の成長と発展	1	2	3	4	5	6	7
8. 達成感を得ること	1	2	3	4	5	6	7
9. 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
10. 他人を助けること	1	2	3	4	5	6	7
11. 同業者から認められよう	1	2	3	4	5	6	7
12. 一緒に働く人々の中で上位にいること	1	2	3	4	5	6	7
13. (組織中ではなく) 独立して働くことができること	1	2	3	4	5	6	7
14. 組織の中で重要な人物になること	1	2	3	4	5	6	7
15. 安定した雇用を得ること	1	2	3	4	5	6	7
16. 自分の判断で行動できること	1	2	3	4	5	6	7
17. 他人を指導すること	1	2	3	4	5	6	7
18. 有名になること	1	2	3	4	5	6	7
19. 家族の生活のために役立つこと	1	2	3	4	5	6	7
20. より多くの金銭を得ること	1	2	3	4	5	6	7
21. 自分の好きなことに打ち込むこと	1	2	3	4	5	6	7
22. 自分の夢を追求すること	1	2	3	4	5	6	7
	全く当てはまらない	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらでもない	少し当てはまる	当てはまる	とても当てはまる
23. 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
24. 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
25. 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

7

バスケットボール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○をして下さい。

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
1. 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
2. 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
3. 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
4. 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
5. 私には、技術を教える能力がある	1	2	3	4	5	6	7
6. 私には、競技の戦術的理解能力がある	1	2	3	4	5	6	7
7. 私には、試合中の適切な状況判断、決定を下す能力がある	1	2	3	4	5	6	7
8. 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
9. 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
10. 私には、スタッフを育成する能力がある	1	2	3	4	5	6	7
11. 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

26	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
1. 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
2. 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
3. もし将来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	1	2	3	4	5	6	7

27 上記以外に女子バスケットボールの指導に必要なと思われる能力があれば教えて下さい。

8

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
当てはまるものに○をして下さい。

28	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 も な い	少 し そ う 思 う	そ う 思 う	と て も そ う 思 う
1. 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
2. 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
3. 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
4. コーチという職業は、労働条件が 厳しい	1	2	3	4	5	6	7
5. 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
6. 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
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ならない	1	2	3	4	5	6	7
8. コーチという職業は、高い社会的地位 を得られない	1	2	3	4	5	6	7
9. 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
10. 家族以外に、もし私がコーチという 職業を目指した場合には協力して くれる人はいない	1	2	3	4	5	6	7
11. コーチという職業では、男性に比べ 女性の採用が少ない	1	2	3	4	5	6	7
12. コーチという職業では、女性は補助 的な役割しかやらせてもらえない	1	2	3	4	5	6	7
13. 女性コーチの賃金、待遇は同じレ ベルの男性コーチより悪いと感じる	1	2	3	4	5	6	7
14. 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
15. 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
16. 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
17. 女性コーチは女子選手たちに好かれ ないと感じる	1	2	3	4	5	6	7
18. 女性コーチには女性の同僚（コーチや トレーナー）が少ない	1	2	3	4	5	6	7

29 コーチライセンスを持っていますか？

* 「はい」と回答した方は 29-1、「いいえ」と回答した方は 29-2にお答えください。

はい	いいえ
----	-----

29-1. どのコーチライセンスを取得していますか？

S級	A級	B級
C級	D級	E-1級
E-2級	その他 ()	

29-2. 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
----	-----

30 コーチライセンスに関する情報提供やサポートは十分だと思いますか？

はい	いいえ
----	-----

31 以下のような行動を起こしたことはありますか？

コーチング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 コーチという職業の情報を収集する	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聞く	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
コーチに必要となる資格・免許・技術について調べる	はい	いいえ

③2 審判ライセンスを持っていますか？

* 「はい」と回答した方は③2-1、「いいえ」と回答した方は③2-2にお答えください。

はい	いいえ
----	-----

③2-1. どの審判ライセンスを取得していますか？

AA級	A級	公認
-----	----	----

③2-2. 審判ライセンスを取得したいと思いますか？

はい	いいえ
----	-----

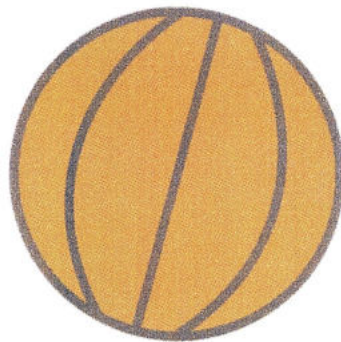
③3 審判ライセンスに関する情報提供やサポートは十分だと思いますか？

はい	いいえ
----	-----

③4 以下のような行動を起こしたことはありますか？

審判の現場を訪問し、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審判という職業の情報を収集する	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聞く	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
審判に必要となる資格・免許・技術について調べる	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ることができるよう、
研究者一同、尽力いたします。



ご協力誠にありがとうございました