平成 30 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科　修士論文

女子クレー射撃選手の
コーチングキャリア選択の可能性

学籍番号　4117064

氏　名　　中山　由起枝

研究指導教員　小笠原　悦子

合格年月日　平成 31 年 2 月　18 日

論文審査員　主査　鯉川 なつえ

副査　山田泰行

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　研究の目的 3
第４節　用語の定義 3
第１項　コーチ 3
第２項　コーチングキャリア 3
第３項　ロールモデル 3
第４項　コーチ職への興味度 3
第５項　処遇不均衡 3
第６項　結果期待 4
第７項　コーチング効力感 4
第２章　先行研究 5
第１節　キャリア発達に関する研究 5
第２節　社会認知的進路理論に関する研究 5
第１項　社会認知的進路理論の概要 5
第２項　自己効力感 6
第３項　結果期待 8
第４項　環境因子 8
第３節　女性のキャリア形成に関する研究 9
第４節　女性アスリートのセカンドキャリアに関する研究 10
第５節　女性のコーチングキャリアに関する研究 10
第６節　女性コーチの障壁に関する研究 11
第１項　海外における研究 11
第２項　日本における研究 12
第７節　クレー射撃について 13
第８節　先行研究のまとめ 13
第９節　仮説の設定 14
第１項　キャリア選択行動を規定する社会認知的進路理論（SCCT）の要因間の関係

性 14
第２項　コーチ職への興味度の予測因子 15
第３項　コーチング効力感の予測因子 15
第３章　研究方法 17
第１節　調査１：日本クレー射撃協会に所属する女子選手における実態調査 17
第１項　調査方法 17
第２節　調査２：外国人コーチにおける調査 19
第１項　調査方法 19
第３節　分析方法 20
第１項　記述統計 21
第２項　質的データ分析 21
第３項　SCCT に関連する質問項目の検討 21
第４項　理論仮説１の検証に関する分析 21
第５項　理論仮説２の検証に関する分析 22
第６項　理論仮説３の検証に関する分析 22
第４節　倫理的配慮 23
第４章　結果 24
第１節　調査１：日本クレー射撃協会に所属する女性選手における調査 24
第１項　SCCT 理論に依拠した各要因の記述統計ならびに自由記述回答の分析 24
第２項　質問項目の検討 36
第２節　仮説１の検証 39
第１項　作業仮説１a の検証 39
第２項　作業仮説１b の検証 39
第３項　コーチ職への興味度に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析 50
第４項　コーチング効力感に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析 51
第３節　調査２：外国人コーチにおける調査 52
第１項　個人的属性 52
第２項　競技開始年齢および銃所持許可年齢 53
第３項　各国の競技者支援状況 53

第５章　考察 57
第１節　調査１：日本クレー射撃協会所属の女子選手における調査 57
第１項　理論仮設１の考察 57
第２項　理論仮説２の考察 61
第３項　理論仮説３の考察 62
第４項　記述統計に関する考察 63
第５項　外国人コーチの調査に関する考察 65
第６項　女子クレー射撃選手のコーチングキャリア選択の可能性と女性選手および指導者輩出に関する考察 67
第６章　結論 69
第１節　研究の概要 69
第２節　研究の限界 70
第３節　今後の課題 71
第１項　設問項目の見直しの検討 71
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 71
引用・参考文献一覧 73
Abstract 80
謝辞 81
添付資料Ａ　依頼文書（日本クレー射撃協会） 82
添付資料Ｂ　質問紙（国内） 83
添付資料Ｃ　依頼文書（外国人コーチ） 97
添付資料Ｄ　質問紙(外国人ナショナルコーチ) 98
添付資料Ｅ　質問紙(女性コーチ) 101
添付資料Ｆ　質問紙(ISSF　アカデミーヘッドコーチ) 105
添付資料Ｇ　過去５年間クレー射撃女子トラップ国際大会成績 108

図表リスト

図 1 社会認知的進路理論の概念図 6
図 2 女性コーチを取り巻くバリアとサポートに関する生態学的モデル 11
図 3 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 16

表 1 対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差 24
表 2 対象者の個人属性 25
表 3 クレー射撃の個人の環境状況ならびに選手として得た先行要因 27
表 4 対象者の競技開始年齢および競技経験年数 27
表 5 コーチ職への興味度 28
表 6 興味を持ったきっかけ 29
表 7 クレー射撃における学習経験 30
表 8 今後 3 年間で目指している最高位の大会 31
表 9 必要なサポート 31
表 10 コーチという職業に興味を覚えた、または失った出来事の有無 32
表 11 コーチという職業に興味を覚えた出来事・失った出来事 33
表 12 女子のクレー射撃選手を指導するにあたり必要と思われること 35
表 13 日本クレー女子射撃選手における SCCT 尺度の因子分析 38
表 14 SCCT に関する 8 因子とコーチ職への興味度 39
表 15 競技レベル別における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 40
表 16 代表経験の有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職に対する興味との比較 41
表 17 女性コーチによる指導経験の有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 41
表 18 ロールモデルの有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 42
表 19 コーチングに関連するメディアコンテンツ等の影響の有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 43

表 20 コーチングレクチャー受講経験の有無による SCCT 尺度得点とコーチ職への興味度の比較 43
表 21 クレー射撃指導経験の有無による SCCT 尺度得点とコーチ職への興味度の比較 44
表 22 婚姻状況による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 44
表 23 講演会やセミナーなどでの印象深いコーチとの出会いによる SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 45
表 24 子どもの有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 45
表 25 競技経験年数における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 46
表 26 目標とする大会レベルにおける SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 47
表 27 コーチ職への興味度における SCCT 尺度得点の比較 48
表 28 指導者から得た恩恵における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 49
表 29 年齢区分における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 49
表 30 学歴における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較 50
表 31 コーチ職への興味度の予測因子 51
表 32 コーチング効力感の予測因子 52
表 33 個人的属性 52
表 34 競技開始年齢および銃所持許可年齢 53
表 35 各国で実施されている支援内容 54
表 36 コーチ職の選択および女性アスリート・女性コーチの必要性 55
表 37 女性コーチによる指導方法 56
表 38 コーチに必要と思われること 56

第１章　緒言

第１節　研究背景

近年の世界の動向として、国際オリンピック委員会（以下、IOC）は、2017年３月に男女平等の理念を推進する公式声明を発表し、夏季冬季すべての競技団体とともに具体的な行動計画の策定を勧める方針を打ち出した。これに先立ちIOCは、2014年12月に策定した中長期改革「オリンピック・アジェンダ2020」において、五輪参加者の男女比率を同等にすることを目標のひとつに掲げ、女性の参加機会を拡大することとして女性のスポーツへの参加と関与および男女混合の団体種目を推奨し推進する提言をした。ロンドン五輪での女性選手の参加率が44.2%、リオデジャネイロ五輪では45.6%、そして東京五輪では推定 48.8%に達する見込みとなっており、着実に目標達成に向けた実績を伸ばしている。また2017年６月に2020東京五輪大会における女性種目の増加および男女混合新種目を正式採用することが決定しており、クレー射撃トラップ種目もその新種目に含まれた[22]。

日本でも、2017年４月には、スポーツ庁をはじめ、日本オリンピック委員会など日本の主要な５つのスポーツ組織が、スポーツ界における男女平等の宣言である「ブライトン＋ヘルシンキ2014宣言」に署名をし、日本は国を挙げてスポーツにおける男女平等に対する取り組みへの姿勢を表明した[20]。この宣言にも記されている各組織における指導者的な立場の女性の増加は、全てのスポーツ組織に求められている目標でもある。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おり、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」[66]が設けられた。女性のスポーツ参加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なうことがはじめて明記された[65]。これまで女性とスポーツにおける問題で支援の対策はアスリート中心であったことから、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。

諸外国では育児中の母親アスリートを支援する制度やコーチングキャリア教育制度が敷かれているケースが散見され、我が国においても女性アスリートを支援する事業が、国、地方自治体、民間団体など各方面から展開されるようになっている[27)49)50)51)76]。しかしながら、いまだスポーツ界における男女平等は発展途上の段階に過ぎず、現実には結婚、出産、子育てなどライフイベントの壁に直面する女性の競技者や指導者は少なくない。特にクレー射撃においては、銃の操作や発砲した際の衝撃に対応する力やスポーツとしての認識や周知が低いことに加え、狩猟から発展した男性スポーツのイメージが強く、元々の女

性競技人口が少ないため、その状況は著しい。また、競技スポーツ界の一般的な傾向として女性指導者は数が少ない[28]。クレー射撃競技においても例外ではなく、選手経験からのキャリアを活かし、国際的に指導し活躍する女性コーチは１名（中国）しか存在しない。

第２節　研究の必要性

日本においては 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、ライフイベントの障壁など女性アスリートが抱える問題に特化した医・科学サポートが増え、女性アスリートが国際大会で参加し活躍できる機会が増加している[26)27)50)51)52)56)]。

日本における 2000 年のシドニー五輪大会においての女性アスリートの参加割合は全体の 41.0%で、メダル獲得数は 13 個であった。しかし、2016 年リオデジャネイロ五輪大会では女性アスリートの参加割合は全体の 45.6%にまでに増加し、メダル獲得数は 18 個と金メダル獲得数は男性アスリートを上回った。女性が初めて参加した 1900 年パリ大会の女性アスリートは参加国全体のわずか２.２%だったが、120 年の年月を経て、男女同数にようやく近づいてきている[59]。また、日本オリンピック委員会（以下 JOC）の女性専門部会がロンドン五輪開催期間に行なった調査では、女性アスリートの８割が、強化スタッフに女性が増えることは「有益」と回答しており、国際的なネットワークにおいては競技団体などの全てのスポーツ組織に対し、2020 年までに女性役員の割合を 40%にまで増やすことを勧告している[3)]。

日本スポーツ振興センター（以下 JSC）はこうした現状を受け、2016 年から女性アスリート・指導者を育成・支援するプロジェクトに取り組んでいる[65)66)]。しかしながら女性アスリートが増加傾向にある一方で、コーチとして活躍する女性は未だ少なく、世界の動向としても注目されている問題である。クレー射撃競技においても女性コーチの存在は国際的にも珍しく、女性コーチを巡る現状と課題は未だ開発途上であると考えられる。

スポーツ界の中において、一般社会と同様に、男性と女性には違いがあると認めた上で、変化し続ける社会の多様性に対応するため、スポーツを「する・見る・支える」という多角的に捉え、女性の視点を取り入れ、女性の存在意義や必要性を見出し、男女で共有するシステムの構築が必要であると多くで述べられている[3)46)65)]。さらに、2019 年以降、クレー射撃競技は国民体育大会の正式種目から（１）競技人口が少ない、（２）女性アスリートが少ない、（３）ジュニア層が少ない、といった点からこれまで行なってきた通年開催から

２年に１度の隔年開催が決定されており、競技者を増加させるための検討が急務といえる。

第３節　研究の目的

本研究の目的は、１）我が国の女子クレー射撃選手が直面する課題およびコーチングに対する意識を調査することで、女性選手・指導者の輩出に寄与する要因を明らかにすることである。また、諸要因の抽出においては社会認知的進路理論（SCCT）に立脚して検証することとした。さらに、２）国際的に高い競技力を発揮している国および国際コーチングアカデミーの指導者にも女性選手・指導者の輩出に関する実態と意識調査を行ない、我が国の発展に向けた基礎資料の収集・提供を目的とした。

第４節　用語の定義

第１項　コーチ

本研究では、コーチとは「選手に技術、身体づくり、心理的コントロール等を含む競技パフォーマンスの向上にむけて必要な要素を訓練・指導するとともに、競技環境の整備・管理を行なう者」と定義した。

第２項　コーチングキャリア

本研究では、コーチングキャリアとは「指導者の役割を職業として担うこと」と定義した。

第３項　ロールモデル

本研究では、ロールモデルを「考え方、態度、行動の面で良い手本となる人物」と定義した。

第４項　コーチ職への興味度

本研究では、コーチ職への興味度を「コーチングキャリアを選択することに対する興味・関心」と定義した。

第５項　処遇不均衡

本研究では、処遇不均衡を「労働環境において（女性であることによる）不利益や不当

な扱いを受けること」と定義した。

第６項　結果期待

本研究では、結果期待を「こうすればうまくいくはずだ」という確信と定義した。

第７項　コーチング効力感

本研究では、コーチング効力感を「指導者としての能力に対する自信」と定義した。

第２章　先行研究

第１節　キャリア発達に関する研究

キャリアという用語の用途は様々であるが、キャリア発達とは社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程をいう[14]。これまで個人の職業選択において欧米を中心に様々な理論が構築され研究が進められてきた。

坂柳[60]によると、キャリア発達理論をカテゴリー化すると「内容理論」と「過程理論」に分けられる。しかし近年のキャリア発達理論を Patton & McMahon[58] は「内容理論」「過程理論」さらに「内容と過程の双方を含む理論」の３分法を提唱している。内容理論とはキャリア発達に対する選択・決定の際の影響因として持つ個人の興味や価値観と環境が影響を与えるというものである。過程理論とは、個人の興味や価値観の発達の過程と環境要件の変化の過程などを組み込んだ理論が多い。さらに近年では、これら内容と過程の双方の性質を考慮する必要が認識され「内容と過程理論双方を含む理論」という分類もある。

キャリア発達に関連する理論において Bandura[4] の社会的学習理論がある。社会的学習理論が提唱されるまでの学習理論では、学習する人の行動に対して、直接経験することで学習が成立すると考えられてきた。しかし、直接の体験だけでなく、他人の行動を意識的に観察し、モデリングにおいても学習が成立することに着目し、行動、他の個人的要因、環境的要因の全てが相互に決定要因として作用すると捉えた。この社会的学習理論は、教育現場などを中心に様々なキャリア研究者によってキャリアの分野に影響を及ぼし、適用されている。

Lent, Brown, & Hackett[37] は、社会的学習理論から影響を受け、この三者相互作用に「自己効力感」や「結果期待」「個人的目標」の相互関係も追加し、社会認知的進路理論（以下、SCCT とする）のモデルを提唱した。この SCCT に関しては次節で述べる。

第２節　社会認知的進路理論に関する研究

第１項　社会認知的進路理論の概要

社会認知的進路理論（SCCT）とは Lent et al.,[37] によって Bandura[4] の社会的学習理論をベースにキャリア形成に関わる理論の統合に向けて開発された理論である。Lent et al.,[37] はキャリア形成において複雑に関係する要素について理解するための「社会認知フレームワーク」について以下の３つの大きな要素が存在することを明らかにした。（１）キ

ャリア関係の関心の形成、（2）学問またはキャリアの選択、（3）勉学または職業での持続的なパフォーマンスの発揮を提示している。このフレームワークは元来 Bandura [4] の提唱した社会的学習理論からの派生形であると考えられる。キャリア形成における個人的な意思もまた外的要因と同じ程度重要であることを示したものである。具体的には、自己効力感や結果期待、そして目標選択のメカニズムさらに周囲の環境や人間との相互関係、依存性、経験的要因などの課題を体系化しており、多くのキャリア発達の研究にこの理論は援用されている。

Lent et al., [37] は「自己効力」といった、かなり根源的なエネルギーを主役とし SCCT の体系的仕組みが成立することを示し、相互に作用しあう要因と影響力を整理している。

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。

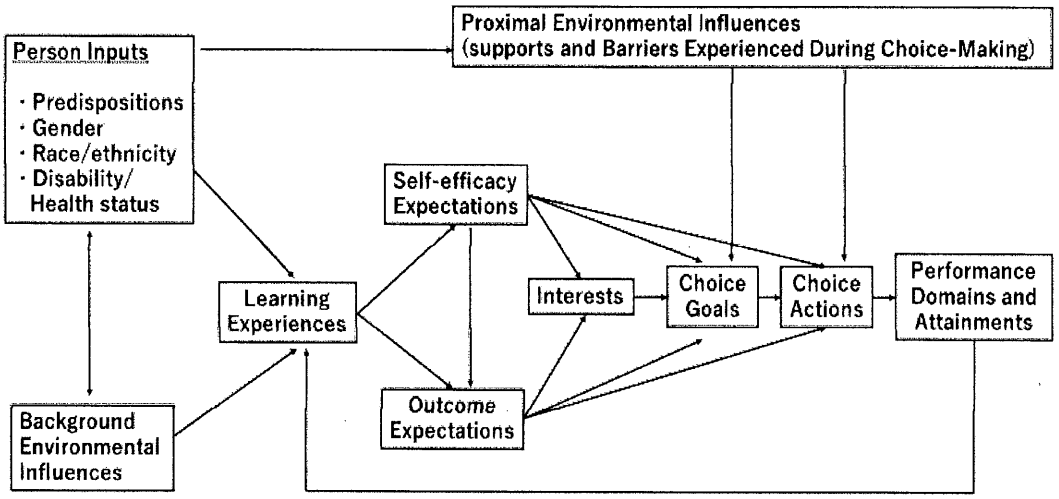

図 1 社会認知的進路理論の概念図

Lent, Brown, & Hackett (1994) [37]

第２項　自己効力感

自己効力感（Self-efficacy）とは、「自分が行為の主体であることを確信していること、自分の行為について自分がきちんと統制しているという信念、自分が外部からの要請にきちんと対応しているという確信」のことである [4]。Bandura [6] は、人間の行動を決定する要因として先行要因、結果要因、認知要因の３つの要因を挙げている。その中の先行要因

における期待の重要性を指摘し、期待を結果予期と効力予期の２つに区分した社会的学習理論を提唱している。

また、Betz & Hackett [7] はBandura [6] の社会的学習理論を職業選択の領域に応用した社会認知的理論を構築し、認知された自己効力感は職業選択の幅や興味に対して影響を及ぼしていることを明らかにしている。Bandura [6] は、自己効力感の信念の源として、１）制御体験（mastery experiences）、２）代理体験（vicarious）、３）社会的説得（social persuasion）、４）生理的・感情的状態（physiological and mood states）の４つの情報源を挙げている。

１）の制御体験とは、自己が自己の経験に対して持つ認識であり、成功体験のことである。成功する体験は、個人の効力感に強固な信念を作りあげるものである。しかし、たやすく成功した体験では意味が無く、忍耐強い努力によって障害を乗り越える体験が必要とされ、強い自己効力感を持つために最も有力な情報源である。

２）の代理体験とは、自己が他者の経験に対して持つ認識である。モデルの成功を見ると自分も同様のことができると思うことである。同様に、非常な努力をしても失敗した人を観察することは、観察者の自身の効力感の判断を低め、動機のレベルを下げてしまう。個人的な自己効力感に対するモデリングの影響力は、モデルとの類似性に強く影響される。

３）の社会的説得とは、自己に対する言葉による他者からの励ましによって「自分はできる」との認識を持つことである。しかし、社会的説得は容易に消失しやすいといった傾向がある。

４）生理的・感情的状態とは、自己効力感に影響を与える自己の状態である。たとえば、成功体験があり、手本となる良いモデルもおり、周囲からの励ましがあったとしても、自分のストレス反応や緊張、気分、疲労や痛みや苦痛などを衰弱のサインと判断する。自己疑念にかられている人は、その高まっている感情が健康を衰弱させていくものととらえる。自己効力感は肯定的な気分で強まり、落胆した気分で下がる [6]。

キャリア発達研究における自己効力理論の応用は臨床・教育場面における研究で多く用いられているほか、Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs, & Rogers [62] による特性的自己効力感として示されたもので、具体的な個々の課題や状況、年齢や性別に影響されない、より長期的に一般化した日常場面での行動に影響を与える自己効力感は様々な集団に適応可能であると考えられている。

第３項　結果期待

結果期待とは、「ある努力をすればきっと成功するだろう」という期待感のことである[37]。Bandura[4]は結果期待を１）物理的な予測、２）社会的結果、３）自己評価的結果に分類できるとしている。

SCCTの中で、結果期待は選択目標および行動に直接的な影響を及ぼし、認知された成果が評価されるほど、特定のキャリア目標と行動コースを採用する可能性が高くなる因子であるとされている[37]。つまり、コーチングキャリアを選択した場合、望ましい結果の期待と関心を得られるという人ほど、コーチングに対しての興味が高まり、コーチに就くためのキャリア目標、行動、成果達成を通じて直接的に影響を与えると考えられる。しかし、良い結果期待を認識できなかった場合、人はそのキャリア選択を避ける傾向があるといわれている。「この努力は報われる」という結果期待と、「自分ならこの努力はできそうだ」という効力期待の２つがそろってはじめて、人は意欲的に努力を継続することができる[47]。

第４項　環境因子

SCCTでは、直接的にキャリア行動選択に影響を与える環境因子も考慮している。これは、阻害要因となる「障壁」や、キャリア選択の手助けとなる組織や家族からのサポート、労働環境、教育や学習経験の機会、ロールモデルの存在といったものが含まれる。これらの環境因子はキャリア選択に影響を与えるほか、SCCTにおいて個人的要因と環境的要因は密接に関わり合っている。キャリア選択に影響を与える環境因子は、自己効力感、結果期待、興味を介して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)36)39)40)]。

コーチングキャリア選択においては、周囲が女性を受け入れない風潮があることや、女性のキャリア継続を妨げる女性特有の要因が影響することが報告されている[28)32)69)72)73)]。たとえば、結婚や出産・子育て、介護などのライフイベントと密接な関わりを持って展開されるのが女性のキャリアの特徴であり、女性の継続的なキャリア形成という観点から、大きな阻害要因となっている。また、その一方で女性特有の課題の克服や解決には、パートナーをはじめとする家族、組織による協力があることによって女性はコーチを長く続けられることも明らかになっている。

渡邉ら[71]は、男性優位となる日本社会において、女性がキャリアを継続し、さらに能力を十分に発揮させるためには、社会的な概念とされているジェンダー・ステレオタイプの文化や画一的な働き方から脱し、これまでの女性に対するキャリアアップのための機会提

供や育成、またそれに伴う支援体制において変革が必要となることを示唆している。

渡辺[70]は、キャリア形成はある年齢に達したら自然と実現できることではなく、そのために必要な能力や態度は外部からの働きかけ（教育や支援）が不可欠であるとしている。そのような取り組みがスポーツ界の女性のコーチングキャリア選択にも派生し、前向きなキャリア形成の実現が図られる必要があると考えられる。

第３節　女性のキャリア形成に関する研究

女性のキャリア形成に関する研究は多く行なわれている[17)33)42)67)68)69)70)]。結婚・出産・子育てなどライフイベントの影響により就業継続が困難となっていた時代から、1985 年に制定され翌年の４月から施行された男女雇用機会均等法以来、女性の就業支援においては様々な政策が施行されてきた。現在の日本における取り組みとして、内閣府では男女共同参画社会の実現に向けて「女性のチャレンジ支援」、文部科学省では「女性のキャリア形成支援」として進められてきた[46)]。しかし、現実では厚生労働省が発表した「出産後の就業変化に関する統計」を見ると、出産後に働き続ける女性が増えていないことが明らかとなった。こうした女性のキャリア選択には、個人の価値観をベースにして、職場の要因、家庭の要因が絡み合っていると示唆している[67)]。

渡辺[70]は、女性のキャリア形成支援のあり方について、女性自身が性役割に依存するのではなく、１人の人として社会の中で生き生きと生きるために、自己の役割を果たす重要性を認識するという思考の転換を図り、女性に対して外部からの介入が必要であるとしている。さらに、キャリア形成支援が最も急務な対象者を成人女性としている。これは「現在の成人女性は、女性の歴史のなかでももっとも変動の大きい過渡期の真只中にあって、多様な生き方を選択する可能性が拡大するなかで、従来のロールモデルは役に立たず、新たな生き方を実践するための準備が不十分ななかで、自己責任で生き方を選ばざるを得ない」（p.18）と報告している。

女性が自分らしい生き方を選択する支援は、スポーツ界においても 2003 年から文部科学省において、優秀な選手及びその指導者等が行なう競技技術等の向上や将来に向けての職業や実際生活に必要な知識や能力を身につける能力育成教育を施行している[65)]。将来に繋がるこのキャリア形成支援の枠組みがさらに広げられる必要があると考えられる。

第４節　女性アスリートのセカンドキャリアに関する研究

相原・伊吹[1]は、「働くことを意識する限り、セカンド・キャリアはどのような人にも共通の問題である。学校から卒業する人、休職する人、人生の半ばで仕事・会社を辞める人、定年退職をする人など全ての人にとって１つの区切りを迎えてその後の生活と人生をどうするのかは重大な関心事である。」（p.76）と報告している。アスリートのセカンドキャリアについても同様であり、菊[31]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選手時代からのコーチング教育、資格取得のサポートなど国レベルでのコーチ育成と増加に力を注ぐ取り組みをさらに加速させていく必要があると訴えている。それまでの経験を生かした現場でのセカンドキャリアを希望し「引き続き競技に関わりたい」という強い意向を示すアスリートもみられる[69]。また、吉田[75]らは、「セカンドキャリアの問題を単にアスリートの引退後の生活への適応の困難の問題として捉えるのではなく、スポーツ界の構造的問題として捉えることを見据えながら、スポーツキャリアの汎用性を高め、それが社会文化的な価値形成へつながるようなアスリートのセカンドキャリア支援の仕組みを作っていく」（p.86）としている。これはスポーツ界全体の問題であるが、女性アスリートには女性特有のキャリアに関する問題が存在する[13][32]。

山口[72]は、女性アスリートの課題として、引退後のキャリアを挙げ、「国際大会、オリンピック等での活躍は目立つが、指導者や組織における意思決定者としての女性の数は非常に少ないのが現状である。この理由として、高校から実業団へ進む割合が男性よりも多く、学歴が低いこと、指導者や組織の中で活躍する時期に結婚、出産、育児といった女性ならではの事情が重なること、ロールモデルの不足、スポーツ組織の中に女性を活用するという意識が低いことなどが挙げられる。引退後の女性が次のキャリアにおいても活躍することは、スポーツ界のみならず社会への還元でもあると考える」（p.9）と述べている。

第５節　女性のコーチングキャリアに関する研究

女性のコーチングキャリアに関する研究は、日本でも徐々に注目されてきている。女性アスリートの育成は、女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性エリートコーチを育成することにより、重要な役割を果たすと考えられ環境整備として策定されている[66]。しかしながら、我が国における女性のコーチの数は少なく、女性はコーチングキャリアが家庭との両立を妨げるという認識を男性よりも強く抱いており、コーチングキャリアを選択する際、結婚・出産・子育てへの懸念があると考えられる[28]。

女性は男性に比べ、コーチング効力感が低く、ポジティブな情報源となり得る要因へのアクセスの少なさが、男性との効力感の違いに影響を与えている可能性が示唆され、女性はスポーツ指導の現場において性差別を感じているとしている[45]。

図2はLa Voi & Dotove[34]が、女性コーチのバリアとサポートの生態学的モデルである。

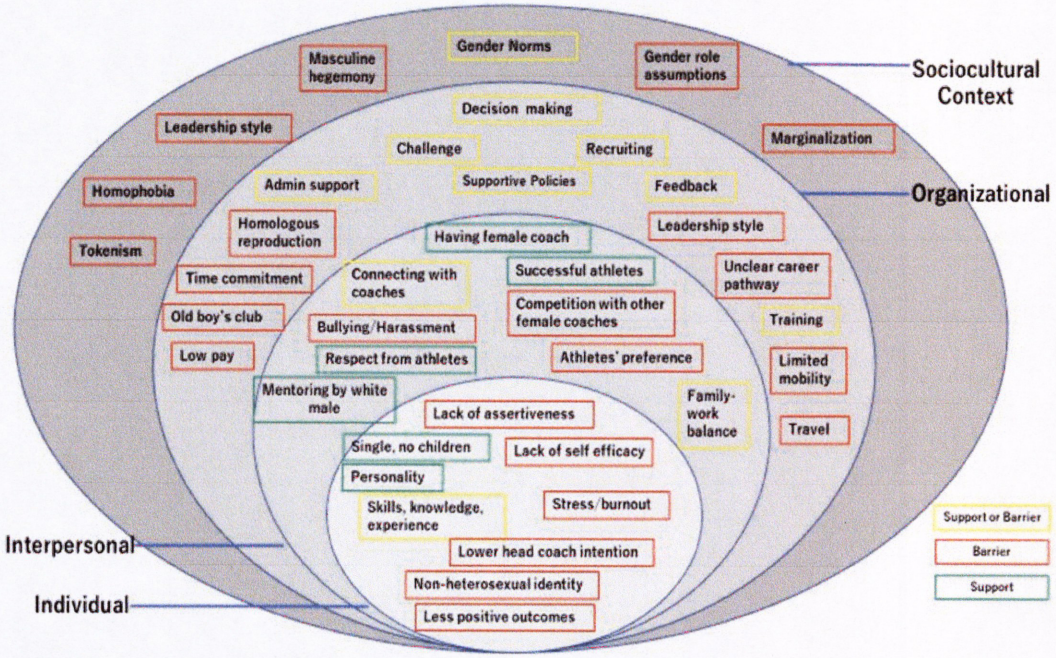

図 2 女性コーチを取り巻くバリアとサポートに関する生態学的モデル

LaVoi & Dutove (2012)[34], p. 20, Figure 1 より抜粋

第6節　女性コーチの障壁に関する研究

第1項　海外における研究

海外における女性コーチの抱える障壁に関する研究は、1970 年以降北米を中心に行なわれてきた。

Kilty[29] は、女性コーチの障壁には外的障壁と内的障壁が存在することを述べている。外的障壁については、1）女性コーチは男性コーチに比べ競争的に同等でないとの思い込み、2）採用時の類似性の原則、3）性的指向、4）メンターの不足の4つを挙げている。

内的障壁については1）完璧主義、2）自己主張の欠如、3）達成欲の抑制、4）ワークライフバランスを保つためのストレスの4つを挙げている。

また、女性がスポーツの中でリーダーのポジションに就くことが困難である理由につい

ては、役割理論や役割適合性理論で説明できると考えられる。役割適合性理論では、性別において期待する役割がそれぞれあり、女性は自然に優しい・協力的・親切・気遣い・感受性豊か・子育てなど社会性があるとされている[9]。このような背景があるがゆえに、ある仕事において必要とされる能力が女性に期待される特徴と合致しない場合は適性がないと見られると考えられる。

LaVoi & Dutove[34]は、女性のリーダーシップに関する研究をまとめ、「女性コーチの障壁とサポートの生態学的モデル」（図2）を作成した。女性コーチが直面する障壁とサポートを、1）個人、2）人間関係、3）組織、4）社会文化の4つのカテゴリーに分類している。このようにカテゴリーごとに分類することで女性コーチの抱える問題が明らかとなり、今後の女性コーチの数を増やすための戦略や政策を提案するのに役立つ可能性があると、この生態学的モデルの導入の意義を述べている。

Kidd [30]によると、女性コーチを取り巻くバリアとサポートに関して、スポーツは全ての人に対して開かれているべきであるが、現実は男性主義・特権的な世界が残っており、女の子や女性が正当な評価が得られないことが多々ある。女性がスポーツ界のリーダーシップを取ることや、コーチとして多く就任することによりスポーツ界の健全性を示すことができ、少女や女性にとってスポーツが良き文化であることを認識させることができる。ジェンダーはコーチ採用の際における審査基準になるべきではないが、女性コーチを虐げることによって多くの有能な人材を失っている。男子女子、子どもたちの教育にとって大切なことであり、スポーツ文化そのものにとって必要であると述べている。

第2項　日本における研究

日本においても女性コーチの抱える障壁に関する問題は関心が高まっており研究がなされている。

藤崎[13]は、カナダをはじめとする女性コーチの育成に力を入れている先進国に比べ、日本は女性コーチ育成に関して発展途上であると見解を示している。さらにコーチングの現場においては、女性コーチの魅力や、そのキャリアの価値をアスリートに伝えていかなければならないと述べている[71]。

三倉[43]は、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、海外で行な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示している。

第7節　クレー射撃について

クレー射撃の起源は、18世紀後半ヨーロッパの貴族が、当時王族しか楽しめなかった狩猟を模して、標的として鳩を放し、撃ち落としたものが始まりといわれている。鳩のかわりに素焼きの皿（クレー）を標的として競技化したものが、現在のクレー射撃で空中に飛び出したクレーを散弾銃で撃つ。日本においてクレー射撃が始まったのは1922年（大正11年）である。1つの装置から遠くにクレーが飛び去る「トラップ」と、左右の装置からクレーが放出される「スキート」がある。スポーツとしてクレー射撃はオリンピック正式種目となっており、1900年開催のオリンピック（パリ大会）から公式種目となり、わが国では1956年のメルボルン大会より選手を派遣している[15]。

1992年のバルセロナ大会においてはトラップ種目において、渡辺和三が銀メダルを獲得している。女性選手がオリンピック競技大会に参入したのは、スキート種目では1972年ミュンヘン大会からであり、1992年バルセロナ大会まで男女混合で実施されていた。またトラップ種目においては1972年ミュンヘン大会から1980年モスクワ大会まで男女混合で実施されていた。1996年にダブルトラップ女子が正式種目になったことを機に、女性の競技者の参加が増え、2000年シドニー大会より各種目別における男女別での競技が実施されている[57]。日本では銃砲刀剣類取締法（以下、銃刀法）の観点から20歳以上という所持許可制限のあるクレー射撃競技は、比較的高年齢まで国際レベルでの競技活動が可能なスポーツである。しかしながら競技特性の情報や認知度は低く、女性アスリートの数も少ない。また女性アスリートの現状や、セカンドキャリア、コーチに関する文献は見られない。

第8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．SCCTは、スポーツ指導者職を職業として選択する上での関連要因を包括的に説明しうる理論である。

2．女性は男性に比べコーチング効力感が低い可能性があり、女性はコーチングキャリアを選択する際、情報源のアクセスの少なさが効力感の違いに影響している。指導の機会、指導者講習会への参加の機会の提供が必要である。

3．女性のキャリア形成支援において様々な政策が日本では施行されているが、依然として出産後の就業状況は改善されておらず、ライフイベントへのネガティブな懸念を多く

の女性が抱いている。

4．女性アスリートには女性特有のキャリアに関する問題が存在し（結婚・妊娠・出産・子育て）男性アスリートのセカンドキャリアの問題とは別に検討されるべき問題である。

5．女性のコーチングキャリア選択および女性コーチにおいて、性別による社会的役割の背景が障壁を生んでいる。その背景には日本社会に残る男性優位な風潮がある。

以上のことから、女性はキャリア形成においてライフイベントへの障壁を感じており、コーチ職への興味度を持ちにくい現状にあると考えられる。競技引退後に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選手時代からのコーチング教育支援や、女性自身がキャリア構築と向き合う情報提供、障壁への支援を検討する必要がある。世界的にも女性のキャリア構築は注目されている課題であり、変革の時を迎えている。女性の指導者増加のための支援を活かし、コーチングキャリア選択に関わる要因を明らかにする必要がある。しかしながら、女子クレー射撃のコーチングキャリア選択の要因やプロセスに理論的に示した研究はない。したがって、SCCT を援用することにより、今後セカンドキャリアを選択する現役アスリートのキャリア選択のプロセス、個人的要因、環境的要因を理論的に示すことができる。さらに女子クレー射撃選手のコーチングキャリア選択の予測因子を検討することに適したモデルであると考えられる。

第９節　仮説の設定

第１項　キャリア選択行動を規定する社会認知的進路理論（SCCT）の要因間の関係性

１．理論仮説１

本研究の理論仮説１は「SCCT 関連要因であるコーチ職への興味度、コーチング効力感、結果期待、学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因との間には関係性がある」とした。

１）作業仮説１a

本研究の作業仮説１a は「コーチ職への興味度は、SCCT 尺度に含まれるコーチング効力感、結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子との間に正の相関がある」とした。

２）作業仮説１b

本研究の作業仮説１ｂは「SCCT 尺度に含まれる、コーチング効力感、結果期待、コー

チ職への興味度、行動選択に直接的に影響を与える環境因子は、（1）個人要因（年齢、婚姻状況、子ども、学歴）、（2）環境的要因（競技レベル、競技開始年齢、代表経験、競技経験年数、公式戦出場回数）、（3）学習経験（射撃指導経験、ロールモデル、女性コーチによる指導、指導者からの恩恵、メディア、セミナー、レクチャー）、（4）目標選択によって異なる」とした。

第2項　コーチ職への興味度の予測因子

1．理論仮説2

本研究の理論仮説2は「コーチング効力感、結果期待、クレー射撃に関連する学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチ職への興味度の予測因子となる」とした。

第3項　コーチング効力感の予測因子

1．理論仮説3

本研究の理論仮説3は「コーチ職への興味度、結果期待、学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチング効力感の予測因子となる」とした。

なお、本研究は図1で示したLent & Brown (2006)[35] Lent et al., (1994)[37]のモデルにできる限り忠実に従い、調査の実施および分析を行なった。本研究におけるSCCTモデルの主要因の定義づけとして、個人的要因を一般的な個人属性要因とし、環境的要因においては個人の環境状況ならびに選手として得た先行要因とする。学習経験においてはクレー射撃の指導に関する学習経験とし、目標選択は、競技経験や学習経験から得られたものとする。行動選択に直接的に影響を与える環境因子（サポートとバリア）においては、社会認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデルとする。内容については以下に示す。

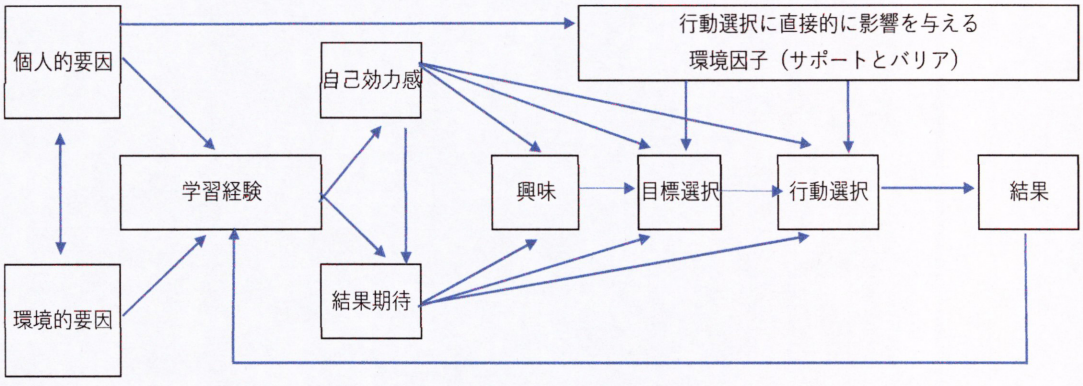

図 3 社会認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル

（渡邉、2016 より改変）[71]

1．個人的要因（一般的な個人属性要因）においては、1）年齢、2）職業、3）最終学歴、4）結婚の有無、5）子どもの有無の５項目を設定した。

2．環境的要因（個人の環境状況ならびに選手として得た先行要因）においては、1）クレー射撃を始めた年齢、2）競技経験年数、3）競技開始のきっかけ、4）練習頻度、5）公式戦出場回数、6）代表経験、7）競技レベル、8）子どもの面倒の８項目を設定した。

3．学習経験においては、1）女性コーチによる指導経験、2）メディアの印象深いコーチの有無、3）講演会やセミナーでのコーチとの出会い、4）指導経験、5）コーチング教育、6）ロールモデル、7）指導者からの恩恵の７項目を設定した。

4．目標選択においては、目標とする大会１項目を設定した。

5．興味においては、1）コーチという職業に興味を覚えた・失った出来事の有無、2）コーチ職への興味度の有無の２項目を設定した。

6．行動選択に直接的に影響を与える環境因子（サポートとバリア）においては、1）必要なサポート、2）ワークライフバランス、3）処遇不均衡、4）社会的地位・教育機会不均衡、5）周囲の協力の５項目を設定した。

第３章　研究方法

第１節　調査１：日本クレー射撃協会に所属する女子選手における実態調査

本研究では、調査１として、国内のクレー射撃女子選手を対象として、コーチ職に対する質問紙調査を実施した。

第１項　調査方法

１．調査対象者

調査１では、2017 年 10 月現在、日本クレー射撃協会に所属している女性選手 61 名を対象とした。調査対象とした 61 名の所属会員のうち 55 名から回答を得られた（回答率 90.2%）。また、対象者の年齢は、20～72 歳であり、平均年齢は 42.4（±11.9）歳であった。

２．調査期間

本研究の調査期間は、2017 年 10 月から 2018 年の７月の９ヶ月間であった。

３．質問紙調査

本研究では郵送法による質問紙調査を実施した。

調査対象者は質問紙記入後、返信用封筒により質問紙を返送した。質問紙は選択形式と自由記述形式を採用した。また、本研究で用いた依頼書および調査用紙は、それぞれ添付資料Ａ、Ｂに示した。

４．質問内容

１）個人的要因、環境的要因に関する項目

個人的要因に関する項目は、（１）年齢、（２）職業、（３）最終学歴、（４）結婚の有無および配偶者の職業、（５）子どもの有無の５項目であった。

環境的要因に関する項目は、（１）子どもの面倒、（２）競技開始のきっかけ、（３）競技レベル、（４）競技開始年齢、（５）代表経験、（６）競技経験年数、（７）公式戦出場回数、（８）練習頻度の８項目であった。

２）コーチングに関する学習経験（知識・教育）に関連する項目

Lent et al.,[37] の SCCT モデルにおけるコーチングに関する学習経験に関する項目には、

知識・教育経験に関連する項目と指導経験に関連する項目を含んだ。知識・教育経験に関連するものは（1）女性コーチに指導を受けたことがあるかおよび時期、（2）メディアでの印象深いコーチ、（3）講演会やセミナーでの印象深いコーチ、（4）ロールモデルの4項目であった。なお、女性コーチの指導経験の有無はクレー射撃に制限していない。指導経験に関連する項目は（1）指導経験、（2）指導対象、（3）指導頻度、（4）コーチング教育、（5）コーチング教育者、（6）コーチング教育内容、（7）コーチからの恩恵の7項目であった。いずれも「はい」または「いいえ」の2択で回答を求めた。

3）コーチという職業への興味度に関連する項目

コーチという職業への興味についての項目は（1）クレー射撃のコーチングキャリアへの興味、（2）興味を持ち始めた時期、（3）指導対象選手のレベル、（4）コーチングキャリアに興味を覚えた、または失った出来事、（5）コーチに恵まれてきたかの5項目であった。（1）のコーチングキャリアの興味の程度を尋ねる質問項目として「コーチという職業に興味がありますか」の1項目を用い、「まったくない」、「ない」、「あまりない」、「どちらでもない」、「少しある」、「ある」、「非常に強くある」の7件法で回答を求めた。（2）および（4）は自由記述にて回答を求めた。（3）は「日本代表」「海外選手」「学生選手」「国内公式大会出場選手」「その他」のうち1つを選択してもらった。（5）においては、「1.全くそう思わない」から「7.すごくそう思う」の7件法で回答を求めた。

4）SCCTの中核3要素および行動選択に直接的に影響を与える環境因子に関する項目

SCCTの中核を成す3要素は、（1）自己効力感、（2）結果期待、（3）目標選択の3項目であった。SCCTの中で認知的要因として設定された（1）自己効力感（1項目）、（2）結果期待（3項目）、（3）目標選択（1項目）、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（サポートとバリア）に関する項目は、（4）家庭との両立（3項目）、（5）女性への差別（6項目）、（6）周囲からのサポート（2項目）、（7）労働条件（1項目）、（8）労働時間（1項目）、（9）報酬（1項目）、（10）社会的地位（1項目）、（11）ロールモデル（2項目）の計11因子21項目であった。

なお、本研究では、以上の21項目に加えて、藤崎[13]、三倉[43]、渡邉[71]が実施した、コーチングキャリアに関する研究で用いた質問項目（11項目）を追加し、計32項目とした。さらに、これらの項目はいずれも「1.全くそう思わない」、「2.そう思わない」、「3.あまりそ

う思わない」、「4.どちらでもない」、「5.少しそう思う」、「6.そう思う」、「7.強くそう思う」の７件法で回答を求めた。

第２節　調査２：外国人コーチにおける調査

本研究では、クレー射撃のコーチングに関する国際動向を明らかにするため、海外コーチを対象として、調査２を行なった。

第１項　調査方法

１．調査対象者

本研究の調査対象者は、国外のナショナルコーチ男性４名、国際クレー射撃連盟コーチングアカデミー・ヘッドコーチ男性１名、国際クレー射撃連盟資格Ｂコーチ女性１名の計６名であった。

２．調査期間

調査期間は2018年7月から2018年９月の２ヶ月間であった。

３．質問紙調査

国際大会会場において調査を依頼し、同意書への署名を得たのち、自由記述式質問紙調査を実施し回収した。また、本研究で用いた依頼書および調査用紙は、それぞれ添付資料Ｃ～Ｆに示した。なお、過去５年間における国際大会上位カ国の結果を添付資料Ｅに示した。

４．質問内容

１）ナショナルコーチおよびアメリカの女性コーチ

（１）個人属性

個人属性の項目は、①年齢、②性別、③国籍、④コーチをしている国、⑤役職の５項目であった。

（２）コーチをしている国の競技環境

コーチをしている国の競技環境の項目は①会員数、②競技開始年齢・散弾銃所持許可年齢、③国や協会がサポートしている内容の３項目であった。

（3）コーチという職業について

コーチという職業に関する項目は①コーチングキャリアを選択したきっかけ、②女性アスリートの増加に必要なこと③女性コーチの増加に必要なこと、④女性コーチとしての利点、⑤女性であることの意識の有無と理由、⑥男性アスリートと女性アスリートの指導の違いについての６項目であった。このうち男性コーチには①から③項目のみ、女性コーチには①から⑥項目すべてに回答を求めた。

2）コーチングアカデミー・ヘッドコーチ

（1）個人属性

個人属性に関する質問項目は、①年齢、②性別、③国籍の３項目であった。

（2）アカデミーについて

ISSF コーチングアカデミーのコーチにのみ、下記のアカデミーの関する質問とコーチング全般についての質問への回答を求めた。アカデミーについては、①コーチングアカデミー設立年、②当該コーチが輩出したアカデミー生の人数、③当該コーチがアカデミーで指導を開始した年④コーチングアカデミーの講師を志望したきっかけ、⑤後性別による指導法の差異についての５項目であった。コーチング全般については、①コーチングで大切なこと、②女性アスリート増加に必要なこと、③女性コーチ増加に必要なことの３項目であった。

（3）コーチング全般について

コーチングについての項目は①コーチングで大切なこと、②女性アスリート増加に必要なこと、③女性コーチ増加に必要なことの３項目であった。

第３節　分析方法

国内調査に関しては、記述統計、各種検定・分析（因子分析、相関分析、ｔ検定、一元配置分散分析、重回帰分析）および自由記述式回答の質的分析を行なった。海外調査に関しては、記述統計ならびに自由記述式回答の質的分析を行なった。

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

第１項　記述統計

日本人を対象とした調査における記述統計を用いた項目は、１）年齢、２）職業、３）最終学歴、４）婚姻状況、５）子どもの有無、６）クレー射撃を始めた年齢、７）競技経験年数、８）競技開始のきっかけ、９）練習頻度、10）公式戦出場回数、11）代表経験、12）コーチへの恩恵、13）コーチ職への興味度、14）女性コーチの指導の有無、15）お手本となるコーチ有無、16）メディアでの印象深いコーチ有無、17）講演会やセミナーでの印象深いコーチ有無、18）クレー射撃の指導経験、19）必要なサポート、20）目標とする大会、21）コーチという職業に興味を覚えた・失った出来事の有無の計21項目であった。

第２項　質的データ分析

日本人を対象とした調査における自由記述式の質問は「女子のクレー射撃選手を指導するにあたり必要と思われる事柄があれば教えて下さい」「コーチという職業にいつ頃から興味を持ち始めましたか」「コーチという職業に興味を覚えた出来事、もしくは興味を失った出来事があった場合、どのような出来事でしたか」、の３項目であった。

分析にはKJ法[18]を用いた。心理学領域において質的研究の経験が豊富な専門家と筆者の２名で実施し、分類に主観的な偏りが生じないよう努めた。

第３項　SCCTに関連する質問項目の検討

渡邉ら[71]の研究を援用して作成したSCCTに関連する11因子21項目を基に、因子構造を検討した。最尤法プロマックス回転による探索的因子分析を行ない、単純構造が得られるよう、複数の因子に負荷する項目を削除し、各項目がいずれか一つの因子に対し負荷量.40となるまで分析を繰り返した。抽出された因子の信頼性を検討するために、内的整合性を示すクロンバックのα係数を算出した。各因子間についてピアソンの相関分析を行なった。

第４項　理論仮説１の検証に関する分析

理論仮説１を検証するため、コーチ職への興味度とSCCT尺度因子との８因子間の相関分析を行った。その後、SCCT関連尺度ならびにコーチ職への興味度の程度を従属変数とし、SCCTモデルにおける個人的要因、環境的要因、学習経験、目標選択との関連をｔ検定ならびに一元配置分散分析を用いて検討した。ｔ検定における独立変数は、競技レベル

（国際群・国内群）、代表経験の有無、女性コーチによる指導経験の有無、ロールモデルの有無、メディアからの感化の有無、コーチングレクチャー受講経験の有無、講演会における感化の有無、射撃指導経験の有無、現在の婚姻状況、子どもの有無の10項目とした。一元配置分散分析における独立変数として6項目を用い、年齢を5群「1：20歳代、2：30歳代、3：40歳代、4：50歳代、5：60歳以上」、競技経験年数を5群「1：0～5年、2：6～10年、3：11～15年、4：16年～20年、5：20年以上」、コーチに恵まれた程度を3群「1：恵まれてない、2：どちらでもない、3：恵まれた」、学歴は4群「1：高校卒、2：専門学校卒、3：大学卒、4：大学院卒」、興味度は3群「1：興味あり、2：興味なし、3：どちらでもない」、目標とする大会は3群「1：国際レベル、2：全国大会レベル、3：その他」に分けた。

第5項　理論仮説2の検証に関する分析

理論仮説2で設定した、コーチ職への興味度がSCCT関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証するため、ステップワイズ法による重回帰分析を行なった。コーチ職への興味度を従属変数とし、SCCTモデルに関連する個人的要因2項目（年齢、婚姻状況）、環境的要因5項目（射撃を始めた年齢、競技経験年数、公式戦出場回数、代表経験、競技レベル）、学習経験7項目（女性コーチ指導経験、ロールモデル、指導者からの恩恵、指導経験、レクチャー、セミナー、メディア）、目標選択に関する1項目、SCCT因子である自己効力感、結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会の不均衡、周囲の協力）の8尺度得点、全23項目を説明変数とし、抽出モデルにおける各要因の標準偏回帰係数ならびに重回帰係数を算出した。

第6項　理論仮説3の検証に関する分析

理論仮説3で設定した、コーチング効力感がSCCT関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証するため、ステップワイズ法による重回帰分析を行なった。SCCT尺度のコーチング効力感（合計）を従属変数とし、SCCTモデルに関連する個人的要因2項目（年齢、婚姻状況）、環境的要因5項目（射撃を始めた年齢、競技経験年数、公式戦出場回数、代表経験、競技レベル）、学習経験7項目（女性コーチ指導経験、ロールモデル、指導者からの恩恵、指導経験、レクチャー、セミナー、メディア）、目標選択に関する1項目、コーチ色への興味度に関する1項目、SCCT因子のなかの結果期待、行動選択に直接的に影響

を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会の不均衡、周囲の協力）の５尺度得点、全21項目を説明変数とし、抽出モデルにおける各要因の標準偏回帰係数ならびに重回帰係数を算出した。

第４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（順大院ス倫第30-80号）。

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

第４章　結果

第１節　調査１：日本クレー射撃協会に所属する女性選手における調査

第１項　SCCT 理論に依拠した各要因の記述統計ならびに自由記述回答の分析

本研究の対象者は、調査時点で日本クレー射撃協会に所属していた女性選手 61 名のうち、有効回答が得られた 55 名（有効回答率 90.2%）とした。

１.個人的要因

１）年齢

表１は、本調査対象者の年齢の最小値、最大値、平均値および標準偏差を示した。日本クレー射撃協会に所属する女子選手は 20~72 歳と幅広く、平均年齢は 42.4（SD±11.9）歳であった。

表 1 対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	20	72	42.4	11.9

(n=55)

２）個人属性

表２は、対象者の職業、最終学歴、婚姻状況、子どもの有無を示した。

職業は、「一般企業」、「官公庁」、「個人技業主」、「パート・アルバイト」、「主婦」、「学生」、「無職」、「その他」の８カテゴリーのうち最も多かったのは、一般企業勤務 22 名（40.0%）で、主婦、個人事業主、パート・アルバイトと続き、それぞれ 10%前後であった。

最終学歴は、「高校」、「専門学校」、「大学」、「大学院修了」、「その他」の５つの選択肢のうち、大学卒業が 29 名（53.7%）、つづいて高校卒業 16 名（29.6%）、専門学校 7 名（13.0%）の順に多かった。

調査時点での婚姻状況については、55 名中、既婚者は 22 名（35.5%）、未婚者は 33 名（64.5%）と、未婚者の割合のほうが大きかった。

子どもの有無に関しては、55 名中 40 名（73.0%）は子どもがおらず、15 名（27.0%）が子どもを持つ母親であった。

表 2 対象者の個人属性

質問番号	内容		n	%
1-2	職業	一般企業	22	40.0
		主婦	7	12.7
		個人事業主	6	11.0
		パート・アルバイト	5	9.1
		官公庁	3	5.5
		学生	2	3.6
		無職	1	0.6
		その他	8	14.6
1-3	最終学歴	大学	29	53.7
		高校	16	29.6
		専門学校	7	13.0
		大学院	1	1.85
		その他	1	1.85
1-4	婚姻状況	未婚者	33	64.5
		既婚者	22	35.5
1-5	子どもの有無	無	40	73.0
		有	15	27.0

2．環境的要因

1）クレー射撃の個人の環境状況ならびに選手として得た先行要因

表3は、競技を始めたきっかけ、練習回数、公式戦出場回数、選抜された大会、コーチから受けた恩恵について尋ねた結果を示した。

競技を始めたきっかけは、「親の影響」、「親戚の影響」、「姉妹の影響」、「近くに射撃場があった」、「友達の影響」、「憧れの女性選手の影響」、「その他」の7択から回答を求めた。最も多かったのは、その他の23名（41.8%）、次いで親の影響15名（27.3%）、友達の影響9名（16.4%）の順であった。その他に記述されていた事柄としては夫の影響が最も多かった。

1ヶ月あたりの平均練習日数については「1：1～5日」「2：6～14日」「3：15～24日」「4：25日以上」の選択肢を設けて尋ねたものを示した。月に1～5日が37名(67.3%)と最多であり、6～14日が15名（27.3%）、15～24日が3名（5.5%）であった。

年間の公式戦出場回数を「1：0回」「2：1～4回」「3：5～9回」「4：10～19回」

「５：20～29 回」「６：30 回以上」の６択にて回答を求めた。年に 10～19 回の 15 名（27.3%）、１～４回が 14 名（25.5%）、５～９回が 14 名（25.5%）と、年間１～19 回と広く分布していた。20 回を超える者は５名と少ない一方で、一度も出場していない者も７名（12.7%）いた。

これまでに選出された最高位の大会については、「地域ブロック大会」、「国民体育大会」、「世界ジュニア選手権」、「アジア選手権」、「アジア競技大会」、「世界選手権」、「オリンピック」、「その他」の９択から回答を求めた。分析に際して、「国際大会レベル」、「地域ブロック/全国大会レベル」、「各都道府県大会を含むその他」に３つに分類した。その結果、国際大会に選出された経験のある者は 15 名（27.3%）、地域ブロック/全国大会に選出された経験を有する者は 11 名（20.0%）、各都道府県大会レベルの者は 29 名（52.7%）であった。

選手としてコーチに恵まれてきたと思うかについては、「１：全くそう思わない」「２：そう思わない」「３：あまりそう思わない」「４：どちらでもない」「５：少しそう思う」「６：そう思う」「７：すごくそう思う」の７件法で尋ねた。分析にあたり、上述の１～３を「１：恵まれていない」、５～７を「2：恵まれている」４を「３：どちらでもない」として３群に区分した。恵まれてきたと思う者が 25 名（45.5%）、恵まれていないと考える者が 20 人（36.4%）、どちらでもないが 10 名（18.2%）であった。

表 3 クレー射撃の個人の環境状況ならびに選手として得た先行要因

質問番号	内容		n	%
2-8	競技を始めたきっかけ	親の影響	15	27.3
		友達の影響	9	16.4
		親戚の影響	3	5.5
		憧れの女性選手の影響	3	5.5
		近くに射撃場があった	1	1.8
		姉妹の影響	1	1.8
		その他	23	41.8
2-9	練習回数	1～5日	37	67.3
		6～14日	15	27.3
		15～24日	3	5.5
		25日以上	0	0.0
2-10	年間出場回数	10～19回	15	27.3
		5～9回	14	25.5
		1～4回	14	25.5
		0回	7	12.7
		20～29回	4	7.3
		30回以上	1	1.8
2-11-1	選抜された大会	各都道府県大会レベル	29	52.7
		国際大会レベル	15	27.3
		全国大会レベル	11	20.0
3-16	コーチからの恩恵	恵まれてきた	25	45.5
		恵まれてない	20	36.4
		どちらでもない	10	18.2

2）競技開始年齢および競技経験年数

表4は、本調査対象者の競技開始年齢および競技経験年数の最大値、最小値、平均値、標準偏差を示した。競技開始年齢は18～55歳と幅広く、平均年齢が30.4歳（SD±9.1）、競技経験年数は9.9年（SD±8.1）であった。

表 4 対象者の競技開始年齢および競技経験年数 (n=55)

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
競技開始年齢	18	55	30.4	9.1
競技経験年数	1	42	9.9	8.1

3.興味

1）コーチ職への興味度

表5は、コーチ職への興味の程度について示した。「1：まったくない」「2：ない」「3：あまりない」「4：どちらでもない」「5：少しある」「6：ある」「7：非常に強くある」の7件法で回答を得た。分析に際しては、上述を3群に分類し、1～3は「興味がない」、5～7は「興味がある」、4は「どちらでもない」に振り分けた。興味があると答えた者は12名（21.8%）、興味がないは30名（54.5%）、どちらでもないが13名（23.6%）となり、興味がないという回答が半数を上回った。

表 5 コーチ職への興味度

質問番号	内容		n	%
3-14	コーチ職への興味度	興味ない	30	54.5
		どちらでもない	13	23.6
		興味ある	12	21.8

表6は、興味があると回答した 12 名に、その契機について自由記述式で回答してもらったものを KJ 法[18]の手順に従い分析した結果を示した。合計 13 ラベルが得られ、カテゴリー化の結果として編成された大分類は、「他者への上達支援／楽しさ伝達への希求（5）」「自身のスキルアップ希求（4）」、「海外経験や指導スキルの不足（2）」「その他（2）」が抽出された。

表 6 興味を持ったきっかけ

大分類		中分類	ローデータ	ラベル数
他者の上達支援／楽しさの伝達への希求	(38.4%)	手助け（全般）	何か役に立てる事は無いかと思った [1]	5
		手助け（初心者）	今後競技を始める人の手助けになるならコーチをやりたい [2b]	
		手助け（初心者）	初心者のサポートができる [46a]	
		手助け（初心者）	初心者を見ていてコーチがいたらもっと上手になると思えた[24]	
		楽しさの伝達	クレーの楽しさを伝えたい [3]	
自身のスキルアップ希求	(30.8%)	自身の技術的悩み	公式戦に出るようになって自分の射法に悩み始めた頃 [39]	4
		技術上達法への希求	射撃が上達する方法を具体的に知りたいから [16]	
		自身の指導者不在	自分にはいなかった [15]	
		互いに成長	互いに成長できる [46b]	
海外経験と指導スキルの不足	(15.4%)	国際経験のある指導者不足	海外試合経験のない指導者ばかり [54a]	2
		指導スキルの不足	全く論理的指導ができていなかった [54b]	
その他	(15.4%)	わが子の銃所持	子どもが銃の許可を取った時 [35]	2
		調査協力による気づき	このアンケートで改めて問われたため [2a]	
				13

(n=12)

4.学習経験

1）クレー射撃における学習経験

表7は、女性コーチの指導を受けた経験の有無「ない・ある」、コーチ職という職業において手本となる人物の有無「いない・いる」、メディアでの印象深いコーチとの出会いの有無「ない・ある」、講習会やセミナーでの印象深いコーチとの出会いの有無「ない・ある」、クレー射撃の指導を行なったこと有無「ない・ある」、コーチングについてのレクチャー受講の有無「ない・あり」を尋ねた結果を示した。

女性コーチにスポーツ指導を受けた経験については、「ある」と回答した者は 14 名（25.5%）に対して、「ない」と答えた者は 39 名（70.9%）、無回答２名となり、７割を超える選手が女性に指導された経験がなかった。

コーチという職業に関して手本となる人の有無は、「いる」と回答した者が 27 名（49.1%）、「いない」と回答した者は 25 名（45.5%）、無回答３名となり、有無の程度はほぼ同数であった。

メディアで印象深いコーチの話を聞いたり、読んだ経験の有無の問いに対しては、「ある」が 34 名（61.8%）に対し、「いない」は 21 名（38.2%）であった。

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の有無は、「ある」が 10 名

（18.2%）、「ない」が45名（81.8%）と、8割を超える者が印象深い出会いの機会はなかったと回答した。他者を指導するにあたり、コーチングについてのレクチャーを受けた経験の有無では、「ある」が4名（25.0%）、「ない」が12名（75.0%）で、大多数がレクチャーを受けた経験を有していなかった。これまでに自身でクレー射撃の指導を行なった経験があるかの問いに対して、3名（5.5%）のみ「ある」と回答した一方で、9割を超える52名（94.5%）は指導経験がないと報告した。

表 7 クレー射撃における学習経験

質問番号	内容		n	%
4-17	女性コーチに指導を受けた経験の有無	ない	39	70.9
		ある	14	25.5
4-18	コーチという職業において手本となる人物の有無	ない	25	45.5
		いる	27	49.1
4-19	メディアでの印象深いコーチとの出会いの有無	ない	21	38.2
		ある	34	61.8
4-20	講習会やセミナーでの印象深いコーチとの出会いの有無	ない	45	81.8
		ある	10	18.2
4-21	クレー射撃の指導を行なったこと有無	なし	12	75.0
		ある	4	25.0
4-22	コーチングについてのレクチャー受講の有無	なし	52	94.5
		あり	3	5.5

5.目標選択

1）選手としての目標

表8は、今後3年間で出場を目指している最高位の大会について示した。

「国民体育大会」、「全日本選手権」、「世界ジュニア選手権」、「アジア選手権」、「アジア競技大会」、「ワールドカップ」、「世界選手権」、「オリンピック」、「その他」の9択から回答を求めた。分析に際して、「国際大会レベル」、「全国大会レベル」、「その他」の3つに分類した。その結果、国際大会を目指す者は15名（27.3%）、全国大会は34名（61.8%）、その他6名（10.9%）であった。その他の記述には、シニア選手権、女子選手権、海外親善試合が含まれた

表 8 今後 3 年間で目指している最高位の大会

質問番号	内容		n	%
2-12	今後3年間で目標としている最高位の大会	全国大会レベル	34	61.8
		国際大会レベル	15	27.3
		その他	6	10.9

6．行動選択（サポートとバリア）

1）必要なサポート

表 9 は、競技活動を継続する上で必要なサポートが何であるかについて、「身体面でのケア」、「心理面でのケア」、「人的サポート支援の充実」、「的確な情報提供」、「競技環境の整備」、「金銭的な支援」、「キャリアプランの支援」、「競技スポーツに対する社会的評価の向上」、「家庭生活・育児との両立」、「特になし」、「その他」の 11 項目にて回答を得た結果である。複数回答を含む累計数は表 9 のとおりである。最も多かったのは金銭的な支援で、次いで的確な情報提供、競技スポーツに対する社会的評価の向上が同数となり、競技環境の整備、身体面でのケアと続いた。

表 9 必要なサポート

質問番号	内容		n
2-13	必要なサポート	金銭的な支援	31
		競技スポーツに対する社会的評価の向上	25
		的確な情報提供	25
		競技環境の整備	21
		身体面でのケア	20
		心理面でのケア	17
		人的サポート資源の充実	15
		家庭生活・育児との両立	9
		キャリアプランの支援	7
		特になし	2
		その他	1

（複数回答）

2）コーチという職業に興味を覚えた、または失った出来事の有無

表 10 は、コーチという職業に興味をもった出来事の有無について示した。「1：コーチという職業に興味を持った出来事がある」「2：どちらでもない」「3：コーチという職業

に興味を失った出来事がある」の中から選択肢のうち、興味を覚えたことがあると回答した者は 10 名（18.9%）、興味を失ったことがあるは3名（5.7%）、いずれもないが 40 名（75.5%）、無回答2名であった。

表 10 コーチという職業に興味を覚えた、または失った出来事の有無

質問番号	内容		n	%
3-15	コーチ職への興味を覚えた・失った出来事	ない	40	75.5
		興味を覚えたことがある	10	18.9
		興味を失ったことがある	3	5.7

つぎにコーチという職業に興味を覚えた出来事があった者 10 名ならびに興味を失った出来事があると回答した3名に対して、それぞれどのような出来事であったかを自由記述式で回答してもらった。各回答を KJ 法[18]に従って分類した結果が表 11 である。興味を覚えた出来事に関しては合計 15 ラベルが得られ、カテゴリー化の結果として編成された大分類には「指導者としての体験（7）」「導いてくれる人の存在（6）」「観察学習（2）」の3つが含まれた。興味を失った出来事に対する回答については合計 11 ラベルが得られ、「指導法への疑問（8）」「良き指導者の不在（2）」「その他（1）」が抽出された。

表 11 コーチという職業に興味を覚えた出来事・失った出来事

コーチという職業に興味を覚えた出来事(n=10)

大分類		中分類	ローデータ	ラベル数
指導者としての体験（助言による技術・結果の向上）	(46.7%)	指導による技術や結果の向上	アドバイスをした選手に技術、結果に向上がみれたとき[46]	7
指導者としての体験（助言に対する肯定的フィードバック）		指導助言がわかりやすいとのフィードバック	知人、友人が射撃を始める時にアドバイスをして、「わかりやすい」と言われたとき[1b]	
指導者としての体験（選手の目標達成）		指導選手の目標達成	選手の目標が達成できたとき[52a]	
指導者としての体験（選手の成功体験・喜びの共有）		成功体験の喜びの共有	体そうの楽しさや、技が成功したとき、一緒によろこべた事[3b]	
指導者としての体験（子供の成長に感動）		指導した子供の成長に感動	以前、体育スクールでコーチをしていた時、子どもの成長に感動した[3a]	
指導者としての体験（必要とされることの実感）		選手から必要とされていることの実感	選手に必要とされていると感じたとき[53b]	
指導者としての体験（支えることへの願望）		支える側の人間になる願望	もし自分も選手を支える側の人間になれるのであればなりたいと思った[2c]	
導いてくれる人の存在（指導者）	(40.0%)	上級指導者との出会い	大学時代に、コーチングの研究室にお世話になり、体操のメダリストのコーチをしていた教授に影響を受けたこと[4]	6
導いてくれる人の存在（指導者）		外国人とのコーチとの出会い	アレッサンドロコーチに出会ったこと[16]	
導いてくれる人の存在（指導者）		コーチの助言による精神状態の変化の体験	試合前にコーチにかけられた一言で、試合中の精神状態が全く変化したことがあった[18]	
導いてくれる人の存在（選手）		導いてくれる選手の存在	幸運なことによく行く射撃場にリードしてくれる方（選手）がいたため、あまり迷うことなく射撃を続けられたが、その方達がいなければ途方に暮れていたと思う[2a]	
導いてくれる人の存在（女性目線）		女性目線と感覚による指導	女性の目線と感覚で教えてもらえたらもっといろんなものが学べるような気がした[39]	
導いてくれる人の存在（助言全般）		他人からの助言	他人からの助言はスポーツを行なうにあたり重要[2b]	
観察学習（上手い選手のプレー）	(13.3%)	上手な選手の練習	上手な選手を見て「どんな練習をしているんだろう？」と思っていた[1a]	2
観察学習（他者の熟達）			身近にとても良いコーチに恵まれた人がいて、その人がどんどん上手になっていく姿を見て、コーチという存在を強く実感したから[24]	
				15

興味を失った出来事(n=3)

大分類		中分類	ローデータ	ラベル数
指導法への疑問（一貫性のない指導）	(72.7%)	一貫性のない指導法	一貫性のある指導法にすることは出来ないのか、思ったことがあるから[17b]	8
指導法への疑問（一貫性のない指導）		一貫性のない指導法	人によって、日によって技等、教えてくれる内容が違う[40a]	
指導法への疑問（一貫性のない指導）		複数の指導者による助言内容の違い	複数人の指導を受けたときに指導者によってニュアンスの違いに疑問を感じた[17a]	
指導法への疑問（助言内容）		理解不能な助言	教えてもらう立場の時に、全く的外れな、理解できない事だらけ言われた[15b]	
指導法への疑問（具体的助言のない指導）		ただ撃たせるだけの指導	私達のコーチの指導と言えばただただ撃つのみ[54a]	
指導法への疑問（自分本位な指導）		自分本位の教え方をしている人を見たとき	上から目線でその人（教わっている人）の立場にならず、自分本位の教え方をしている人を見たとき、万人にコーチが務まるわけではないと思い、一時興味を失った[24a]	
指導法への疑問（理解のなさによる失望）		選手を理解できないコーチへの失望	選手自体を理解できないコーチに失望した[15a]	
指導法への疑問（失望）		現場・現状を見たとき	現場・現状を見た時[10]	
よき指導者の不在（身近な環境）	(18.2%)	指導者の不在	周りにきちんと指導してくれる人がいなかった[40b]	2
よき指導者の不在（海外との比較）		海外コーチによる一貫指導と信頼構築を見たとき	海外のコーチを見ていると選手のジュニア時代から同じコーチがつき指導してお互いの信頼感でなり立っているように見えた。もちろん技術もですが[54a]	
その他	(9.1%)		過去に外部からの心理面、身体面のサポートを取り入れた事があったが、途中で断ち切れとなってしまった[54b]	1
				11

[ ]内はID番号

最後に、女子のクレー射撃選手を指導するにあたり必要と思われることについて自由記述式で得た回答を、KJ 法[18]にしたがって分類した結果が表 12 である。合計 55 ラベル得られ、カテゴリー化の手続きにより 9 つの大分類が抽出された。「生理面・身体面での理解」についての記述が 14 件と最も多く、女性に特化した生理的・身体的な問題への理解を求めていることがわかる。次いで、「心理的支援」についての記述が 12 件であり、技術的指導への必要性より内面的なフォローやサポート、理解について求めていることがわかる。技術的な面でも「育成強化に関連する知識」「女性の指導法」など男女の違いに配慮した指導を求めている。また「指導者としてのキャリア」や「セクハラ・パワハラへの対処」など女性として受ける様々な問題や障壁に関して、女性指導者に対処してもらいたいという意見も報告された。

表 12 女子のクレー射撃選手を指導するにあたり必要と思われること　(n=30)

大分類		中分類	小分類	ラベル数
生理面・身体面への理解（生理面）	(25.5%)	生理的要素の理解	生理やホルモンバランス、健康な体を維持するための筋肉量や脂肪量 [3a]	14
		生理要素のコントロール法に関する知識	バイオリズムに伴う変化をコントロールするための知識 [6]	
		体調変化の把握	体調変化の把握 [9a]	
		生理に関する理解と適切な指導	生理周期に理解があるだけでも、違うと思う。それを踏まえた指導があると嬉しい[14]	
		生理的、身体的要素の違いへの理解	ホルモンバランスも全く違う。身体の為に必要とする栄養素にさえ様々な違いがある[16b]	
		女性の身体コンディションを考慮した指導	基礎体温の測定、健康な時を知る、出産の計画など、その上の技術のチェック[52b]	
生理面・身体面への理解（体格面）		女性の身体特性を考慮した指導	用具のチェックも女子の場合は体重（が関係）、その上の技術のチェック[52a]	
		男女の体格の差異への理解	肩付け位置、バストの大きさによっては男子と違いがある[21b]	
		女性の身体特性への配慮	ウエアー等（特にブラ・首回り）にしても男性には不必要こと[50b]	
		男女の体格の差異への理解	男と女では筋肉量も異なるなど体格面で大きな違いがある[24a]	
生理面・身体面への理解(フィジカル面)		フィジカル強化の知識	握力の強化、体幹の強化[21a]	
		体力面のサポート	体力面[25b]	
		女性に合うフィジカル面の指導	銃を上手にコントロールできるようなしなやかな身体作りをいかにやっていくのかの指導[24b]	
生理面・身体面への理解（道具面）		女性の身体特性に合う道具の提供	銃が女性用にできていない。手が小さい。腕が短い等、銃床が合っていないものを銃砲店であてがわれる。そういう店が多い。まず道具、特に銃床を提供できる銃砲店の協力を[35]	
心理的支援（フォロー）	(21.8%)	心理面のサポート	メンタル面のサポート[17]	12
		精神的安定のためのフォロー	精神的に不安定に陥りやすい部分のフォロー（恋愛とかで左右される)[31c]	
		心理面への理解	メンタルのことをきちんと分かってくれている事が重要[33]	
		心理面のサポート	心理面での支援[43]	
		心理面のサポート	メンタル面 [25a]	
心理的支援(コミュニケーション)		コミュニケーション	コミュニケーション[10a]	
		コミュニケーション	コミュニケーション能力[13b]	
		選手の目標理解とコミュニケーション	目標を聞き、コミュニケーションを取ること[52c]	
心理的支援(信頼関係)		信頼関係構築	信頼関係の構築 (18a)	
		精神的安定のための信頼関係構築	精神面での安定がひつようだと感じるので、信頼関係が構築できること[18b]	
心理的支援（強化）		心理面の強化	メンタルの強化[39]	
		メンタルトレーニングの知識	メンタルトレーニングの知識[19b]	
育成強化に関連する知識(射撃理論)	(10.9%)	初心者向けの射撃指導理論	ほぼ独学でやっていたので、初期に基本的な射撃理論[19a]	6
		一貫した射撃理論の指導者間共有	指導者は一人を中心とした同じレベルの射撃理論を持った数名が必要[54a]	
育成強化に関連する知識(射撃理論と道具)		道具や射撃理論の学び	銃の特性、機構の学び、射撃理論の学び[54c]	
育成強化に関連する知識(道具)		体格に合う道具の選び方	個々にあった（身体的）銃の選び方[54b]	
育成強化に関連する知識(エビデンス)		科学的根拠	数値による根拠のあるデータ[13c]	
育成強化に関連する知識(ビジョントレーニング)		ビジョントレーニングの知識	ビジョントレーニングの知識 [19c]	
個人の尊重と理解（男女全般）	(9.1%)	生活や競技観の共通理解	生活面、競技観、全ての面においての共通理解を得るスキル[15a]	5
		男女関係なく個性の理解	男女を問わず性格や特徴を知り[52d]	
個人の尊重と理解（女性の特異性）		女性特有の生活全般の課題への理解・認識	女性特有の健康面、心理面、ライフプラン、キャリアプラン上の課題があることを「理解」とまでいかなくても認識し受け入れる姿勢があること[51a]	
		女性というレッテルではない個人としての尊重	「女性選手だから」というレッテル、バイアスではなくあくまでも個人としての選手に向き合えること[51b]	
		男女の差異に関する理解	男性と女性では物事の捉え方、考え方があまりにも違い、男性が女性を理解することはとても難しい。しかし、女性は男性のことも理解できる能力が備わっていると思われる。男女の脳の構造は全く違う[16a]	
女性の指導法	(7.3%)	女性に合った指導法	女性と男性は教え方が違うと思うので相手にあった教え方が必要。女性選手は男性選手と違い自分の型が出来るまでは論理や知識を与えすぎない方が良いのではないかと思う[48]	4
女性の指導法		女性の身体特性を考慮した指導	男性と比較して筋肉が弱い女性が大多数なためその点を考慮して（初心者には）指導することが必要と思われる旨が必要[50a]	
女性の指導法		女性の能力を伸ばす指導	女子の伸ばせる能力（男子以上の冷静な判断力）を伸ばす[24c]	
女性の指導法		女性特有の課題への対応	本能的に違いのある女性の"苦手"な所、"出来ない"という何故？という部分を経験の多さでフォローアップ[1]	
競技環境の促進（経済面）	(7.3%)	スポンサー、財力	スポンサーもしくは適度な財力[10b]	4
競技環境の促進（生活面）		海外生活におけるサポート	異国(大陸、USA,中国）での生活、遠航、活動の促進力[13a]	
競技環境の促進（マネジメント）		マネジメント	時間が少ない為、マネジメントする時間がないから、コーチ、イコール、コンサルとかも必要[22]	
競技環境の促進（情報共有）		女子選手間で情報共有が可能な環境設定	女子選手の中で情報共有できる雰囲気作り[54a]	
指導者としてのキャリア（社会的ハンデ）	(7.3%)	結婚、出産等の社会的ハンデに対する考え方	結婚・出産という社会的ハンデに対する考え方[31b]	4
指導者としてのキャリア（社会的ハンデ）		意志の強さ	女子の場合は、意志が強くなければ周りの人たちに止められる場合があると思う[32]	
指導者としてのキャリア（セカンドキャリア）		セカンドキャリアに対する考え方	セカンドキャリアの形成に対する考え方[31a]	
指導者としてのキャリア(時間)		時間	時間[15a]	
セクハラ・パワハラへの対処	(5.5%)	ハラスメントやトラブルへの対処に関する知識	ハラスメントやトラブルに対する対処への知識[15b]	3
セクハラ・パワハラへの対処		不条理や必要悪への対処に関する講義	不条理に打ち勝つ心を鍛える為に、必要悪（セクハラ・パワハラ)への進歩的な対処法のおもしろいレッスン[29]	
セクハラ・パワハラへの対処		セクハラへの対処	セクハラ問題[52e]	
コーチングシステム(女子選手育成)	(5.5%)	男性コーチと女性コーチ両方の必要性	特に女子の選手には、男性だけの考えだけで指導するのは限界がある。男女混合のコーチングが女子にはあっている[16c]	3
コーチングシステム(女子選手育成)		女性に理解のあるコーチの選任	男性と女性では物事の捉え方、考え方があまりにも違い、男性が女性を理解することはとても難しいと思う。しかし、女性は男性のことも理解できる能力が備わっていると思われる。男女の脳の構造は全く違う。ホルモンバランスも全く違う。身体の為に必要とする栄養素にさえ様々な違いがある。コーチを選任すること[16d]	
コーチングシステム(全般)		コーチという職業の確立	日本ではコーチという職業がなり立っていない[37]	
				55

[ ]内はID番号

第２項　質問項目の検討

１．探索的因子分析の結果

渡邉ら[71]の研究で用いられたSCCTに関連する11因子21項目をもとに、因子構造を検討するために最尤法プロマックス回転による探索的因子分析を行なった。単純構造が得られるよう、複数の因子に負荷する項目、いずれの因子にも負荷量が.40未満の項目を削除し、各項目がいずれか一つの因子に対し負荷量.40となるまで分析を繰り返した。最終的に30項目からなる７因子を採用した。

SCCTに関する７因子それぞれについて、以下に具体的な内容を述べる。

１）因子Ⅰはコーチング効力感（動機付け・人格形成）と命名し「私には、選手にモチベーションを与える能力がある」「私には、選手の人間的な成長を手助けする能力がある」「私には、選手を心理的に支える能力がある」「私には、選手の目標を設定する能力がある」「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」「私には、スタッフを育成する能力がある」「私には、資金、人材、資産を管理・運営する能力がある」という信念の程度について回答を求める７項目の項目群より構成されており、得点が大きいほど動機付けや人格形成などの能力があると考えていることになる。

２）因子Ⅱはコーチング効力感（技術・戦略）と命名し「私には、技術を教える能力がある」「私には、技術の戦術的理解能力がある」「私には、試合中の適切な状況判断、決定を下す能力がある」という信念の程度について回答を求める３項目で構成され、得点が大きいほど技術や戦術などの指導能力に自信があると考えていることになる。

３）因子Ⅲは結果期待と命名し「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」「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（逆転項目）」「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」の３項目で構成された。逆転項目においては反転処理をした上で、得点が大きいほどコーチングキャリアに対する結果予期・効力予期が高く、コーチングキャリアに就くことで自分の考える職業において結果予測ができていると考えていることになる。

４）因子Ⅳは処遇不均衡と命名し「コーチという職業は充分な報酬がもらえない」「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」の４項目で構成され、得点が大きいほどネガティブな認識を示しており、

雇用教育環境において男女不均衡と強く考えていることになる。

5）因子Vはワークライフバランスと命名し「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」「コーチという職業は、労働条件が厳しい」「コーチという職業は、長時間の労働を要求される」「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」という6項目で構成され、得点が大きいほどネガティブな認識を示しており、コーチという職業は生活との両立が厳しいと強く考えていることになる。

6）因子VIは社会的地位・教育機会不均衡と命名し「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」「コーチになるための教育・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になるための訓練や機会が与えられていない」「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」「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」の5項目で構成され、得点が大きいほどネガティブな認識を示しており、社会的地位の低さを強く考えていることになる。

7）因子VIIは周囲の協力と命名し「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項目で構成され、得点が大きいほどネガティブな認識を示しており、もしコーチングキャリアを選択した場合、家族や周囲の人から全面的な協力が得られないと強く考えていることになる。

2．SCCT 尺度の因子構造および信頼性係数（α係数）

表 13 に、SCCT 尺度7因子の平均、標準偏差および信頼性係数（α係数）を示した。「コーチング効力感（動機付け・人格形成）」、「コーチング効力感（技術・戦略）」、「結果期待」、「ワークライフバランス」「処遇不均衡」、「周囲の協力」においては基準値である 0.70 を超えた。「社会的地位・教育における不均衡」では、α=0.518 となり、基準値に満たなかったが質問項目におけるまとまりは理解できるため、1つの因子として採用した。

表 13 日本クレー女子射撃選手における SCCT 尺度の因子分析 (n=55)

因子名	項目	α		M	SD	因子	因子負荷量 I	II	III	IV	V	VI	VII
第1因子:コーチング効力感（動機付け・人格形成）7項目		α=.923	因子得点平均	3.57	1.57								
	㉔-3 私には、選手を心理的に支える能力がある			3.65	1.56		.943	-0.19	0.09	0.05	0.08	-0.17	-0.06
	㉔-2 私には、選手の人間的な成長を手助けする能力がある			3.56	1.61		.846	-0.01	0.09	0.09	-0.14	0.04	-0.01
	㉔-9 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			3.96	1.67		.807	0.07	-0.17	-0.07	-0.05	0.18	-0.07
	㉔-1 私には、選手にモチベーションを与える能力がある			3.60	1.66		.778	-0.02	0.17	-0.03	0.12	-0.12	0.1
	㉔-4 私には、選手の目標を設定する能力がある			3.22	1.44		.688	0.27	0.12	0.14	-0.08	-0.08	0.12
	㉔-10 私には、スタッフを育成する能力がある			3.44	1.53		.663	0.14	0.16	-0.17	0.14	-0.1	0.08
	㉔-11 私には、資金、人材、資産を管理・運営する能力がある			3.53	1.50		.548	0.09	0.05	0.01	0.28	0.21	-0.07
第4因子:コーチング効力感（技術・戦略）3項目		α=.930	因子得点平均	2.77	1.57								
	㉔-5 私には、技術を教える能力がある			2.62	1.58		0.03	.977	-0.03	-0.05	-0.07	0.02	0.04
	㉔-6 私には、競技の戦術的理解能力がある			2.67	1.58		0.07	.919	0.01	-0.05	0.01	0.04	-0.02
	㉔-7 私には、試合中の適切な状況判断、決定を下す能力がある			3.02	1.56		0.2	.649	0.06	0.03	-0.08	0.03	-0.1
第6因子:結果期待3項目		α=.821	因子得点平均	2.75	1.45								
	㉕-3 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			2.42	1.22		0.37	-0.11	.806	0.02	-0.13	-0.08	0.13
	㉕-2 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（R）			3.02	1.60		-0.01	0.16	.634	0	0.37	-0.13	-0.18
	㉕-1 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			2.80	1.54		0.3	0.27	.541	0.04	-0.07	-0.01	-0.01
第2因子:ワークライフバランス6項目		α=.870	因子得点平均	4.42	1.33								
	㉗-2 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			3.84	1.50		0.01	-0.13	0.19	.958	-0.13	0.04	-0.05
	㉗-3 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			3.69	1.30		-0.34	0.13	0.17	.787	-0.03	-0.08	0.06
	㉗-1 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			3.98	1.55		-0.07	0.12	0.1	.766	-0.04	0.16	0.02
	㉗-4 コーチという職業は、労働条件が厳しい			4.87	1.23		0.14	-0.12	-0.14	.708	0.08	0.13	0.12
	㉗-5 コーチという職業は、長時間の労働を要求される			4.91	1.29		0.16	-0.01	-0.3	.671	-0.05	-0	0.01
	㉗-7 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			5.25	1.12		0.27	-0.14	-0.26	.505	0.07	-0.02	-0.22
第3因子:処遇不均衡4項目		α.826	因子得点平均	4.40	1.33								
	㉗-13 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			4.35	1.23		0.1	0.04	-0.03	-0.15	.910	0.11	-0.03
	㉗-12 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			4.07	1.51		-0.05	-0.07	0.14	-0.02	.836	0.04	-0.01
	㉗-11 コーチという職業では、男性に比べ女性の採用が少ない			4.65	1.43		0.14	-0.14	0.06	0.02	.803	0.13	0.01
	㉗-6 コーチという職業は充分な報酬がもらえない			4.51	1.15		0.08	0.22	-0.36	0.2	.422	-0.21	0.15
第5因子:社会的地位・教育機会の不均衡5項目		α=.518	因子得点平均	4.0	1.28								
	㉗-16 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			3.76	1.21		0.06	0.1	-0.29	0.01	0	.732	0.08
	㉗-15 女性選手にはコーチになるための訓練の機会が与えられていない			4.09	1.25		-0.21	-0.1	0.22	0.01	0.3	.695	0.1
	㉗-18 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			4.40	1.44		-0.12	0.01	-0.07	0.2	-0.04	.543	-0.03
	㉗-8 コーチという職業では、高い社会的地位を得られない			3.55	1.28		-0.22	-0.02	-0.06	0.15	0.4	-.518	0.06
	㉗-14 コーチになるための教育・訓練の内容で男女の選手には差があると感じる			4.18	1.24		0.02	0.05	-0.04	0.09	0.22	.498	-0.01
第7因子:周囲の協力2項目		α=.753	因子得点平均	3.04	1.27								
	㉗-10 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			3.07	1.30		0.06	-0.14	-0.1	-0.11	-0.06	0	.998
	㉗-9 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			3.00	1.24		-0.02	0.12	0.1	0.17	0.08	0.1	.676

R=逆転項目

第２節　仮説１の検証

第１項　作業仮説１ａの検証

作業仮説１ａ「コーチ職への興味度は、SCCT 尺度に含まれるコーチング効力感、結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会不均衡、周囲の協力）との間には正の相関がある」

作業仮説１ａの検証のために、コーチ職への興味度と SCCT 尺度因子との間の相関分析を行った。

コーチ職への興味度と SCCT 尺度との因子間相関を表 13 に示す。その結果、有意な相関がみられたのは、「自己効力感（動機付け・人格形成）」(p<.01)、「自己効力感（技術・戦略）」(p<.01)、「自己効力感（合計点）」(p<.01)、「結果期待」(p<.01)、「ワークライフバランス」(p<.01)、「社会的地位・教育機会不均衡」(p<.01) であった。興味度の高さは、自己効力感および結果期待の高さと肯定的な関係である一方で、ワークライフバランスおよび社会的地位・教育機会不均衡については得点が高いほど否定的な認識を持っていることを表すものであることから、興味度が高い者ほど否定的であるという結果を示した。

また、SCCT 尺度間の相関については、行動選択に直接的に影響を与える環境因子のうち、ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会不均衡の３変数間で、それぞれ正の相関が検出された。

表 14 SCCT に関する８因子とコーチ職への興味度

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	自己効力感（動機付け・人格形成）	−								
2	自己効力感（技術・戦略）	.634**	−							
3	自己効力感（合計）	.961**	.823**	−						
4	結果期待	.537**	.644**	.624**	−					
5	ワークライフバランス	.104	.071	.102	-.003	−				
6	処遇不均衡	.084	-.083	.032	.981	.291*	−			
7	社会的地位・教育機会の不均衡	-.142	-.221	-.183	.003	.378**	.406**	−		
8	周囲の協力	-.110	-.128	-.127	-.065	.149	.209	.129	−	
9	コーチングへの興味度	.425**	.413**	.460**	.470**	.386**	-.026	.288*	-.057	−

*p<.05,　**p<.01

(n=55)

第２項　作業仮説１ｂの検証

作業仮説 1b「SCCT 尺度に含まれる、コーチング効力感、結果期待、コーチ職への興味度、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社

会的地位・教育機会不均衡、周囲の協力）は、個人的要因（年齢、婚姻状況、子ども、学歴）、環境的要因（競技レベル、競技開始年齢、代表経験、競技経験年数、公式戦出場回数）、学習経験（射撃指導経験、ロールモデル、女性コーチによる指導、指導者からの恩恵、メディア、セミナー、レクチャー）、目標選択によって異なる」

1．t検定による作業仮説1bの検証

上記の作業仮説 1b を検証するために、SCCT 尺度およびコーチ職への興味度を従属変数とし、独立変数に競技レベル（国際・国内）、代表経験の有無、女性コーチから指導を受けた経験の有無、手本の有無、メディアの影響の有無、セミナーでの印象深いコーチとの出会いの有無、射撃指導経験の有無、コーチングレクチャー受講の有無、婚姻状況（既婚、未婚）、子どもの有無の 10 変数を用いてt検定を行なった。

1）競技レベルによる差

表 15 は、競技レベル（全国レベル・国際レベル）によって、SCCT 尺度得点に違いがあるかを調べたt検定の結果を示した。その結果、周囲の協力（$p<.05$）において有意差が認められ、処遇不均衡（$p<.10$）においては有意傾向が見られ、国際レベルよりも全国レベルの選手の方が、ネガティブな意識を有した。

表 15 競技レベル別における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	全国レベル (n=11)		国際レベル (n=15)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	29.0	11.77	24.67	8.94	1.068	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	10.09	5.80	9.73	4.86	.171	n.s.
コーチング効力感（合計）	39.09	16.70	34.40	12.92	.808	n.s.
結果期待	9.45	3.96	8.87	4.41	.351	n.s.
ワークライフバランス	28.82	5.88	26.33	6.14	1.038	n.s.
処遇不均衡	19.45	4.06	16.40	4.75	1.720†	国際＜全国
社会的地位・教育機会の不均衡	18.91	3.67	19.0	3.16	-.068	n.s.
周囲の協力	7.27	2.15	5.40	1.92	2.337*	国際＜全国
コーチ職への興味度	4.55	1.92	4.60	1.80	-.074	n.s.

†<.10, *p<.05

2）代表経験による差

表 16 は、代表経験の有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べたt検定の結果を示した。その結果、コーチング効力感（技術・戦略）（$p<.05$）においてのみ有意な

差が認められ、代表経験がない群よりも、ある群の得点の方が高かった。

表 16 代表経験の有無によるSCCT尺度得点ならびにコーチ職に対する興味との比較

	代表経験なし (n=27)		代表経験あり (n=28)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	23.59	8.15	26.29	9.91	-1.098	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	6.93	3.16	9.64	5.10	-2.384*	無＜有
コーチング効力感（合計）	30.52	9.94	35.93	14.07	-1.642	n.s.
結果期待	7.56	3.20	8.89	4.16	-1.333	n.s.
ワークライフバランス	26.07	6.67	27.00	5.99	-.542	n.s.
処遇不均衡	17.37	4.23	17.79	4.56	-.350	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	20.74	4.07	19.25	3.37	1.481	n.s.
周囲の協力	6.04	2.46	6.11	2.15	-.113	n.s.
コーチ職への興味度	4.67	1.52	4.64	1.81	.053	n.s.

*p<.05

3）女性コーチによる指導経験による差

表 17 は、女性コーチによる指導を受けた経験の有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、周囲の協力（p<.05）のみに有意な差が認められ、指導を受けた群の方が、受けていない群よりもネガティブな意識を有した。

表 17 女性コーチによる指導経験の有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	経験なし (n=39)		経験あり (n=14)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	24.51	9.16	27.71	8.07	-1.155	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.21	4.34	9.00	4.92	-.568	n.s.
コーチング効力感（合計）	32.72	12.30	36.71	11.87	-1.052	n.s.
結果期待	8.13	3.52	8.79	4.51	-.556	n.s.
ワークライフバランス	25.59	6.47	38.93	5.69	1.707	n.s.
処遇不均衡	17.49	4.24	18.14	4.72	-.482	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	19.85	3.77	20.86	3.61	-.870	n.s.
周囲の協力	5.64	2.16	7.00	2.45	1.951*	無＜有
コーチ職への興味度	4.85	1.69	3.93	1.38	1.817	n.s.

*p<.05

4）ロールモデルの有無による差

表 18 は、ロールモデルの有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、コーチング効力感（動機付け・人格形成）（p<.05）においてのみ有意差が認められ、ロールモデルのいない群より、いる群の方が、コーチング効力感のなかの動機付け・人格形成要因において高い得点傾向がみられた。

表 18 ロールモデルの有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	ロールモデルなし (n=15)		ロールモデルあり (n=11)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	22.12	9.63	27.85	7.66	2.384*	無＜有
コーチング効力感（技術・戦略）	7.84	4.40	8.63	4.58	-.633	n.s.
コーチング効力感（合計）	29.96	13.17	36.48	10.83	-1.957	n.s.
結果期待	7.84	3.52	8.44	3.83	-.591	n.s.
ワークライフバランス	26.04	6.00	27.67	6.40	-.944	n.s.
処遇不均衡	17.56	4.32	17.89	4.52	-.268	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	19.92	2.53	20.19	4.80	-.246	n.s.
周囲の協力	5.80	2.36	6.19	2.30	-.595	n.s.
コーチ職への興味度	5.00	1.71	4.41	1.58	1.302	n.s.

*p＜.05

5）メディアの影響の有無

表 19 はメディアの影響の有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、コーチング効力感（動機付け・人格形成）（p<.05）、ワークライフバランス（p<.05）において有意差が認められた。コーチング効力感に関しては、メディアの影響がある群が、ない群よりも高く、ワークライフバランスに関しては、メディアの影響がある群の方が、ない群よりもネガティブな意識を有した。

表 19 コーチングに関連するメディアコンテンツ等の影響の有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	メディア影響なし (n=21)		メディア影響あり (n=34)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	21.86	10.13	26.88	7.98	-2.046*	無＜有
コーチング効力感（技術・戦略）	7.33	3.80	8.91	4.74	-1.289	n.s.
コーチング効力感（合計）	29.19	12.96	35.79	11.53	-1.968	n.s.
結果期待	7.57	3.94	8.65	3.62	-1.035	n.s.
ワークライフバランス	24.38	6.02	27.88	6.16	-2.065*	無＜有
処遇不均衡	18.00	3.33	17.32	4.92	.555	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	19.43	3.12	20.32	4.13	-.852	n.s.
周囲の協力	6.62	1.75	5.74	2.53	1.407	n.s.
コーチ職への興味度	5.19	1.60	4.32	1.63	1.931	n.s.

*p＜.05

6）コーチングレクチャー受講経験の有無

表 20 は、コーチングレクチャー受講経験の有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、コーチング効力感（技術・戦略）（$p<.05$）において有意差が認められ、受講経験がない群よりも、ある群の方が効力感は高かった。しかしながら、受講経験のある者は４名であったことから、統計上の分散の偏りの点で問題はなかったものの、結果の解釈には注意を要する。

表 20 コーチングレクチャー受講経験の有無による SCCT 尺度得点とコーチ職への興味度の比較

	受講なし (n=12)		受講あり (n=4)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	25.17	8.88	25.50	5.20	-.707	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	7.33	3.42	11.25	2.50	-2.091*	無＜有
コーチング効力感（合計）	32.50	11.47	36.75	6.70	-.693	n.s.
結果期待	9.67	3.11	12.00	5.23	-1.101	n.s.
ワークライフバランス	2808	6.32	26.00	5.60	.585	n.s.
処遇不均衡	18.17	3.49	18.25	1.71	-.045	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	20.92	4.81	19.75	1.71	.466	n.s.
周囲の協力	6.50	2.02	5.00	1.83	1.311	n.s.
コーチ職への興味度	4.33	1.72	3.25	1.71	1.091	n.s.

*p＜.05

7）クレー射撃指導経験の有無

表 21 は、クレー射撃指導経験の有無によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、ライフワークバランス（p<.01）、コーチ職への興味度（p<.05）において有意差が認められ、ワークライフバランスは指導経験のある群の方が、ない群よりもネガティブな意識であった。また、コーチ職への興味度は、指導経験のない群の方が、ある群よりも高かった。しかしながら、経験のある者の人数が３名と少なかったことから、本研究の結果の解釈には注意を要する。

表 21 クレー射撃指導経験の有無による SCCT 尺度得点とコーチ職への興味度の比較

	経験なし (n=52)		経験あり (n=3)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	25.13	9.23	22.00	7.21	.576	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.21	4.43	10.00	5.29	-.675	n.s.
コーチング効力感（合計）	33.35	12.53	32.00	12.17	.181	n.s.
結果期待	8.06	3.54	11.33	6.66	-1.489	n.s.
ワークライフバランス	26.35	6.41	30.00	1.00	-3.446**	無<有
処遇不均衡	17.44	4.38	20.00	4.00	-.987	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	19.83	3.55	22.67	7.23	-.675	n.s.
周囲の協力	6.12	2.31	5.33	2.08	.573	n.s.
コーチ職への興味度	4.77	1.60	2.67	1.53	2.211*	有<無

*p<.05　**p<.01

8）婚姻状況

表 22、婚姻状況（未婚・既婚）によって、SCCT 尺度得点の違いがあるかを調べた t 検定の結果を示した。その結果、すべての変数において有意差が認められなかった。

表 22 婚姻状況による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	未婚 (n=33)		既婚 (n=22)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	25.91	9.34	23.55	8.77	.942	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.58	4.80	7.91	3.90	.542	n.s.
コーチング効力感（合計）	34.48	12.80	31.45	11.85	.886	n.s.
結果期待	8.12	4.06	8.41	3.31	-.277	n.s.
ワークライフバランス	*27.30*	*5.97*	*25.41*	*6.73*	*1.096*	n.s.
処遇不均衡	18.33	4.44	16.45	4.09	1.587	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	20.76	3.92	18.82	3.29	1.913	n.s.
周囲の協力	6.12	2.40	6.00	2.16	.191	n.s.
コーチ職への興味度	4.55	1.53	4.82	1.87	-.594	n.s.

9）講演会やセミナーなどでの印象深いコーチとの出会い

表23は、講演会やセミナーなどでの印象深いコーチとの出会いの有無によって、SCCT尺度得点の違いがあるかを調べたt検定の結果を示した。その結果、すべての変数において有意な差は認められなかった。

表 23 講演会やセミナーなどでの印象深いコーチとの出会いによる SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	出会いなし (n=45)		出会いあり (n=10)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	24.38	9.64	27.60	5.87	1.012	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.44	4.54	7.70	4.13	.476	n.s.
コーチング効力感（合計）	32.82	13.31	35.30	7.18	.568	n.s.
結果期待	8.33	3.93	7.80	2.94	.404	n.s.
ワークライフバランス	26.18	6.37	28.20	5.96	.918	n.s.
処遇不均衡	17.56	4.26	17.70	5.06	.094	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	19.82	3.92	20.70	3.13	.662	n.s.
周囲の協力	6.18	1.98	5.60	3.44	.720	n.s.
コーチ職への興味度	4.69	1.69	4.50	1.58	.323	n.s.

10）子どもの有無

表24は、子どもの有無によって、SCCT尺度得点の違いがあるかを調べたt検定の結果を示した。その結果、すべての変数において有意な差は認められなかった。

表 24 子どもの有無による SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	子どもなし (n=40)		子どもあり (n=15)			
	Mean	SD	Mean	SD	t	
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	25.45	9.36	23.67	8.55	.643	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.50	4.52	7.80	4.29	.517	n.s.
コーチング効力感（合計）	33.95	12.66	31.47	11.94	.658	n.s.
結果期待	8.45	3.80	7.67	3.63	.687	n.s.
ワークライフバランス	27.00	5.95	25.33	7.20	.873	n.s.
処遇不均衡	17.68	4.43	17.33	4.32	.256	n.s.
社会的地位・教育機会の不均衡	20.05	4.06	19.80	3.00	.217	n.s.
周囲の協力	6.15	2.29	5.87	2.32	.407	n.s.
コーチ職への興味度	4.63	1.68	4.73	1.67	.214	n.s.

2．一元配置分散分析による作業仮説1bの検証

作業仮説 1b を検証するために、t検定の対象ではなかった6変数について一元配置分散分析を行なった。SCCT尺度およびコーチ職への興味度を従属変数とし、独立変数に年齢5区分（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代以上）学歴4区分（高校、専門学校、大学、大学院)、競技経験年数5区分（0～5年、6～10年、11年～15年、16年～20年、20年以上)、興味3区分（興味あり、興味なし、どちらでもない)、指導者恩恵3区分（恵まれてきた、恵まれてない、どちらでもない)、目標とする大会3区分（国際戦レベル、全国大会レベル、その他）の6変数を用いて分析を行なった。表25～30は、5%水準以上で有意な結果を示したものである。なお学歴については、n=1の群が存在したため、多重比較は行なわず主効果の結果のみを示す。

1．競技経験年数

表25は、競技経験年数の各区分におけるSCCT関連尺度とコーチ職への興味度の平均および標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、「コーチング効力感（技術・戦略）」のみ有意な差が認められた（$F(4, 50) = 2.927, p < .05$）。その後の検定としてTukey bを用いた多重比較を行ったところ、11～15年の競技経験年数を有する者は、0～5年の群よりもコーチングの技術・戦略面に関する効力感が高かった。また、16～20年群および20年以上の群は「コーチング効力感（技術・戦略）」に有意差はなかった。

表 25 競技経験年数におけるSCCT尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	競技経験年数											
	0～5年(n=20)		6～10年(n=17)		11～15年(n=5)		16～20年(n=6)		20年以上(n=7)			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F	多重比較
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	24.25	9.55	24.76	9.67	30.80	8.87	21.67	10.15	26.14	5.24	.758	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	6.60	3.46	8.29	5.06	12.20	5.02	7.33	4.03	11.29	2.69	2.927*	0-5年＜11-15年
コーチング効力感・合計	30.85	11.62	33.06	13.89	43.00	13.69	29.00	12.93	37.43	6.48	1.371	n.s.
結果期待	6.85	3.33	8.18	3.93	11.00	3.39	8.00	2.97	10.57	3.99	2.240	n.s.
ワークライフバランス	26.35	6.31	27.06	6.48	26.60	8.33	25.33	5.89	26.86	6.39	.087	n.s.
処遇不均衡	16.40	3.78	19.29	4.33	20.00	5.05	16.67	4.80	15.86	4.22	1.857	n.s.
社会的地位・教育機会不均衡	20.00	3.21	20.18	4.39	19.00	2.83	21.17	5.98	19.14	2.41	.314	n.s.
周囲の協力	6.20	2.80	6.00	1.87	5.80	1.48	5.50	2.26	6.57	2.51	.203	n.s.
コーチ職への興味度	*5.10*	*1.74*	*4.53*	*1.63*	*5.00*	*1.00*	*4.83*	*1.47*	*3.29*	*1.60*	*1.740*	*n.s.*

*p<.05

2．目標とする大会レベル

表 26 は、目標とする大会レベルを国際大会、全国大会、その他の 3 区分に分け、SCCT 関連尺度とコーチ職への興味度の平均と標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、表 26 にみられるように「周囲の協力」のみ有意な差が認められた（F（2, 52）＝5.019, p＜.05）。その後の検定として Tukey b を用いた多重比較を行ったところ国際大会レベルと全国大会レベルの 2 群よりも、その他を目標としている群の方が、周囲の協力における状況にネガティブな認識があることが示された。

表 26 目標とする大会レベルにおける SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	目標とする大会							
	国際大会 (n=15)		全国大会 (n=34)		その他 (n=6)			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F	多重比較
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	24.85	8.47	24.80	10.04	26.00	11.80	.042	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.06	4.45	8.93	4.71	8.17	4.26	.199	n.s.
コーチング効力感・合計	32.91	11.70	33.73	13.96	34.17	14.53	.039	n.s.
結果期待	7.68	3.28	9.33	4.52	8.67	4.18	1.065	n.s.
ワークライフバランス	26.21	6.30	28.67	6.22	23.17	5.46	1.821	n.s.
処遇不均衡	17.91	4.77	16.80	4.23	17.67	1.63	.331	n.s.
社会的地位・教育機会不均衡	20.24	4.45	19.33	2.66	20.17	1.17	.297	n.s.
周囲の協力	5,87	2.00	5.71	2.13	8.67	2.50	5.019*	国際＝国内＜その他
コーチ職への興味度	4.74	1.56	4.40	1.88	4.83	1.84	.249	n.s.

*p<.05

3．コーチ職への興味度

表 27 は、コーチ職への興味度を「興味がない」、「興味がある」、「どちらでもない」の 3 群に分け、SCCT 関連尺度の平均と標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、表 27 にみられるように興味度の差は、4 要因において有意であった。その後の検定として Tukey b を用いた多重比較の結果、「コーチング効力感（動機づけ・人格形成）」（F（2, 52）＝4.783, p＜.05）、「コーチング効力感（合計）」（F（2, 52）＝5.296, p＜.01）、「ワークライフバランス」（F（2, 52）＝4.727, p＜.05）の 3 要因において、コーチ職へ興味のない群よりも興味のある群の方が得点が高かった。「結果期待」に関しては、興味のない群、どちらでもない群、興味のある群の順に有意に得点が高かった（F（2, 52）＝6.370, p＜.01）。興味の程度は、他の要因と比較して最も多くの SCCT 尺度に対し

て有意な差が検出され、コーチング効力感や結果期待において興味のある群は高かった。一方、ワークライフバランスの面でネガティブな意識を有した。

表 27 コーチ職への興味度における SCCT 尺度得点の比較

	コーチ職への興味度							
	なし (n=30)		どちらでもない (n=13)		あり (n=12)			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F	多重比較
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	21.80	9.72	27.62	8.61	30.00	3.70	4.783*	なし＜あり
コーチング効力感（技術・戦術）	6.90	4.15	10.15	4.51	9.83	4.15	3.673	n.s.
コーチング効力感（合計）	28.70	12.62	37.77	12.54	39.83	6.03	5.296**	なし＜あり
結果期待	6.73	3.40	10.00	3.03	10.08	3.85	6.370**	なし＜どちらでもない＜あり
ワークライフバランス	24.57	6.44	27.31	5.87	30.67	4.19	4.727*	なし＜あり
処遇不均衡	17.40	4.34	17.62	4.09	18.00	5.03	.079	n.s.
社会的地位・教育機会不均衡	18.90	3.59	21.46	3.41	21.08	4.03	2.941	n.s.
周囲の協力	5.83	2.51	6.54	1.45	6.17	2.52	.436	n.s.

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

4． 指導者から受けた恩恵

表 28 は、指導者に恵まれてきた度合いを、恵まれてきた、恵まれていない、どちらでもないの 3 群に分け、それぞれの SCCT 関連尺度とコーチ職への興味度の平均と標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、表 28 にみられるように「ワークライフバランス」のみ、指導者から得た恩恵の要因において有意であった（$F(2, 52) = 3.417, p < .05$）。その後の検定として Tukey b を用いた多重比較の結果、恵まれてきたと考える群は、どちらでもないと回答した群よりも有意に得点が高く、ワークライフバランスの面でネガティブな意識を有するという結果であった。

表 28 指導者から得た恩恵における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	指導者から得た恩恵							
	なし (n=20)		どちらでもない (n=10)		あり (n=25)			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F	多重比較
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	24.85	10.84	22.70	9.01	25.96	7.75	.451	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	8.35	4.92	8.40	3.44	8.24	4.55	.006	n.s.
コーチング効力感・合計	33.20	14.83	31.10	11.18	34.20	11.07	.217	n.s.
結果期待	7.55	3.20	8.10	3.25	8.84	4.33	.658	n.s.
ワークライフバランス	27.10	5.56	22.10	6.10	27.88	6.35	3.417*	どちらでもない< 恩恵あり
処遇不均衡	17.45	4.62	15.40	4.12	18.56	4.07	1.956	n.s.
社会的地位・教育機会不均衡	19.05	3.53	18.70	3.37	21.24	3.85	2.742	n.s.
周囲の協力	5.75	2.25	5.60	1.71	6.52	2.50	.890	n.s.
コーチ職への興味度	5.00	1.72	4.90	1.79	4.28	1.54	1.190	n.s.

*p<.05

5．年齢区分

表 29 は、SCCT 尺度に関して、各年齢群（20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代、60 歳代以上）における SCCT 関連尺度とコーチ職への興味度の平均と標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、表 29 にみられるように有意差は確認されなかった。

表 29 年齢区分における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	年齢区分											
	20代 (n=8)		30代 (n=13)		40代 (n=20)		50代 (n=10)		60代以上 (n=4)			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F	多重比較
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	25.00	11.69	23.69	6.43	25.85	10.68	27.00	7.36	19.50	7.59	.577	n.s.
コーチング効力感（技術・戦略）	9.38	5.07	8.00	3.27	7.70	5.16	8.50	2.20	9.75	4.65	.318	n.s.
コーチング効力感・合計	34.38	16.12	31.69	9.33	33.55	14.43	35.50	9.96	29.25	12.12	.242	n.s.
結果期待	8.00	3.82	8.08	3.82	8.20	4.32	9.20	3.12	7.00	2.71	.273	n.s.
ワークライフバランス	27.63	7.71	26.40	6.69	26.45	6.22	28.30	3.62	20.75	7.23	1.113	n.s.
処遇不均衡	15.25	3.54	17.08	3.95	19.40	4.43	17.00	4.85	16.25	3.86	1.706	n.s.
社会的地位・教育機会不均衡	20.25	2.77	21.08	3.77	19.90	4.66	19.20	3.16	18.25	1.71	.586	n.s.
周囲の協力	5.63	1.77	5.85	2.27	6.25	2.71	7.00	1.89	4.50	1.29	1.027	n.s.
コーチ職への興味度	4.75	1.49	4.38	1.26	5.25	1.83	3.60	1.65	5.00	1.41	1.914	n.s.

6．最終学歴

表 30 は、SCCT 尺度に関して、最終学歴（高校、専門学校、大学、大学院）における SCCT 関連尺度とコーチ職への興味度の平均と標準偏差を示したものである。分散分析を行った結果、表 30 にみられるように有意差は見られなかった。なお先述したとおり、学歴については、n=1 の群が存在したため、多重比較は行なわず主効果の結果のみを示した。

表 30 学歴における SCCT 尺度得点ならびにコーチ職への興味度の比較

	学歴								
	高校 (n=16)		専門学校 (n=7)		大学 (n29)		大学院 (n=1)		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	F
コーチング効力感（動機付け・人格形成）	26.06	11.06	25.14	5.70	23.9	9.13	32.0		.380
コーチング効力感（技術・戦略）	9.88	5.69	7.71	4.07	7.59	3.88	8.00		.925
コーチング効力感・合計	35.94	15.81	32.86	6.84	31.48	11.98	40.00		.513
結果期待	9.44	4.73	9.29	3.77	7.10	2.97	8.00		1.645
ワークライフバランス	24.19	6.50	23.57	5.59	28.45	5.80	20.00		2.747
処遇不均衡	17.25	5.62	18.71	1.38	17.48	4.00	11.00		.937
社会的地位・教育機会不均衡	18.56	3.29	19.86	1.78	20.97	3.96	11.00		3.710
周囲の協力	5.88	2.06	5.86	2.27	6.24	2.56	5.00		.171
コーチ職への興味度	4.50	1.90	4.43	1.13	4.79	1.66	7.00		.790

第３項　コーチ職への興味度に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析

表 31 は、コーチ職への興味度に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析を行った結果を示した。本研究の理論仮説２は「コーチング効力感、結果期待、クレー射撃に関連する学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチ職への興味度の予測因子となる」であった。理論仮説２で設定した、コーチ職への興味度が SCCT 関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証するため、ステップワイズ法による重回帰分析を行なった。コーチ職への興味度を従属変数とし、SCCT モデルに関連する個人的要因２項目（年齢、婚姻状況）、環境的要因５項目（射撃を始めた年齢、競技経験年数、公式戦出場回数、代表経験、競技レベル）、学習経験７項目（女性コーチ指導経験、ロールモデル、指導者からの恩恵、指導経験、レクチャー、セミナー、メディア）、目標選択に関する１項目、SCCT 因子である自己効力感（動機付け・人格形成）、自己効力感（技術・戦略）、自己効力感（合計）、結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会の不均衡、周囲の協力）の８尺度得点、全 23 項目を説明変数とし、抽出モデルにおける各要因の標準偏回帰係数ならびに重回帰係数を算出した。

その結果、クレー射撃を始めた年齢（$\beta = .742, p < .001$）、コーチングについてレクチャー（$\beta = .539, p < .01$）、周囲の協力（$\beta = -.381, p < .05$）の３変数が抽出され、調整済み R^2 より本モデルの説明率は 77.8%と高かった。すなわち、クレー射撃を始めた年齢が高く、コーチングに関するレクチャーの受講経験があり、周囲の協力に対するネガティブな認識

は低いほど、コーチ職への興味度が高いことが示された。しかしながら、重回帰分析の対象となり得たデータ数が 13 であり、結果の解釈には注意を要する。

表 31 コーチ職への興味度の予測因子

	B	SE	β	R	R^2	調整済みR^2	F
Model 1				.705	.497	.452	10.878
クレー射撃を始めた年齢	.174**	.053	.705**				
Model 2				.835	.697	.637	6.618
クレー射撃を始めた年齢	.189**	.043	.768**				
コーチングについてのレクチャー	1.711*	.665	.452*				
Model 3				.913	.834	.778	7.361
クレー射撃を始めた年齢	.183***	.034	.742***				
コーチングについてのレクチャー	2.041**	.534	.539**				
周囲の協力（SCCT第７因子）	-.344*	.127	-.381*				

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

第４項　コーチング効力感に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析

表 32 は、コーチング効力感に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析を行った結果を示した。本研究の理論仮説３は「コーチ職への興味度、結果期待、学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチング効力感の予測因子となる」であった。

理論仮説３で設定した、コーチング効力感が SCCT 関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証するため、ステップワイズ法による重回帰分析を行なった。SCCT 尺度のコーチング効力感（合計）を従属変数とし、SCCT モデルに関連する個人的要因２項目（年齢、婚姻状況）、環境的要因５項目（射撃を始めた年齢、競技経験年数、公式戦出場回数、代表経験、競技レベル）、学習経験７項目（女性コーチ指導経験、ロールモデル、指導者からの恩恵、指導経験、レクチャー、セミナー、メディア）、目標選択に関する１項目、コーチ職への興味度に関する１項目、SCCT 因子のなかの結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会の不均衡、周囲の協力）の５尺度得点、全 21 項目を説明変数とし、抽出モデルにおける各要因の標準偏回帰係数ならびに重回帰係数を算出した。

その結果、結果期待（β =.377, p<.01)）、ロールモデル（β =-.236, p<.05)、社会的地位・教育機会の不均衡（β =-.324, p<.01)、コーチ職への興味度（β =-.279, p<.05）の４

変数が抽出された。すなわち、結果期待が高く、ロールモデルとなる存在がおり、社会的地位・教育機会の不均衡に対するネガティブな認識は低く、コーチ職への興味度は低いほど、コーチング効力感が高いことが示された。

表 32 コーチング効力感の予測因子

	B	SE	β	R	R^2	調整済みR^2	F
Model 1				.587	.345	.331	25.298
結果期待（第６因子）	1.933***	.384	.587***				
Model 2				.638	.407	.382	4.935
結果期待（第６因子）	1.839***	.372	.559***				
ロールモデル	-6.027*	2.713	-.251*				
Model 3				.676	.457	.422	4.237
結果期待（第６因子）	1.671***	.369	.508***				
ロールモデル	-6.566*	2.637	-.274*				
社会的地位・教育機会の不均衡（第５因子）	-.736*	.357	-.230*				
Model 4				.715	.512	.468	4.995
結果期待（第６因子）	1.241**	.403	.377**				
ロールモデル	-5.665*	2.561	-.236*				
社会的地位・教育機会の不均衡（第５因子）	-1.035**	.368	-.324**				
コーチ職への興味度	-2.049*	.917	-.279*				

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

第３節　調査２：外国人コーチにおける調査

第１項　個人的属性

本調査では、クレー射撃先進国におけるコーチングの現状、競技環境や支援の動向を調べるとともに、女性選手と指導者の育成と輩出に関する意見を収集した。

１．表 33 は、コーチをしている国、コーチ役職、性別、年齢、出身国（A：スペイン、B：アメリカ、C：ドイツ、D：イタリア、E：アメリカ、F：アイルランド）を示したものである。国際大会における過去５年間の上位成績国のコーチは全て男性であった。なお、E のみ女性コーチで、アメリカ国内のクラブレベルで指導しており、国際大会等の指導実績はない。対象者の年齢は 35 歳から 56 歳であった。（平均 48.7 歳）

表 33 個人的属性　　（コーチをしている国、コーチ役職、性別、年齢、出身国）

	A	B	C	D	E	F
コーチをしている国	SPAIN/USA	USA	GERMANY	ITALY	USA	JAPAN
役職	COACH	ASSISTANT NATIONAL COACH	CHIEF COACH	FEDERAL COACH	CLUB LEVEL HEAD COACH	HEAD OF ACADEMY A LICENCE COACH
性別	MALE	MALE	MALE	MALE	FEMALE	MALE
年齢	35	52	56	46	52	51
出身国	SPAIN	USA	GERMANY	ITALY	USA	IRELAND

第２項　競技開始年齢および銃所持許可年齢

表 34 は、競技環境の基盤を調べることを目的として、競技開始年齢および銃所持許可年齢をたずねた結果を示したものである。競技開始可能年齢は、アメリカでは８歳、ヨーロッパ３か国で 13 または 14 歳で、法的な銃の本人所持可能年齢はいずれも 18 歳であった。一方、日本においては銃剣類所持等取締法「法令第３条」により猟銃は 20 歳に達しないと所持できない。

表 34 競技開始年齢および銃所持許可年齢

	JAPAN	SPAIN	USA	GERMANY	ITALY
競技開始年齢	20	14	8	14	13
所持許可年齢	20	18	18	18	18

日本：出典（参考）　　単位：歳

銃刀剣類所持等取締法・火薬類取締法関係法令集「政令第３条」

第３項　各国の競技者支援状況

表 35 は、本研究の対象国であるスペイン、アメリカ、ドイツ、イタリアの４か国において提供していると回答された支援内容を集計したものである。（1）フィジカルトレーニングプログラム、（2）フィジカルトリートメントケア、（3）メンタルサポート、（4）栄養サポート、（5）経済的支援、（6）ワークライフバランスプログラム、（7）射撃関連の情報、（8）射撃場の環境整備、（9）アスリートキャリア発達、(10) コーチング教育、(11) 射撃に関する社会的啓蒙活動、(12) ジュニア育成、(13) シニア強化、(14) その他の計 14 項目を尋ねた。４カ国すべてで実施していると回答されたものは、フィジカルトレーニングプログラム、フィジカルトリートメントケア、アスリートのキャリア支援、ジュニア選手の育成の４項目であった。４カ国中３カ国で実施されていたものは、射撃関連の情報提供、社会的啓蒙活動、シニア強化の３項目であった。一方、ワークライフバランスおよびコーチング教育に関しては、ドイツのみが実施していると回答した。また、栄養面、心理面、経済的支援については、２か国が実施している。国別にみると、ドイツは 14 項目中 11 項目に回答しており、４カ国の中で最も多い支援状況であった。

表 35 各国で実施されている支援内容

質問番号	国の支援内容	SPAIN	USA	GERMANY	ITALY	回答国数
1	Physical training (strength) program	✓	✓	✓	✓	4
2	Physical treatment or care	✓	✓	✓	✓	4
3	Mental support	✓	-	✓	-	2
4	Nutritional support	-	✓	-	✓	2
5	Economical support/ Budget plan	-	-	✓	-	1
6	Work-life balance programs (e.g., child care, family matters)	-	-	✓	-	1
7	Providing shooting-related information	-	✓	✓	✓	3
8	Management of shooting range	-	-	-	-	0
9	Development of athlete's career	✓	✓	✓	✓	4
10	Coaching education	-	-	✓	-	1
11	Promoting social awareness about shooting	-	✓	✓	✓	3
12	Performance enhancement program for junior athletes	✓	✓	✓	✓	4
13	Performance enhancement program for senior athletes	-	✓	✓	✓	3
14	Others (please describe below) :	-	-	-	-	0

第４項 ナショナルコーチ・女性コーチおよびアカデミーコーチによる自由記述式回答の結果

表 36 は、コーチ職を選択することや必要性について、６名から得られた自由記述式回答を整理したものである。全体として、女性選手数の増加に寄与しうる方策として、金銭的、イベント実施、メディアへの露出などのプロモーション活動を実施することが有効とする回答が得られた。また、女性コーチ数の増加に寄与しうる方策としては、指導経験や機会の提供、サポートグループ、土壌づくりといった事柄が挙げられた。コメントには、女性指導者の発展的活動を求める声が多く報告された。

表 36 コーチ職の選択および女性アスリート・女性コーチの必要性

What is the reason why you chose to pursue coaching career in clay pigeon shooting?
（なぜあなたは、クレー射撃のコーチ職を選択したのですか？）
射撃選手としてスタートし引退後にコーチとして従事
プログラムを作り選手の潜在能力を引き出す手助けがしたかった
教育・指導機会を自身が求めた
What do you think is necessary to increase *female athletes* in clay pigeon shooting?
（クレー射撃競技の女子を増やすためには何が必要と考えますか？）
金銭的な支援やプロモーションプログラム
基礎的なプログラム作成（家族とのイベント、特別賞などの報酬を設けた試合、フレンドリーなイベント
広告によって射撃がスポーツであることを認識させる。試合、デモストレーション、展示会、ローカル、および国内のメデイアの報道で成功した女性アスリートを紹介する
What do you think is necessary to increase a number of *female coaches* in clay pigeon shooting?
（クレー射撃競技の女性コーチを増やすためにはどうすれば良いと考えますか？）
女性コーチは女性射手にとってよい助けとなる
コーチングに参加することを推奨する
女性コーチ議論を作成する
コーチのサポートグループの機会を提供する
コーチは選手経験をした人が必要
女性コーチの受け入れと敬意の雰囲気を育てる。射撃のキャリアを含み、コーチへと移行を考えられるよう将来を見据え理解する必要がある
If you have any comment, please fill in the box below.
（何かコメントがあればお願いします）
より多くの女性コーチが必要
コーチになる女性の割合が非常に低いことは興味深い
女性コーチは射撃スポーツを促進するのを助けるためにも必要
女性コーチが推奨され、昇進し、数が増えることが肝心
オリンピックイベントにおいて女性のクレー射撃競技は将来、深刻なリスクがある。
私達は射撃イベントで男性と女性の間の参加レベルに対処しない限り男性優位のスポーツであるという考えを育成し続けるでしょう。

2．女性コーチ１名（E）による回答

表 37 は、女性指導者としての意識に関する質問への回答である。女性ならではのコミュニケーション様式が、女性コーチの利点として挙げられたとともに、選手の性別によって異なる情報処理の仕方をするため、性別に適合した指導法が有効との意見が述べられた。「指導者として女性であることを意識したことがあるか」の問いに対しては、「意識したことがない」と回答した。

表 37 女性コーチによる指導方法

Are you conscious about being female when you coach? **Do you differ in the way you coach between male and female shooters?** (あなたは女性コーチであることを意識しますか？) (男性射手と女性射手での指導方法に違いはありますか？)
男性と女性は異なる情報を処理します。したがって私は別の言葉や表現や例を挙げ指導します。

3．コーチングアカデミー・ヘッドコーチ１名（F）による回答

表 38 は、指導における必要は何かという質問に対する自由記述式回答である。指導における堅実さ、偏りのなさ、アスリートのニーズに沿った指導という主旨の回答がなされた。

表 38 コーチに必要と思われること

What do you think is most important in coaching? (コーチングに最も必要と思われることは何ですか？)
コミュニケーション能力
アスリートのニーズに合致したガイダンスを提供すること
クレー射撃のコーチングで学んだ方法をしっかりコーチングすることが重要
選手のニーズを見て極めるために自然な偏りのないアプローチを続けることは不可欠
先入観ではなく介入してかなければならない
新しいアイデイアや問題へのアプローチの必要性、堅実にアドバイスできるよう良いリスナーになること

第５章　考察

第１節　調査１：　日本クレー射撃協会所属の女子選手における調査

第１項　理論仮設１の考察

本研究の理論仮説１は、「SCCT 関連要因であるコーチ職への興味度、コーチング効力感、結果期待、学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因との間には関係性がある」と設定して分析を進めた結果、複数の要因において関連が示された。詳細は下記の作業仮説の項で述べる。

１）作業仮説１ａの考察

作業仮説１ａの「コーチ職への興味度は、SCCT 尺度に含まれるコーチング効力感、結果期待、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会不均衡、周囲の協力）との間に正の相関がある」を検証した結果、仮説が一部支持された。具体的には、SCCT 尺度に含まれる「コーチング効力感（動機付け・人格形成）、コーチング効力感（技術・戦術）、コーチング効力感（合計）、結果期待」および行動選択に直接的に影響を与える環境因子のうち、「ワークライフバランス、社会的地位・教育機会の不均衡」の６変数との間に正の相関があり、すなわち負の認識を有することが示された。

SCCT に含まれる「自己効力感」「結果期待」「興味」の関連性は、多くの先行研究で明らかにされており[8)10)40)41)]、本研究でもそれらを支持する結果となった。すなわち、日本クレー射撃協会に所属している女子選手において、コーチ職への興味とコーチング効力感との間には関わりがあることを示し、理論的なベースと一致するものであった。本研究で参考にした三倉[43)]の調査においては、興味度とコーチになれる自己効力感および結果期待との間に正の相関を、藤崎[13)]の調査では、興味度は分析対象とされておらず、自己効力感と結果期待との間に負の相関が報告されているが、いずれも厳密には同じ質問項目で構成されておらず、結果の比較には注意を要する。

上記３つ以外の変数の相関については、本研究においては、興味度が高い者ほどワークライフバランスおよび社会的地位・教育機会不均衡に否定的な認識を持っていることを示した。三倉[43)]においては、女性への差別と正の相関が報告されている。また、SCCT 尺度間の相関については、本研究では行動選択に直接的に影響を与える環境因子のうち、ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会不均衡の３変数間で、それぞれ正

の相関が示された。藤崎[13]の調査では家庭との両立と女性への差別、労働条件、労働時間との間に正の相関、周囲からのサポート、報酬、社会的地位との間には負の相関が報告されている。三倉[43]は、家庭との両立、労働条件、労働時間との間に正の相関、報酬、社会的地位、労働条件との間に負の相関、周囲からのサポートと女性への差別との間に負の相関を報告している。いずれも本研究の結果とは完全な一致は確認されなかったが、これは尺度を構成する項目が同じではないことに一因があると推察される。

2）作業仮説1bの考察

（1）個人的要因、環境的要因、学習経験、目標選択の違いがSCCT尺度得点およびコーチ職への興味度に及ぼす影響についての考察

作業仮説1b「SCCT尺度に含まれる、コーチング効力感、結果期待、コーチ職への興味度、行動選択に直接的に影響を与える環境因子（ワークライフバランス、処遇不均衡、社会的地位・教育機会の不均衡、周囲の協力）は、①個人的要因（年齢、婚姻状況、子ども、学歴）、②環境的要因（競技レベル、競技開始年齢、代表経験、競技経験年数、公式戦出場回数）、③学習経験（射撃指導経験、ロールモデル、女性コーチによる指導、指導者からの恩恵、メディア、セミナー、レクチャー）、④目標選択によって異なる」について、t検定および一元配置分散分析を用いて検証した結果、t検定では7要因での有意差が、一元配置分散分析では4要因で主効果が認められた。なお、婚姻状況、子どもの有無、講演会やセミナーなどで印象深いコーチとの出会い、年齢区分、最終学歴に関しては、有意差は認められなかった。

まずはt検定で有意な結果が得られた7要因に関して考察する。競技レベルおよび女性コーチの指導を受けた経験の有無では、「周囲の協力」に対する意識面で違いが認められた。競技レベルについては、国際レベルよりも国内レベルの選手のほうが否定的な認識を持っており、国際大会レベルの選手の方が、周囲からのサポートを受けて競技活動が行えていると考えられる。一方で、女性からの指導を受けた経験については、受けたことがない選手よりも受けたことがある選手の方が否定的な意識を持っており、直接的な因果関係は不明であるが、周囲から充分なサポートが得られていない現状が反映された。

代表経験およびコーチングに関するレクチャーの受講経験の有無については、コーチング効力感（技術・戦略）においてのみ違いが確認された。代表経験があり、コーチングレクチャーを受講した経験がある者のほうが技術・戦略面に関する効力感が高く、国内外に

おいての経験やレクチャー受講経験が効力感に対して肯定的な影響をもたらす可能性が示された。これは、自身の直接的な学習経験が、コーチになることへの効力感を促進するという、論理的に妥当な結果であった。

ロールモデルの有無による差では、コーチング効力感（動機付け・人格形成）においてロールモデルがいる選手の方がポジティブな意識を持っていることが明らかになった。自己効力感とロールモデルの関連については、Bandura [4] の提唱した社会的学習理論や Betz & Hackett [7] の研究において、代理経験が自己効力感の信念の源となることが述べられており、本研究に着手するにあたってベースとなる理論との一致がみられた。

本研究の実施に際して参考にした藤崎 [13]の論文では、なでしこリーグに所属する女子サッカー選手を対象にロールモデルの性別と SCCT 要因との関係を検証したが、有意な差は認められず、さらに三倉 [43]もバスケットボール女子日本リーグ選手を対象に同様の検証をした結果、コーチングへの興味においてのみ有意差が報告されており、本研究と異なる結果であった。また、渡邉ら [71]は、元オリンピアンの男女を対象として、ロールモデルの有無と性別に関する認識を検討し、ロールモデルの有無については男女による違いは認められず、ロールモデルの性別については同性に期待することが報告されている。

この結果の違いは、自己効力感に関する質問項目の構成が異なることが要因のひとつと考えられる。また、本研究で対象としたクレー射撃女子選手においては、コーチングへの興味を抱いている者が２割強と少なく、興味の無い者が５割を超えていた一方で、藤崎 [13]と三倉 [43]の調査では、興味がある者がそれぞれ５割、興味の無い者が２～３割を超えており、コーチングへの興味度の比が逆転していた。興味をもつ者が少ないことの背景として、クレー射撃特有の競技年齢の高さや、選手として競技活動を長く継続できるスポーツであることが考えられる。また、本研究で明らかになったコーチングに関するレクチャーやセミナー受講など学習機会の少なさ等も影響している可能性が示唆された。

メディアで印象深いコーチの話を聞いたり、出版物を読んだりしたことによる影響の有無は、コーチング効力感（動機付け・人格形成）およびワークライフバランスにおいて有意差が認められた。コーチング効力感はメディアの影響がある選手の方がポジティブであり、ワークライフバランスにおいては、メディアの影響がある群の方が否定的な認識を示したことから、メディアで得た知識が動機づけや人格形成面でのコーチング効力感にプラスの影響をもたらす一方で、獲得した知識と現実的な生活バランスとのギャップを認識している可能性が示唆された。

クレー射撃指導経験の有無では、コーチングへの興味度およびワークライフバランスにおいて有意差が認められた。コーチングへの興味度は指導経験のある者よりも指導経験のない者の方が高かった一方、ワークライフバランスは、指導経験のある群の方が、ない群よりもネガティブな認識を有しており、実際に指導にあたった経験のある者は、現実的に直面しなければならない障壁の困難さを実感していることが推察される。しかしながら、本研究において指導経験のある者はわずか３名に留まっており、結果の解釈には注意を要する。

つづいて、一元配置分散分析で有意な結果が得られた４要因について考察する。競技経験年数において、コーチング効力感（技術・戦略）で主効果が認められ、0-5 年の群よりも 11-15 年の群で効力感が高かった。目標とする大会レベルでは、周囲の協力のみ主効果が認められ、国内大会および国際大会出場を目指す群のほうが、それ以外を目指している群よりも、周囲からの協力を得られている可能性が示された。しかしながら、国内・国際大会出場を目指す選手が９割弱で、それ以外を目指している選手は 1 割強であることから、結果の解釈には注意を要する。指導者から受けた恩恵については、ワークライフバランスのみに主効果が認められ、恩恵があったと感じている者はどちらでもないとしている者よりも、生活バランスの面で否定的な認識を示した。

（２）SCCT 尺度得点およびコーチ職への興味度の観点からの総合的考察

上記につづき、ｔ検定および一元配置分散分析の結果について、SCCT 尺度の観点から総合的に解釈し考察する。有意な結果が得られたのは、自己効力感（動機付け・人格形成）、自己効力感（技術・戦略）、周囲の協力、ワークライフバランス、周囲の協力、処遇不均衡の５変数で、結果期待と社会的地位・教育機会の不均衡の２変数は、すべての要因において有意な差が確認されなかった。

自己効力感（動機付け・人格形成）の得点は、ロールモデルの有無およびメディアの影響の有無の２要因で有意な違いが認められ、いずれも有る群のほうがない群よりも自己効力感が高く、手本となる存在による代理経験やメディアで印象深いコーチの話や出版物に触れる機会が、指導者としての動機付け・人格形成面における自己効力感を高める可能性が示唆された。これは、Bandura[4] の提唱した、「モデルの成功を見ると自分も同様のことができると思う」といった自己効力感の信念の源とした代理経験が影響していると考えられる。

自己効力感（技術・戦略）の得点は、代表経験の有無、コーチングに関するレクチャー

受講経験の有無、競技経験年数の違いによって異なり、こうした学習経験のある者はない者よりも、技術・戦略面における自己効力感が高く、論理的に妥当な結果であった。

周囲の協力に関する尺度得点は、競技レベル、女性コーチから指導を受けた経験、目標とする大会レベルによって違いが認められた。国際大会出場群よりも国内大会出場群のほうが、指導を受けたことがない者よりもある者のほうが、それぞれ周囲の協力に関して否定的な認識を示し、充分な協力が得られにくい現状を反映したと考えられる。目標とする大会レベルに関しては、国際・国内大会出場を目指す者のほうが、それ以外を目指す者よりも肯定的であった。

ワークライフバランスに関する尺度得点は、もっとも多くの４要因との関連が検出され、メディアの影響の有無、指導経験の有無、指導者から受けた恩恵の程度によって違いが見られ、メディアによる知識の獲得や直接的な指導経験といった学習経験のある者のほうが、無いものよりも否定的な認識を示した。また、指導者から受けた恩恵の程度に関しても、どちらともいえない群よりも恩恵を受けたとする群のほうが、コーチ職への興味度についてもない者よりある者の方が、否定的な意見を有し、周囲の協力と同様、ワークライフバランスにおいても現実的な生活面でのギャップや困難を抱えている様子がうかがえた。

処遇不均衡に関する尺度得点は、競技レベルによって認識が異なり、国際大会レベルの選手よりも国内レベルの選手のほうがネガティブな意見を有する傾向が示された。

最後に、コーチ職への興味度では、コーチング効力感（動機付け・人格形成）、コーチング効力感（合計）、結果期待、ワークライフバランスの４変数において主効果が認められ、自己効力感と結果期待については興味度と正の関係にある一方で、ワークライフバランスについては、興味度がある者のほうが否定的な認識を示し、ここでも負の関係にあることが明らかになった。

第２項　理論仮説２の考察

１．コーチ職への興味度に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析

本研究の理論仮説２は「コーチング効力感、結果期待、クレー射撃に関連する学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチ職への興味度の予測因子となる」であり、重回帰分析を用いて、コーチ職への興味度がSCCT関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証した結果、クレー射撃を始めた年齢が高く、コーチングに関するレクチャーの受講経験があり、周囲の協力に対するネガティブな認識が低いほど、コーチ職への興味

度が高いことが示された。

本研究に含まれたデータは、日本クレー射撃協会に所属する全女性競技者の9割の回答が反映されたものであるが、調査時点での平均年齢が42.4歳、競技開始の平均年齢が30.4歳、既婚女性の割合が4割弱であること、子どもがいる者が3割弱であったことから、五輪種目に正式採用されている競技としては年齢層が高く、また既婚率の高さ、子どもがいることが日本のクレー射撃女子選手の特徴である。潜在的な予測因子として開始年齢の高さが抽出された背景には、こうした競技特性が関係している可能性が考えられる。また、レクチャー受講経験があることと周囲の協力に対するネガティブな認識が低いことは、興味度を説明する因子として論理的に妥当である。しかしながら、興味度の得点は1項目で構成されていること、対象となり得るデータ数が少なかったこと、さらにコーチ職への興味を示している者が2割と少ないことから、安定的な結果の検出が困難であることが容易に推察され、今後のさらなる検討が待たれる。

第3項　理論仮説3の考察

1．コーチング効力感に影響を与える予測因子を検証するための重回帰分析

本研究の理論仮説3は「コーチ職への興味度、結果期待、学習経験、目標選択、個人的要因、環境的要因は、コーチング効力感の予測因子となる」と設定し、重回帰分析を用いて、コーチング効力感がSCCT関連要因によってどの程度説明可能であるかを検証した。

その結果、結果期待が高く、ロールモデルとなる存在がおり、社会的地位・教育機会の不均衡に対するネガティブな認識は低く、コーチ職への興味度は低いほど、コーチング効力感が高いことが示された。結果期待、ロールモデルの存在、社会的地位・教育機会の不均衡に対するネガティブな認識の低さがコーチング効力感の予測因子となることは、構成概念上妥当であった。町田ら[42]による28種目にわたる指導者を対象とした調査では、コーチング効力感の予測因子として、指導者講習会への参加頻度、競技歴、指導にかける時間、同性から指導を受けた経験、指導人数、ワークライフバランスの6変数が抽出されている。また、相関分析においてもほぼ同様に、指導にかける時間、指導人数、競技歴、同性の指導者から指導を受けた経験、同性の指導者との指導経験、指導者講習会への参加頻度と間に正の相関が報告されており、本研究におけるロールモデルの存在の肯定的側面については一致していた。しかしながら、本研究では指導経験のある者は3名という少数データであることや、町田ら[42]の研究ではすでに指導者として活動している者を対象として

いることから、単純な比較は難しい。

一方で、興味度の低さがコーチング効力感の予測因子となることは、説明が難しい。これは、先述したように、興味度の得点は1項目で構成されていること、重回帰分析の対象となり得たデータ数が少なかったこと、およびコーチ職への興味を示している者が2割と少ないことから、安定した結果をもたらすことができなかったと考えられ、今後の課題である。

第4項　記述統計に関する考察

本研究の一つ目の目的は、我が国の女子クレー射撃選手が直面する課題およびコーチングに対する意識を調査することであり、本研究は、Lent & Brown [35] Lent et al.,[37]のモデルに基づいて進められた。その一環として、上記の作業仮説の検証を行なったが、クレー射撃競技の現状や特性を表す個人的要因、環境的要因、学習経験、目標選択に関連する記述統計について以下に考察する。

1．個人的要因、環境的要因、目標選択

本研究で個人的要因とした項目について概観すると、調査対象者の平均年齢は42.4歳、最年長者は72歳と、日本クレー射撃女子選手の特徴は年齢層が高いことであった。学生をはじめとする若年層が少なく、多くは社会人であるが、これは我が国の銃所持に関する法律によって競技開始年齢が遅いことと関係していると考えられる。

環境的要因に関しては、競技を始めたきっかけとして親の影響が3割弱と最も多く、親がクレー射撃競技者、射撃場経営者、銃砲火薬店経営者などであった。他競技においても、親の影響を受けて同一競技を開始するケースは散見されが、本競技においても親の勧めのほか、競技場に同行したり道具に馴染みがあることによる観察学習や親和性が競技の開始のきっかけと考えられた。

競技開始の平均年齢は30.4歳と高く、競技経験年数の最も長い選手は42年であることから、クレー射撃は生涯スポーツとして長い間競技できるスポーツであることがうかがえた。また、7割弱の選手が月あたりの平均練習回数は1～5回であると回答し、年間の公式戦出場回数についても最頻値は10～19回という結果から、競技に費やす時間は決して多くなかった。この背景には、選手の多くが社会人であることのほか、クレー射撃の練習にかかる諸経費、大会参加費、遠征費など経済的な負担の大きさもその一因と推測される。選出された大会については、都道府県大会が全体の半数以上を占めており、全国大会レベ

ル、国際大会レベルに選出されるだけの技量や経験値の不足、選手層の薄さ、競技に費やすコミットメントの低さが影響していることが示唆された。コーチから受けた恩恵については、恵まれてきたと感じる者とそうでない者の割合は、いずれも4割前後と同等であったが、換言すれば必ずしも十分な環境整備が敷かれていないと感じている者も一定数いることが明らかになった。

目標選択については、全国大会レベルを目標としている選手が6割を超え、国際大会よりも、国内レベルの大会という比較的身近な目標を持ち、クレー射撃競技を楽しむ姿勢を有する者が多い傾向が観察された。

2．学習経験

学習経験に関しては、女性コーチに指導を受けた経験のない選手が7割を超え、ロールモデルに関しては、「いる」と「いない」が共に半数弱と二分する結果であった。この結果は、他の先行研究と比べて、ロールモデルが多いことを示した。この理由として、クレー射撃は使用できる射場が限られていることから、ロールモデルとなり得る経験年数の高い手本がその場に存在することが多いからであると考えられる。

また、メディアでの印象深いコーチとの出会いが「ある」と回答した選手が6割弱だった一方、講演会やセミナーなどでの印象深いコーチとの出会いについては「ない」と回答した選手が8割以上を占めた。このことは、メディア等で容易に情報を得られるのに対し、選手は講演会やセミナーなどに参加する機会が少なく、学習機会が限られていると推察される。また、レクチャーの受講経験ならびに選手自身の選手指導経験に関して「ない」と答えた選手が9割を超えたことから、コーチ職に就いている人との密接な関わりがないことや、コーチ職に関する情報の不足を反映する現状が総じて浮き彫りになった。

3．興味

コーチ職への興味の程度に関しては、「興味がない」と回答した選手が半数を超え、「興味がある」と答えた2割を大きく上回った。コーチという職業に興味を持つ何らかの出来事があったと記憶している者は2割に満たず、逆に興味を持つような出来事はなかったと思う者は8割弱であり、魅力を感じる機会の乏しさが浮き彫りとなった。

以上のように、コーチ職というキャリア選択に多くの選手は関心を示しておらず、選手として競技活動を緩やかに長く継続する者が大多数であったと考えられる。コーチという

職業に興味を持った者に、その背景を尋ねたところ、他者に楽しさや上達する術を伝えることに貢献したいというポジティブな理由とは反対に、自身のスキル不足や指導者のスキル不足を痛感したことによるネガティブな理由の両極の結果が報告された。いずれも指導者・選手としての直接経験と観察学習によるものであった。一方で、コーチへの興味を失った契機については、一貫性のない指導法への疑問、よき指導者の不在、信頼関係が構築された手本となる指導者の不在など、選手の立場でのネガティブな直接経験に裏打ちされる事柄が報告された。

4．必要なサポート

必要なサポートについては、金銭的な支援という回答に続き、競技スポーツに対する社会的評価、的確な情報提供、競技環境の整備といった外的環境要素の拡充を必要と感じている選手が多く、身体的ケアや心理的ケアなどの個人的要因を上回った。これは、クレー射撃競技に参加するためには高額な費用がかかることや、銃に対する社会的なイメージが悪いこと、銃声や鉛の問題で競技環境が限られていることが考えられる。一方で、家庭や育児との両立ならびにキャリアプラン支援の必要性はそれほど多く回答されなかったことは、競技年齢の高さと生涯スポーツとして緩やかなペースで競技参加している者が大多数であること、国際競技力の強化よりも国内を基盤に活動していることとの関連が大きいことが推察される。

女子選手の指導に際しては、女性に特化した生理的・身体的な問題への理解や、技術的指導より内面的なフォローやサポートを求めていることがうかがえた。クレー射撃競技は集中力を要し、心理的な要素が影響する競技であることから、内面的な支援や理解の必要性が高かった。技術面については、育成強化に関する知識のほか、男女の違いに配慮した指導法が挙げられた。また、セクハラ・パワハラへの対処において、同性である女性指導者による対応を希望する声が寄せられた。

第５項　外国人コーチの調査に関する考察

本研究のふたつ目の目的として、国際的に高い競技力を発揮している国における女性選手の指導状況について調査することであった。以下に、指導者の背景ならびに競技環境、各国で提供されている競技者支援、女性競技者や女性指導者の輩出に関わる要因や指導法について考察する。

1．指導者の背景ならびに銃所持に関する考察

調査に協力してくれた6名の外国人コーチの平均年齢は 48.7 歳で、そのうち5名は国を代表して国際大会に帯同しているコーチであり、我が国と比べて指導者の年齢が若く、また選手として一定以上の実績を得て、国際レベルのコーチ職に就任していることがうかがえた。また、クレー射撃競技の開始年齢は、銃の保管等の適切な環境があれば低年齢より実施することが可能な国が多く、アメリカでは8歳、ヨーロッパにおいては 13 歳または 14 歳と、ジュニア期から競技開始が可能である。さらに、本人が銃を所持できる法的な銃所持許可年齢は、4か国すべてにおいて 18 歳であるのに対し、我が国においては 20 歳から猟銃・空気銃の所持許可が可能であり、許可取得後に競技開始が可能な競技となっている（18 歳以上 20 歳未満の者で各都道府県クレー射撃協会、各都道府県体育協会、日本クレー射撃協会の推薦申請があった場合、低年齢（未成年）者推薦制度を適応し、許可が下りた場合のみ散弾銃の所持許可が可能)。したがって、我が国においては、競技開始年齢の点で遅れを取っていることや、競技人口の裾野の面で、強豪国との違いが明示された。

2．各国で提供されている競技者支援に関する考察

本研究で対象とした4か国において、フィジカルトレーニングプログラム、フィジカルトリートメントケア、アスリートキャリア支援、ジュニア選手の育成はすべての国で提供されていた。射撃関連の情報提供、射撃についての社会的啓蒙活動、シニア強化は3カ国で実施されていた。一方、栄養面、心理面、経済的支援は2カ国、ワークライフバランスおよびコーチング教育に関する支援は1カ国に留まっている。したがって、クレー射撃強豪国においても選手強化に直接関係する支援以外は十分行き届いていない現状がうかがえた。我が国においては、銃刀法の法律により 10 代のジュニア期から猟銃を用いて諸外国同様の育成・強化することは不可能であるため、ジュニアの枠組みを 39 歳までとし、他競技よりもジュニア年齢の上限を高く設定して育成を図っている。また、社会的にもマイナーな競技と認識されていることに加えて競技人口が少ないため、一覧にあるような選手強化の戦略的支援または経済的支援を受けることは極めて困難であり、自助努力での強化を強いられているのが現状である。

3．女性競技者や女性指導者の輩出に関わる要因や指導法に関する考察

女性選手数の増加に寄与しうる方策として、金銭的、イベント実施、メディアへの露出などのプロモーション活動を実施することが有効とする回答があった。また、女性指導者数の増加に寄与しうる方策としては、指導経験や機会の提供、サポートグループ、土壌づ

くりといった事柄が挙げられた。女性指導者の発展的活動を求める声が多く述べられ、女性選手および指導者の輩出に向けた具体策が提示された。また、女性ならではのコミュニケーション様式が女性指導者としての利点であることや、指導においては性別にマッチした方法をとることの有効性が意見として述べられた。さらに、性別に関係なく、指導に際しての堅実さ、偏りのなさ、アスリートのニーズに沿った指導が必要という意見が得られ、これらは国内調査の結果とも一致する内容であった。上記を総合すると、女性がクレー射撃競技で発展的に活動するためには、社会への働きかけや促進的な環境調整を積極的に行う必要性のほか、女性の特徴を考慮した指導と、性別を問わずニーズに沿う確かな指導という２つの観点を携えた育成・強化の実践が望ましい。クレー射撃においては、国際レベルの女性指導者は世界的に見ても１名しかおらず、我が国のみならず国際的にも喫緊の課題であることは自明である。

第６項　女子クレー射撃選手のコーチングキャリア選択の可能性と女性選手および指導者輩出に関する考察

1. コーチングキャリア選択の可能性の考察

コーチングキャリアの可能性を検討する上で、興味の程度が行動選択の基盤となるが、初めに考慮すべき点として、コーチ職に就くことに興味のない女性競技者が半数以上を占めているという事実が確認された。また、女性競技人口の少なさ、年齢層の高さ、女性指導者の希少さ、学習機会の不足、周囲の協力など環境面の不充足、当該競技のマイナー性など、様々な障壁や課題が本研究の結果から浮き彫りになった。

本研究では、クレー射撃を対象に実態調査を行ったが、女性指導者数の問題は、当該競技に限ったことではなく、IOC の提言に代表されるように、国際的かつ競技スポーツ全般に共通の課題である。射撃強豪国と比較すると、我が国においてクレー射撃はマイナー競技であり、女子に関してはなお一層限定的であることは、その総会員数からも自明である。こうした女子の選手層の薄さやマイナー性は、1) 歴史・文化的にスポーツとして根付いていないことのみならず、2) 銃が与える心象から男性に親和性の高い競技であることが考えられる。さらに、3) 男性主体の競技団体であること、4) 銃社会ではない我が国においての射撃は一般に馴染みが薄いこと、5) 法的に幼少期から行える競技ではないこと、6) サッカーや野球などのように近隣で頻繁に目にする機会がなく競技を世間に周知できる場が限定的なこと、7) スポーツの選択肢として気軽に競技参加したり継続できるものではない

ことなど、多くの要因が考えられる。

こうした状況下で、女性射手が環境的な支援や理解を取り付け、多岐にわたる障壁を乗り越えてコーチングキャリアを選択することには大きな困難が伴う。しかしながら、本研究においてその困難を十分承知した上で、コーチングに興味を示す選手が一定数存在したことは、一縷の望みを与えてくれる結果といえる。

2. 女性選手ならびに指導者の増加に向けた対策への考察

女性選手ならびに指導者の増加に向けた対策としては、クレー射撃競技や女性競技者の活動について紹介するメディアでの露出機会の増加や、選手間交流などで認知度の向上を図ることが一助となりうると考えられる。さらに、18歳から適応される銃刀法の低年齢制度を活かし、大学年代の若年層の競技人口増加を図ること、プロモーション活動の仕組み作り、学習機会の拡充といった方策が考えられる。

本調査において指導経験を有すると回答した者は、国内レベルの選手指導を対象とする3名に留まった。選手層の薄さが女性指導者の輩出をも困難にしているものの、選手層が厚い射撃強豪国においても、代表クラスの女性コーチは現時点で1名しか存在せず、決して容易なことではないことが明らかであった。

本研究において、女性選手の指導に関する知識不足の現状について、多くの選手が指摘しており、また、コーチング効力感の低い女子選手の割合が多いことが明らかとなった。こうした問題を解決する上で、興味の有無や性別に関わらず、女子選手の指導に関連する基礎知識を選手へ周知し、より身近な話題としていくなど、クレー射撃界全体で指導に対する意識の高揚を図ることは必要不可欠であると思われる。

コーチ職に興味をもつ者が僅かながら存在したことは、今後の発展に向けた貴重な知見であると考えられる。本研究で報告したように、選手―指導者間の信頼関係を構築し、各選手の特性や性差を理解し、内面のサポートも含めた的確な指導と十分な知識を備えた指導者が求められており、そうした人物がロールモデルの役割を果たすことで、さらなる発展が期待できると考える。

第6章　結論

第1節　研究の概要

本研究は、日本クレー射撃女子選手を対象としてコーチングキャリアの選択に関するアンケート調査、ならびに射撃強豪国におけるコーチングキャリアと競技者支援の現状についての海外調査を行った。前者については、日本クレー射撃協会に所属する女子選手55名を対象として、コーチングキャリア選択に関わる要因について、社会認知的進路理論（SCCT）に立脚して検討した。具体的には、1）女子クレー射撃競技を取り巻く状況に関する記述統計、2）コーチングキャリア選択に関わる各要因間の関係性、3）コーチ職への興味度の予測因子、4）コーチング効力感の予測因子、5）コーチングへの興味の背景や必要とするサポートについての意識を明らかにした。

調査の結果、まず、1）わが国の女子クレー射撃選手の最大の特徴として、年齢層の高さが顕著であった。また、コーチ職に就くことへの興味・関心を示す者および実際に指導した経験を持つ者が少ない現状が浮き彫りになった。つぎに、2）SCCT理論に基づく尺度の因子構造を確認したのち、コーチング効力感、結果期待、興味度の間で関連性が確認された。他方、コーチングキャリア選択に対する興味度が高い選手ほど、ワークライフバランスおよび社会的地位・教育機会の不均衡について否定的な認識を持っており、現実生活で直面する障壁が透けて見える結果であった。さらに、個人的要因、環境的要因、学習経験、目標レベルなど複数の要因においてSCCT尺度得点の違いが認められた。また、3）コーチ職への興味度の予測因子としては、クレー射撃開始年齢、コーチングレクチャー受講、周囲の協力が抽出された。4）コーチング効力感の予測因子としては、結果期待、ロールモデル、社会的地位・教育機会の不均衡、コーチ職への興味度が抽出された。さらに、5）コーチ職への興味喚起の機会として、直接経験と観察学習の両者が抽出された。女子選手の育成・強化にあたっては、女性の特性に配慮した指導法のほか、知識の習得、生理的要素、身体的要素、セクハラ・パワハラへの対処など様々な障壁の管理、環境調整についての要望が挙げられた。

つづいて、射撃強豪国における環境およびコーチングの動向に関する外国人コーチを対象とした調査では、指導者の年齢が若いこと、法的に銃の使用許可が下りる年齢の違いからクレー射撃の開始年齢がわが国と比して早いことが明らかになった。また、競技者支援の提供については各国で事情が異なるものの、フィジカル面、ジュニア育成、選手のキャリア教育はいずれの国でも実践されており、なかでもドイツは最も充実した支援をうかが

わせるものであった。

女性選手ならびに指導者の増加に向けては、IOCによる女性の参加促進に関する提言を念頭に据え、社会での認知度を高めるための各種プロモーション活動、大学生など若年層の発掘と育成、女性選手の育成・強化に関する知識の習得と共有等の具体策と実行計画の策定が望まれる。クレー射撃界全体で、喫緊の課題として問題意識の共有を図り、ひいては競技人口の底上げと国際競技力の向上に繋がることを期待したい。

第2節　研究の限界

本研究で実施したアンケート調査では、SCCTに関連する要因について藤崎[13]および三倉[44]の先行研究を参考に、同一の質問項目を使用した。分析に際して、因子構造の確認を行った結果、先行研究とは因子名や各因子に含まれる質問項目が異なる形となった。しかしながら、本研究での対象者の母数は55名と少なく、十分に安定した構造であるかについてはさらなる検討が必要である。とりわけ「社会的地位と教育機会の不均衡」と命名した因子に関しては、信頼性係数が.518と十分とは言えない値であった。内容的な妥当性には問題がなかったため、本研究では尺度としてそのまま使用することとし、またそれ以外の因子においてはいずれも一定の基準を満たしていたことから、ここで抽出された因子をもとにその先の分析を進めた。さらに、因子パターンの詳細を検証すると、順に配置された設問同士がまとまっていることが判明し、誘導的な構成となっていた可能性は否定できない。設問の順番をランダムにした際に同じ因子構造に収束するかを確認する必要がある。

コーチ職への興味度に関しては1項目で構成されていたこと、また幾つかの分析においてはn数が少なかったことを踏まえ、それらについては結果の解釈に注意を要する。

調査対象者に関しては、日本クレー射撃協会に所属している会員の大多数は男性であり、全会員に調査を依頼することは困難を極め、女性のみを対象として調査を実施することとした。したがって、性差の比較を行うことはできなかった。調査時点で協会に所属する全女性会員に調査依頼をし、9割を超える選手から快諾を得て、母集団に近い形で実施することができた。しかしながら、総数としては55名に留まり、調査時点での平均年齢が42.4歳、競技開始の平均年齢が30.4歳、既婚女性の割合が4割弱であること、子どもがいる者が3割弱など、五輪種目に正式採用されている競技としては年齢層が高く、既婚率の高さ、子どもがいることが日本のクレー射撃女子選手の特徴である。潜在的な予測因子として開始年齢の高さが抽出された背景には、こうした競技特性が関係している可能性が考えられ

る。また、レクチャー受講経験があることと周囲の協力に対するネガティブな認識が低いことは、興味度を説明する因子として論理的に妥当である。しかしながら、興味度の得点は1項目で構成されていること、対象となり得るデータ数が少なかったこと、さらにコーチ職への興味を示している者が2割と少ないから、安定的な結果の検出が困難であることが容易に推察され、今後のさらなる検討が待たれる。

本研究はSCCTモデルに立脚して進めたが、実際に指導に携わった経験のある者がほとんどおらず、またコーチ職に興味を持つ者の数も少なかったことから、当該モデルの目標選択や実際のキャリア選択行動に結びつけて検証することは困難であった。

海外調査については、男性コーチへの調査が主となった。これは、国際レベルの女性指導者は世界的にみても中国の1名しかおらず、調査依頼を試みたものの快諾が得られなかったためである。それに代わり、国際コーチアカデミーの卒業生で、米国の地域レベルで指導者する女性指導者1名に依頼することとした。

第3節　今後の課題

第1項　設問項目の見直しの検討

本研究では、先行研究と同様の設問を用いた。SCCT尺度における設問項目にある「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」の設問においては、設問内容が曖昧であり設問内容を再度見直す必要があると考える。また、興味度は1項目で構成されていたが、複数項目にすることでより確かな測定指標となり得る。また、SCCT尺度全般について、55名のデータに基づいて得られた因子構造であるため、より多くのデータ数で確かめることが有用である。また、質問紙作成の基本に則って、同じ因子に含まれることが仮定される設問をランダムに配置するなどの手続きを採ることが望ましい。

先述したとおり、母集団が小さいことに起因してデータ数が少なかったことから、男性選手にも調査を実施することで、わが国のクレー射撃競技における全体像に迫ることができ、男性側の意識も含めて比較検討することは意義がある。

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、日本クレー射撃協会に所属している女子選手のコーチへの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、彼女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選

択や行動を促すとされている。今後、コーチへの興味が高かった対象者のうち、競技続行する者と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なかで直面した問題など阻害要因を明らかにし、結果として今後の日本クレー射撃協会の女性選手増加や女性コーチ増加のための発展に結びつく要因を明らかにする必要がある。

引用・参考文献一覧

1）相原正道・伊吹勇亮(2014). トップアスリートへのセカンドキャリア支援：JOC のセカンドキャリア支援策を中心に. 福山大学経済学論集,38,75-88.

2）荒木香織・小谷郁(2010).トップスポーツに関わる女性のアスリート・コーチ・理事の経験を探る.SSF スポーツ政策研究,1(1),12-17.

3）朝日新聞(2017).スポーツ女性指導者、なぜ増えない:山口香さんの見方は. Retrieved June20,2018 from http://www.asahi.com/articles/ASK367JRFK36UTQP01Q.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）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.

8) Betz, N. E., & Voytenm K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. The Career Development Quarterly, 46, 179-189.

9) Buzuvis, E.E.(2015).Barriers to Leadership in Women's College Athletics.In E. Comeaux (Ed.),Introduction to collegiate athletics. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press,2015.

10) 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._

11) 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.

12) 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.

13) 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.

14) 学校管理職試験研修所（発行年不明）.キャリア発達とは？キャリア教育の意図するものは何か？. Retrieved June 20, 2018 from http://kyouikunohouritu.com/category5/entry161. html

15) 浜田銃砲店(2018).クレー射撃とは.Retrieved October 25, 2018 from https//hama da-and-son.com/modules/Shooting/index.php?content_id=6.

16) 林伸二(2015). 職業決定理論の現状と問題点:新しい理論の探求. 青山経営論集, 49(4),2-28.

17) 羽田野慶子(2007).女性のキャリア形成に関する調査研究, 国立女性教育会館研究ジャーナル, 11,103-112.

18) 川喜田二郎(2017).発想法. 東京, 中央公論新社.

19) International Olympic Committee. (2017). Tokyo 2020 event program to see major boost for female participation, youth and urban appeal. Retrieved October 25,2018 from http://wwww.olympic.org/news/tokyo-2020-event-progra mme-tosee-major-boost-for-female-participaton-youth-and-urban-appeal.

20) International Working Group on women and sport. (2014). Brighton plus Helsinki 2014 declaration on women and sport. Retrieved October 25, 2018 from http:// iwg--gti-orgbin.directo.fi/@Bin/a072a20642f1192 fda81217d5ef 08496/1509453945/application/pdf/373320/Helsinki%20calls%20the%20world%20of%20sport%20to%20LEAD%20THE%20CHANGE,%20BE%20THE%20CHANGE.pdf.

21) International Shooting Sport Federation. (2018). World ranking 2013-2018; Trap women. Retrieved September 30, 2018 from http://www.issf-sports.org/.

22) Japan Olympic Committee. (2014).オリンピック・アジェンダ 2020+20 提言. Retrieved May 20,2018 from https://www.joc.or.jp/olympism/agenda2020/pdf /agenda2020_en_20160201.pdf

23) 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 November 12,2018 from http://www.juntendo.ac.jp/athletes/women_coaches_academy/report_ja/.

24) 女性スポーツ研究センター(2017).なでしこリーグ所属選手のコーチングキャリアに

関する調査レポート.順天堂大学.

25) 女性スポーツ研究センター(2018).バスケットボール女子日本リーグ(W リーグ)選手のコーチングキャリア選択に関する調査レポート.順天堂大学.

26) 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.

27) 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.

28) 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.

29) Katie Kilty. (2006).Women in Coaching. The Sport Phychologist,20,222-234.

30) 警察庁生活安全局銃器対策課(1999).銃刀法剣類所持等取締法・火薬類取締法関係法令集.初版.東京.東京法令出版株式会社.

31) Kidd B. (2013) Where the female coaches? Canadian Journal for Women in Coaching,13(1),1496-1539.

32) 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 September 25, 2018 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page_id=527.

33) 木村華織(2010).女性トップアスリートの競技継続のための社会的条件に関する研究—1960～1990 年代に活躍した選手の結婚・出産・育児というライフイベントに着目して—.スポーツとジェンダー研究, 8 : 48-62

34) 児玉真樹子(2012). 教職志望変化に及ぼす教育実習の影響過程における「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」の働き：社会・認知的キャリア理論の視点から. 教育心理学研究, 60,261-271.

35) La Voi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. Sports coaching review, 1(1), 17-37.

36) Lent, R.W., & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. Journal of career assessment, 14(1), 12-35

37) 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.

38) 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._

39) 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.

40) 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.

41) 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.

42) Lent, R.W., & Lopez, F. G., & Bieschke, K. J (1991). Mathematics self-efficacy: Source and relation to science-based career choice. Journal of counseling phychology, 38(4), 424-430.

43) 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.

44) 三倉茜(2018).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・認知的進路理論の関係」. 順天堂大学大学院 2017 年度修士論文.

45) 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.

46) 文部科学省(2012). スポーツ基本計画. Retrieved May 15, 2018 from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/04/021319359_3_1.pdf.

47) 内閣府男女共同参画局(2017).女性とスポーツ-2020 年東京オリンピック・パラリンピックに向けた女性活躍のための取り組み-.男女共同参画局総務課. Retrieved May ,25 2018 from http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2017/201710/ 2017 10_ 02.html.

48) 日本キャリアデザイン学会 (2014) .キャリアデザイン支援ハンドブック. 初版. 京都, 株式会社ナカニシヤ出版.

49) 日本オリンピック委員会(2016).リオデジャネイロオリンピック 2016. Retrieved May ,25 2018 from https://www.joc.or.jp/sp/games/olympic/riodejaneiro/japan

50) 日本スポーツ振興センター(2016). 平成 27 年度スポーツ庁委託事業女性アスリート育成・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：「実態に即した女性アスリート支援のための調査研究」.

51) 日本スポーツ振興センター(2017). 平成 28 年スポーツ庁委託事業女性特有の課題に対応した支援プログラム.Retrieved June 20, 2018 From http//www.jpnsport.go.jp //jiss/tabid/1096/Defau lt.aspx.

52) 日本スポーツ振興センター(2018).平成 29 年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支援プログラム：「女性アスリートをどのように支援するか～先輩アスリートの経験から学ぶ」.

53) 日本体育大学(2017).平成 29 年度スポーツ庁委託事業助成アスリートの育成・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 April 20, 2018 From http://www.nittai.ac.jp/topics/pr/post_397.html

54) 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奇与―. 椙山女学園大学研究論集,28,社会科学編,315-322.

55) 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ー. 人間関係学研究, 記念号, 199-210.

56) 小笠原悦子(2006). 「スポーツと男女共同参画について」第 1 回スポーツにおける女性の地位について（今日までの歩みと男女参画のかかわり）. 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」. Retrieved May 20, 2018 From https://www.center-mie.or.jp/frente/files/2006.12.1.pdf.

57) 大阪体育大学(2017). 「平成 29 年度スポーツ庁委託事業助成アスリートの育成・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 April 20, 2018 from https://www.ouhs.jp/press/release/pr_17_09_05/.

58) オリンピックの射撃競技・メダリスト一覧(2018).Retrieved September 25, 2018 from https://ja.m.wikipedia.org/wiki/.

59) Patton, W. & McMahon M. (2014). Career development and systems theory: connecting the theory and practice 3rdedition. Sense Publishers.

60) 日刊スポーツ(2016).日本の獲得メダル状況. Rio2016. Retrieved September 25, 2018 from https://www.nikkansports.com/m/olympic/rio2016/medal/

61) 坂柳恒夫(1990) 進路指導におけるキャリア発達の理論. 愛知教育大学研究報告, 39, 141-155.

62) 坂柳恒夫(2007).キャリア・カウンセリングの概念と理論. 愛知教育大学研究報告, 56, 77-85.

63) Sherer, M., Maddux, E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers,R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. Psychological Reports, 51(2), 663-671.

64) 中島義明.安藤清志.子安増男.坂野雄二.繁枡算男.立花政夫.(2014). 心理学辞典第 18 版. 東京,株式会社有斐閣.

65) 杉山愛(2017).エリートプロテニスにおける女性のキャリア選択条件.順天堂大学大学院 2016 年度修士論文.

66) スポーツ庁(2017). 第 2 期スポーツ基本計画. Retrieved June 23, 2018 from http://www.mext.go.jp/prev_sports/comp/a_menu/sports/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2017/03/23/1383656_002.pdf.

67) スポーツ庁(2017).スポーツを通じた女性の活躍促進. Retrieved June 23, 2018 from http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop11/list/1387282.htm.

68) 武石恵美子(2009). キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴. 国立女性教育会館研究ジャーナル. 13,3-15.

69) 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.

70) 田中(真田)マキ子(2012).トップアスリートのセカンドキャリアに関する研究序説.埼

玉純真短期大学研究論文集,5,35-42.

71) 渡辺三枝子(2009) 女性のキャリア形成支援のあり方：「ロールモデルに関する調査研究」の結果から. 国立女性教育会館研究ジャーナル, 13,16-26.

72) 渡邉夏美・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.

73) 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課題. Retrieved, June 2nd ,2018 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp /tacs!?page _id=531.

74) 山口香(2013). 女性アスリートの特徴とセカンドキャリアに関する調査報告. Retrieved June 15, 2018 from http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba. ac.jp/ tacs/wp-content/uploads/2013/03/a8e260156a03e58dfda08cd6cab50419.pdf

75) 吉田幸司・佐伯年詩雄・河野一郎・田嶋幸三・菊幸一・大橋仁(2006). トップアスリートのセカンドキャリア構築に関する検討(第１報). 筑波大学体育科学系紀要,29,87-95.

76) 吉田幸司. 河野一郎・吉田章・菊幸一・相馬浩隆・三宅守・片上千恵・佐伯年詩雄(2007) トップアスリートのセカンドキャリア構築に関する検討（第２報）:海外先行事例調査を中心に.筑波大学体育科学系紀要,30,85-95.

77) 吉川康夫・飯田貴子(2008). フィンランドの女性スポーツ政策：フィンランドスポーツ連盟の活動を中心に. Retrieved June 23, 2018 from https://www.jssgs.org/ 2005_2008/Events/Congress/6thconfe/abstract/yoshikawa.pdf.

A coaching career path and its development:

A case of Japanese female clay target shooters

Yukie Nakayama
Juntendo University graduate school of health and science

Abstract

Introduction Although it has been a while since the gender equality policy is underway, a lack in the number of female athletes and coaches who can lead the athletic scene is still a serious issue in various sports. It is no exception in clay target shooting. There should be some barriers for women to choose coaching career, and no research in shooting has examined the factors specific to this social phenomenon so far. Therefore, such data should provide useful insights and contribute to establish an effective guideline for future plans in the sport.

Purposes The purpose of this study was twofold. First, it is to describe the attitude of Japanese female clay target shooters towards coaching career, and determine the factors that contribute to their career choice and awareness, based on Social Cognitive Career Theory (SCCT). Second, it is to describe the current situations and factors associated with coaching career path for female shooters in those countries which have been demonstrating high performance in the international circuit.

Methods For the research with Japanese clay target shooters, 55 female athletes were asked to fill out a 33-item questionnaire based on SCCT factors in respect to coaching. For the international survey, six coaches were asked to answer the questions with regard to shooting environment, support programs, and the development of female athletes and coaches in their respective country.

Results The domestic survey revealed that 1) those athletes with an interest in coaching were likely to hold self-efficacy in coaching and outcome expectancy, as well as negativity with respect to work-life balance factors; 2) a majority of Japanese shooters showed no interest in coaching, partially due to high in mean age, with little learning experience about coaching. Qualitative data revealed their needs as more consideration for characteristics of female athletes, updated knowledge on coaching and shooting methods, and proper management of sport environment. The international survey indicated that 1) athletes from highly competitive countries started shooting at a younger age, compared to Japan due to its difference in firearms regulations; 2) the national coaches tended to be younger; 3) providing shooting information and promoting social awareness were subject to assistance, other than direct support for performance enhancement of athletes; 4) the development of female shooters and coaches is the prolonged issue world-wide.

Conclusion The present study revealed that a majority of Japanese female clay target shooters showed no interest in coaching. Little learning experience about coaching and the negative life-related factors might explain less interest and awareness, thus not choosing coaching career path. Fulfilling their needs such as a better understanding of life-related factors and characteristics of female athletes may help bridge the gender gap, leading to the development of female coaches.

謝辞

本研究を遂行し修士論文をまとめるにあたり、多くのご支援とご指導を賜りました、指導教員である小笠原悦子教授には深く感謝しております。時に応じて、責任と熱意を持って私の心を奮起させ、温かく見守り励まして下さった小笠原先生は、研究者として私のメンターであり目標です。小笠原先生との出会いは私にとって財産となり、将来への自身のあり方に道を示して下さいました。また、本論文の主査を務めて下さいました鯉川なつえ先任准教授には、常に前向きな助言と適切な知見で私に自信を持たせ、力を付けてくださいました。副査を努めていただきました山田泰行教授には、様々な視点でアドバイスをいただき、本研究をさらに発展させることができました。また、分析にあたりご協力、助言いただきました、広津教授、柴田教授、ゼミの先輩であり様々なアドバイスをくださいました三倉茜氏、心理学専門家である早稲田大学スポーツ科学部の今井恭子先生にも感謝申し上げます。

そして、本研究実施にあたり全面的にご協力いただきました日本クレー射撃協会所属の女子選手の皆様、ならびに海外コーチの皆様においては調査のお願いを快諾の上、率直な意見や回答をいただきました。皆様のおかげで、貴重なデータを研究に活かすことができました。誠にありがとうございました。

スポーツマネジメント研究室の同期である沖さん、森さん、角川さん、神戸くん、永井くんと過ごしたこの２年間は、希望と挫折の繰り返しでしたが、今日を迎えることができました。特に沖さんとは、目標実現へ向け根気よく最後まで励まし合いながらモチベーションを持続させることができました。大変感謝しています。素晴らしい仲間に出会い、皆で頑張り抜くことができたと感じています。今後もどうぞよろしくお願いします。

最後になりましたが、大学院に進学するにあたり競技活動と子育て、学業を平衡して挑戦させてくれた家族、所属会社、（一社）日本クレー射撃協会、（公財）日本オリンピック委員会には大変感謝しております。私の進む道を後押ししてれ、応援してくれたおかげで多くの知識を得ることができ、学ぶことへの経験が私を成長させてくれました。これまで私を育てて下さった国の助成制度も含め、各関係各所に学んだことを還元し恩返ししていけるよう、さらに精進してまいります。私と本論文に関わって下さった全ての皆様へ心から感謝の気持ちとお礼を申し上げたく、謝辞にかえさせていただきます。

2019年2月2日

中山　由起枝