

## 〈原 著〉

## 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

渡邊 夏美\*・小笠原悦子\*・新井 彬子\*\*\*・伊藤 真紀\*\*・  
鯉川なつえ\*\*・鈴木 大地\*\*

## Career decision of women coaches based on Social Cognitive Career Theory

Natsumi WATANABE\*, Etsuko OGASAWARA\*, Akiko ARAI\*\*\*,  
Maki ITOH\*\*, Natsue KOIKAWA\*\* and Daichi SUZUKI\*\*

## Abstract

The purpose of this study was to examine the predictors when women choice coaching career by using Social Cognitive Career Theory (SCCT: Lent et al., 1994). This research surveyed 218 former Japanese Olympians. The survey questionnaire adopted personal attribution and 11 factors concerning SCCT (Lent & Brown, 2006). MANOVA, t-test, and chi-squared test were conducted in order to compare the 11 factors concerning SCCT in terms of gender and 5 categories of women's coaching experiences. The results of comparison between genders about 11 factors indicated significant differences in Outcome Expectations, Work Life Balance, Social Position, and Role Model. The results of comparison among women's coaching experiences indicated significant differences in Outcome Expectations and Interest. This research revealed that the predictors of women's coaching career-choice were 4 factors among the 11 factors. The factors such as Outcome Expectations, Interest and Role Model would encourage women's coaching career-choice. The other hand, the factors such as Work Life Balance would obstruct that choice.

Key words: Women Coaches, Social Cognitive Career Theory, Olympians

## 1. 諸 言

2012年のロンドン五輪大会において、すべての参加国・地域から女性アスリートが派遣され、また全競技での女性アスリートの出場が実現し、「五輪史の転換期になる」と当時の国際オリンピック委員会 (IOC) 会長のジャック・ロゲ氏が語った<sup>32)</sup>。日本においても女性のアスリートの活躍が目覚ましく、

2012年には世界のトップレベルで戦える女性アスリートを育成・強化していくことがスポーツ基本計画<sup>26)</sup>に明記された。

女性のアスリートの育成については、女性のコーチが重要な役割を果たすと考えられている<sup>27)</sup>。ロンドン五輪大会に参加した女性アスリートを対象とした順天堂大学<sup>12)</sup>の調査では、その4割がスポーツ指導者になりたいと回答しており、今後の女性スポーツの発展が期待される。しかし、2015年の夏季ユニバーシアード大会に日本代表として参加した21競技28団体の監督・コーチ81名のうち、女性のコーチは15名(18.5%)しかおらず、我が国における女性コーチの絶対的な数は少ない。そこには、女性がトップアスリートのコーチを目指しても、現在の環境では

\* 順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科  
Graduate School of Health and Sports Science,  
Juntendo University

\*\* 順天堂大学スポーツ健康科学部  
School of Health and Sports Science, Juntendo  
University

\*\*\* 早稲田大学スポーツ科学部  
School of Sport Sciences, Waseda University

極めて難しい<sup>29)</sup>といったギャップが存在している。第3次男女共同参画基本計画<sup>28)</sup>では、2020年までにスポーツ界を含むすべての組織に、指導的地位に就く女性が占める割合を30%まで引き上げるという目標が掲げられているものの、我が国においてはその目標を達成させるための具体的な対策に必要なデータベースや研究が不十分なのが現状である<sup>26)</sup>。

日本社会における女性の活躍に関する研究は多くなされてきている<sup>23)34)35)36)37)38)</sup>。そこで指摘されているのは、管理職への採用や、スキルアップにつながる機会や育成に関し、男性は優遇され、女性は排除されるなど、男女で上司や周囲の人の関わり方に違いがあるということである<sup>36)37)</sup>。また、日本社会には「男性は仕事、女性は家庭」というように男女の役割を決めつける、ジェンダー・ステレオタイプな文化があり<sup>23)</sup>、長時間働くことが勤勉であるとされるなど、画一的な働き方にとらわれている傾向がある<sup>36)</sup>。さらに、女性が働くことにおいては、家庭での母・妻としての役割と仕事で成果を生み出す役割との間で葛藤が生じるなど、さまざまな障壁と向き合うことになる。しかし、渡辺<sup>38)</sup>は、このようなことに対し、前向きな態度や行動で取り組むことが女性のキャリア形成の鍵となることを示した。

これまでキャリア研究において使われてきたキャリア発達に関する理論について、坂柳<sup>30)31)</sup>は「進路選択・発達の原因や規定要因」の切り口による「内容理論」と、「進路選択・発達の過程のメカニズム」の切り口による「過程理論」に分類した。坂柳<sup>30)</sup>によると、内容理論においては、さらに3つの理論的な分類がなされており「特性因子理論」、「人格理論」、そして「状況理論」が含まれる。また、過程理論においても3つの理論的な分類がなされ、「発達理論」、「意思決定理論」、「社会認知理論」が含まれている<sup>30)31)</sup>。

Lent, Brown & Hackett<sup>18)</sup>は、あるキャリアに至るまでの心理的、社会的なプロセスを示すため、Bandura<sup>3)</sup>による社会認知理論を応用し、社会認知的進路理論 (Social Cognitive Career Theory: SCCT)<sup>18)</sup>を開発した。SCCTはエンジニア<sup>17)19)</sup>、ナース<sup>6)</sup>、教員<sup>15)20)</sup>、コーチ<sup>8)25)</sup>など様々な職業領域における研究に援用されている。SCCTでは、「自己効力感」、「結果期待」、「目標設定」といった「社会認知要因」を中核とし、1) キャリアの興味の発達プロセス、2) キャリアの選択やキャリアに向けた行動へのプロセス (図1)、3) 遂行した活動と自己効力感、結果期待のサイクルを表す3つのモデ

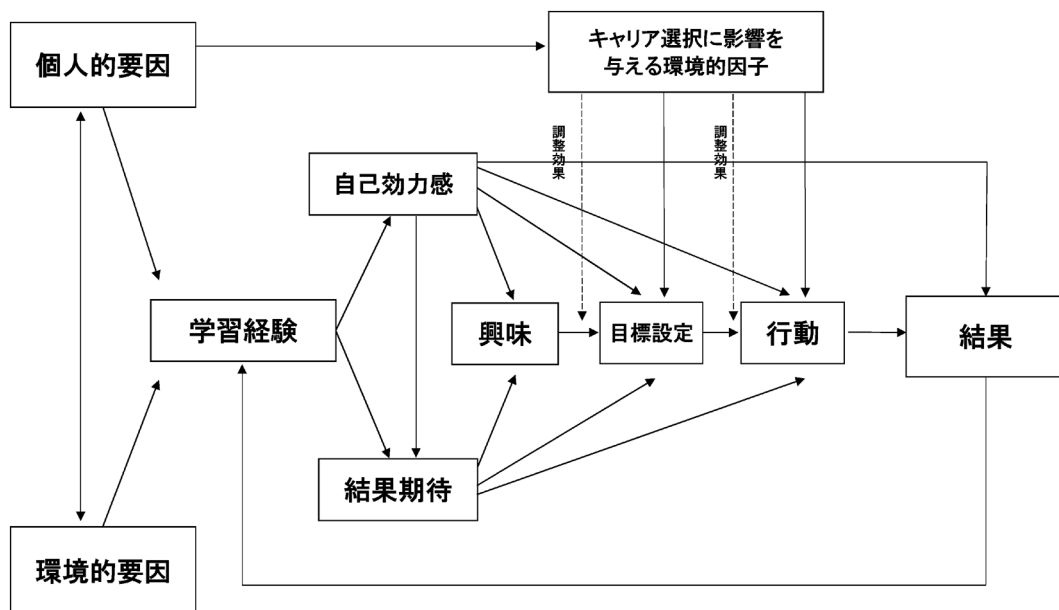


図1 Lent et al.<sup>18)</sup>による社会認知的進路理論に基づいたキャリア選択行動モデル

ルを内包している<sup>18)</sup>。本研究では、2) キャリア選択やキャリアに向けた行動へのプロセスを表すモデルを基に仮説の検証を行う。

自己効力感とは、「特定の課題や行動をうまく遂行するために必要な能力に対する確信」<sup>4)</sup>である。また、結果期待とは、「特定の課題や行動の遂行による効果への期待や予測」であり、もしこれをしたらどのようなことが起こるだろうかといった、特定の行動を実行した結果をイメージしたり、予測することである<sup>18)</sup>。自己効力感とは、自分の能力に対する評価であるため、結果期待と自己効力感を区別する必要がある。この2つの要因にはキャリア発達において、自己効力感が高まることで結果期待によりポジティブな影響を与えるという関係があり<sup>18)</sup>、このような関係はこれまで行われた研究からも明らかになっている<sup>7)19)21)</sup>。たとえば、コーチという職業で成果を上げるために必要な能力があるという確信が強いほど、コーチをしたときに価値のある結果が得られるだろうという予測や期待感が高まることになる。しかし、自己効力感が低下してしまうと、良い結果期待を認識できず、人はそのキャリア選択を避ける傾向にあるといわれている<sup>9)</sup>。この両者に対する認識は、特定のキャリアへの興味、目標となるキャリアを選択することによる目標設定など、その後のキャリアプロセスにも影響を及ぼすが、自己効力感と結果期待は単独でその後のプロセスに影響を与えるのではなく、個人のもつ性質(性別・人種など)や性格、周囲の人物や状況に応じた行動から得られる経験など、前後にある様々な要因と複雑に関係し合っている<sup>18)</sup>。

さらにSCCTでは、キャリア選択に影響を及ぼす環境的因子があると考えられ、これはキャリア選択の阻害要因となる「障害」や、キャリア選択の手助けとなる「サポート」、また給料やロールモデルの存在といったものが含まれている。コーチングキャリアの選択においては、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<sup>3)5)13)14)25)37)</sup>。練習や遠征によって長時間拘束さ

れてしまうコーチという職業を選ぶことにおいて、結婚・出産・子育てといった家庭での生活との両立が困難であるということや、男性中心となるコーチング現場で、女性はコーチング能力に関してネガティブな評価を受けるなどの女性に対する差別<sup>3)5)11)14)</sup>がコーチングキャリアにおける障害となっている。また、その一方で女性特有の課題の克服や解決には、コーチの世界における男性やパートナーをはじめとする家族、組織によるサポートがあることによって女性はコーチをより長く続けることも明らかになっている<sup>2)</sup>。

男性優位となる日本社会において、女性がキャリアを継続し、さらに能力を十分に発揮させるためには、ジェンダー・ステレオタイプの文化や画一的な働き方から脱し、これまでの女性に対するキャリアアップのための機会提供や育成、またそれに伴うサポート体制において変革が必要となってくる。また、コーチングキャリアの選択において女性は、コーチングキャリアに関わるネガティブな要因に対して前向きなや態度や行動をとり、同時に周囲からのサポートを獲得していくことが重要となってくる。

これまで日本では、女性のコーチングキャリアについてインタビュー調査などがなされてきているが、経験的な事象をまとめるに留まっており、女性のコーチングキャリアの選択や、その後継続していく事に関して理論的に示した研究は少ない。そこで、本研究の目的は、社会認知的進路理論(SCCT)<sup>18)</sup>を援用することにより、女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討することとした。したがって、本研究では特に、コーチングキャリア選択に関わる各因子に対する認識について、1) 男女間の違いを明らかにすること、2) 女性のコーチ経験による違いを明らかにすることが研究の目的である。

本研究では、コーチングキャリア選択に関わる各因子における1) 男女間の違い、2) コーチ経験による違いについて、以下のように仮説を設定した。

(1) コーチングキャリア選択に関わる因子における男女間の違い

理論仮説 1. コーチングキャリア選択に関わる因子の認識は、男女によって異なる。

作業仮説 1a. 男性のコーチングキャリア選択に関わる10因子の認識は、女性に比べてポジティブな認識を示す。

作業仮説 1b. ロールモデルの性別への認識は男女によって異なり、選ぶロールモデルの性別は男女によって異なる。

(2) コーチングキャリア選択に関わる因子における女性のコーチ経験による違い

理論仮説 2. 女性におけるコーチングキャリア選択に関わる因子の認識は、コーチ経験によって異なる。

## 2. 方法

### 2.1 調査対象者

本研究の調査対象者は元オリンピック選手218名(男性90名, 女性128名)であり, 対象者全体の年齢, 最小値, 最大値, 平均値, 標準偏差を表1に示した。

また, 年代別における人数を図2に示した。全体では40代が最も多く, 男性は50代, 女性は40代が多かった。

対象者は33のオリンピック競技種目の出場者であり, これまでに女性のコーチから指導を受けた経験

がある者は71名(男性10名, 女性61名)であった。

### 2.2 調査期間

本調査期間は2015年2月24日から4月23日の2か月間であった。

### 2.3 調査内容

#### 2.3.1 個人的属性

個人的属性は, 1) 年齢, 2) 性別, 3) オリンピック出場競技, 4) 女性コーチから指導を受けた経験, 5) コーチ経験の5項目であった。

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

表1 対象者の年齢の最大値, 最小値, 平均値, 標準偏差

	(n)	最大値	最小値	平均値	SD
男性	(90)	77	20	57.20	13.32
女性	(128)	77	22	47.75	14.23
全体	(218)	77	20	52.19	14.63

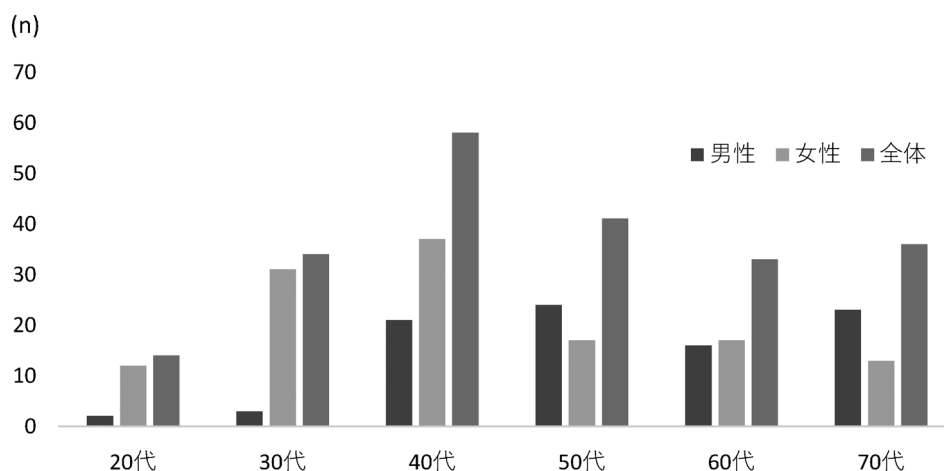


図2 対象者の年代別度数

表2 女性におけるコーチ経験者のコーチ経験年数

	(n)	最小値	最大値	平均値	標準偏差
現コーチ	(18)	1	39	12.17	11.93
元コーチ	(28)	1	48	16.00	14.40
教員コーチ	(12)	1	34	12.33	10.35

についてはそれぞれ経験年数の平均値、標準偏差を表2に示した。

### 2.3.2 SCCTに関する因子

本研究では、SCCTに関する因子について、SCCTガイドライン<sup>16)</sup>を基に設定した。SCCTに関する因子として、1) 自己効力感(1項目)、2) 結果期待(3項目)、3) 興味(1項目) 4) 家庭との両立(3項目)、5) 周囲からのサポート(2項目)、6) 労働条件(1項目)、7) 労働時間(1項目)、8) 報酬(1項目)、9) 社会的地位(1項目)、10) ロールモデル(2項目)の10因子を作成し、11) 女性への差別(5項目)については鈴木<sup>33)</sup>による「職場における男女差別レベル尺度」を援用した。したがって、本研究の調査項目には計11因子21項目を用いた。

#### (1) 自己効力感

自己効力感については、「もしあなたがコーチの仕事に就きたいと考えたとき、必ずコーチ職に就くことができるだろうという信念」の程度について回答を求める、1項目の質問を作成した。過去を振り返り、「小学校低学年」、「小学校高学年」、「中学校」、「高校」、「大学」、「大学卒業以降」の6つの時期における自己効力感の程度について、1「全くなかった」から7「非常に強くあった」の7段階尺度で回答を求めた。本研究では、「小学校低学年」から「大学卒業以降」の6つの時期のうち、最もスコアの高いものをコーチングキャリアに対する自己効力感のスコアとした。たとえば、ある対象者が、「大学」において最も高いスコアを示していた場合、この対象者の自己効力感のスコアとして「大学」のスコアをその後の分析に用いた。

#### (2) 結果期待

結果期待について本研究では、「個人が職業に対してもつ直接的な有用性に対する価値意識」を測定

する職業観尺度<sup>24)</sup>における5因子(自己実現志向、社会理想志向、生活安定志向、地位条件志向、生命役割志向)から、コーチングキャリアに当てはまる内容のものをそれぞれ3項目(全15項目)抜粋し、援用した。対象者には、1「全く重要ではない」から7「とても重要である」の7段階尺度で回答を求めた。

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

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

#### (3) 興味

コーチングキャリアに対する興味について、過去を振り返り、自己効力感と同様の6つの時期における興味の程度について、1「全くなかった」から7「非常に強くあった」の7段階尺度で回答を求めた。本研究では、「小学校低学年」から「大学卒業以降」の6つの時期のうち、最もスコアの高いものをコーチングキャリアへの興味のスコアとした。

#### (4) 家庭との両立

家庭との両立は、コーチという職業に就いた時のイメージ・考えとして、コーチという職業を選択することが、結婚や子供を産み、育てることへの障害となるかどうかについて尋ねた因子であり、Arai & Ko<sup>1)</sup>のインタビュー結果から3項目の質問を作成した。たとえば、「コーチという職業をすることは、結婚することへの障害となりうる」などであった。対象者には、1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。回答は7

に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業を選択することで、結婚や子供を持つことへの障害となるだろうと強く考えていることになる。

#### (5) 周囲からのサポート

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

#### (6) 労働条件

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

#### (7) 労働時間

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

#### (8) 報酬

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

#### (9) 社会的地位

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

#### (10) ロールモデル

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

#### (11) 女性への差別

女性への差別は、職場における男女差別レベル尺度<sup>33)</sup>を援用し、14項目のうち、コーチングキャリアにあてはまる5項目を抜粋し、コーチについての質問にあてはまるよう、語句を変換した。たとえば、「コーチという職業では、男性に比べて女性の採用が少ない」など、コーチという職業において女性が不利な立場にあるかどうかを尋ねる質問であった。回答は1「全くそう思わない」から7「強くそう思う」の7段階尺度で回答を求めた。回答が7に近いほどネガティブな認識をしており、コーチという職業では女性が不利な立場になると、強く考えていることになる。

## 2.4 分析方法

### 2.4.1 理論仮説1の検証に関する分析

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

$\chi^2$  検定を行った。

### 2.4.2 理論仮説2の検証に関する分析

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

## 3. 結果

### 3.1 SCCTに関する因子についての男女の違い

#### 3.1.1 SCCTに関する10因子についての男女の違い

表3は男女におけるSCCTに関する10因子の平均値、標準偏差、およびt検定の結果を示したものである。

作業仮説1aを検証するため、独立変数として用いたロールモデルを除いた、SCCTに関する10因子について、男女間におけるMANOVAを行った

表3 男女におけるSCCTに関する10因子についての平均値、標準偏差、およびt検定の結果

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

Wilks'  $\Lambda = .752, F(10, 91) = 3.005, p < .01$   
\*  $p < .05, *** p < .001$

結果、有意な差が認められた (Wilks'  $\Lambda = .752, F(10, 91) = 3.005, p < .01$ ). その後、男女におけるt検定を行った結果、結果期待 ( $t = 0.10, df = 146, p < .05$ ), 家庭との両立 ( $t = -4.70, df = 200, p < .001$ ), 社会的地位 ( $t = -2.17, df = 197, p < .05$ ) において有意な差が認められた。

結果期待においては、男性が女性よりも有意に高い値を示し、よりポジティブな認識を示した。家庭との両立においては、男性が女性よりも有意に低い値を表し、よりポジティブな認識を示した。社会的地位においては、男性が女性より低い値を示し、よりネガティブな認識を示した。したがって、「男性のコーチングキャリア選択に関わる10因子の認識は、女性と比べてポジティブな認識を示す」という作業仮説1aは結果期待、家庭との両立において支持された。

#### 3.1.2 ロールモデルについての男女の違い

表4は男女におけるロールモデルの有無に関する $\chi^2$  検定の結果を、表5は男女におけるロールモデルの性別に関する $\chi^2$  検定の結果を示したものである。

作業仮説1bを検証するため、男女における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」についての $\chi^2$  検定を行った結果、「ロールモデルの有無」に有意な差は認められなかった ( $\chi^2 = 1.118, df = 1, n.s.$ )。一方、「ロールモデルの性別」には有意な差が認められ ( $\chi^2 = 14.285, df = 2, p < .01$ )、男性は男性コーチをロールモデルとした人が有意に多く、女性は女性コーチをロールモデルとした人が有意に多かった。したがって、「ロールモデルの性別への認識は男女によって異なり、選ぶロールモデルの性別は男女によって異なる。」という作業仮説1bはロールモデルの性別において支持された。

### 3.2 SCCTに関する因子についての女性のコーチ経験による違い

#### 3.2.1 SCCTに関する10因子についての女性のコーチ経験による違い

表6は女性の5つのコーチ経験におけるSCCTに関する10因子の平均値、標準偏差、および

表4 男女におけるロールモデルの有無に関する $\chi^2$ 検定の結果

	ロールモデルの有無						合 計		$\chi^2$	df	p
	あ り			な し			観測値	(期待値)			
	観測値	(期待値)	調整済みの残差	観測値	(期待値)	調整済みの残差					
男性	56	( 52.7)	1.06	19	(22.3)	-1.06	75	( 75.0)	1.118	1	n.s.
女性	79	( 82.3)	-1.06	38	(34.7)	1.06	117	(117.0)			
合計	135	(135.0)		57	(27.0)		192	(192.0)			

表5 男女におけるロールモデルの性別に関する $\chi^2$ 検定の結果

	ロールモデルの性別									$\chi^2$	df	p		
	男性を ロールモデルとする			女性を ロールモデルとする			男女両方を ロールモデルとする						合 計	
	観測値	(期待値)	調整済みの残差	観測値	(期待値)	調整済みの残差	観測値	(期待値)	調整済みの残差					観測値
男性	55	( 46.4)	3.62	3	(11.7)	-3.78	1	(0.9)	0.19	59	( 59.0)	14.285	2	**
女性	52	( 60.6)	-3.62	24	(15.3)	3.78	1	(1.1)	-0.19	77	( 77.0)			
合計	107	(107.0)		27	(27.0)		2	(2.0)		136	(136.0)			

\*\*  $p < .01$ 

表6 女性の5つのコーチ経験におけるSCCTに関する10因子の平均値, 標準偏差, およびMANOVAの結果

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

Wilks'  $\Lambda = .246, F(40, 154) = 1.718, p < .05$ \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



表7 結果期待, 興味における女性の5つのコーチ経験間のANOVAの結果

	(n)	Mean (SD)	元コーチ	現コーチ	教員コーチ	コーチ予備軍	興味なし	F値	p
結果期待								12.243	***
元コーチ	(29)	4.06(1.73)							
現コーチ	(30)	5.22(1.23)	*						
教員コーチ	(11)	5.64(1.21)	**						
コーチ予備群	(26)	4.83(1.03)							
興味なし	(31)	3.22(1.07)		***	***	***			
興味								6.945	***
元コーチ	(29)	3.95(2.18)							
現コーチ	(30)	3.47(2.25)							
教員コーチ	(11)	6.09(1.30)	*	***					
コーチ予備群	(26)	4.76(2.00)							
興味なし	(31)	2.40(2.09)			***	***			

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

MANOVAの結果を示したものである。また、表7は、結果期待、興味における女性の5つのコーチ経験間のANOVAの結果を示したものである。

理論仮説2を検証するため、対象者を女性に絞り、独立変数として用いたロールモデルを除くSCCTに関する10因子について、女性の5つのコーチ経験間におけるMANOVAを行った結果、有意な差が認められた(Wilks'  $A = .246$ ,  $F(40, 154) = 1.718$ ,  $p < .05$ )。その後の検定によって、結果期待( $F(4, 110) = 12.243$ ,  $p < .001$ )、興味( $F(4, 87) = 6.945$ ,  $p < .001$ )において女性の5つのコーチ経験の間に有意な差が認められた。したがって、「女性におけるコーチングキャリア選択に関わる因子の認識は、コーチ経験によって異なる」という理論仮説2は結果期待、興味において支持された。

### 3.2.2 ロールモデルについての女性のコーチ経験による違い

表8は女性における5つのコーチ経験のロールモデルの有無に関する $\chi^2$ 検定の結果、表9は女性における5つのコーチ経験のロールモデルの性別に関する $\chi^2$ 検定の結果を示したものである。

理論仮説2を検証するため、女性の5つのコーチ経験における「ロールモデルの有無」、「ロールモデルの性別」について $\chi^2$ 検定を行なった結果、「ロールモデルの有無」( $\chi^2 = 4.456$ ,  $df = 4$ , n.s.), 「ロール

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

## 4. 考察

### 4.1 SCCTに関する因子についての男女の違い

#### 4.1.1 SCCTに関する10因子についての男女の違い

SCCTに関する10因子についての男女の違いは、結果期待、社会的地位、家庭との両立の3因子に認められた。結果期待については、男性の方がコーチングキャリアにおいて得られる価値への期待が大きいと考えられる。文部科学省<sup>27)</sup>によると、コーチの社会的地位の向上が課題として挙げられている。しかし、本研究では「コーチというキャリアは社会的地位が高い」という認識は女性の方が強いという結果が得られた。このことから、このような課題は男性が多いコーチという職業において、男性の視点・主張によって生じた課題点であると考えられる。また、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

表8 女性における5つのコーチ経験のロールモデルの有無に関する $\chi^2$ 検定の結果

女 性	ロールモデルの有無						合 計		$\chi^2$	df	p
	あ り			な し							
	観測値	(期待値)	調整済みの残差	観測値	(期待値)	調整済みの残差	観測値	(期待値)			
元コーチ	18	(18.8)	-0.38	10	(9.2)	0.38	28	(28.0)	4.465	4	n.s.
現コーチ	17	(16.8)	0.09	8	(8.2)	-0.09	25	(25.0)			
教員コーチ	8	(7.4)	0.41	3	(3.6)	-0.41	11	(11.0)			
コーチ予備群	20	(16.1)	1.89	4	(7.9)	-1.89	24	(24.0)			
興味なし	15	(18.8)	-1.77	13	(9.2)	1.77	28	(28.0)			
合 計	78	(78.0)		38	(38.0)		116	(116.0)			

表9 女性における5つのコーチ経験のロールモデルの性別に関する $\chi^2$ 検定の結果

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

産・子育てへの懸念があり、コーチングキャリアの選択を阻害された可能性が考えられる。したがって、結果期待、家庭との両立の2つの因子は、女性のコーチングキャリアの選択に関わる重要な因子であると考えられる。

また、有意な差が見られなかった自己効力感、興味、女性への差別、周囲からのサポート、労働条件、労働時間、報酬のような7因子については、性差のない因子であると考えられる。Cunningham et al.<sup>8)</sup>の研究においては、自己効力感に男女の差がみられたが、本研究ではそのような結果は示されなかった。本研究では、過去の6つの時期におけるコーチになることへの自己効力感を尋ねたが、先行研究<sup>8)</sup>においては、具体的なコーチングに関する能力についての自己効力感を尋ねていたため、本研究においては差がみられなかったと考えられる。

労働条件や労働時間に関しては、男女ともにネガティブな認識を示していた。Everhart & Chelladurai<sup>9)</sup>の研究においては、コーチングキャリアにおける障害として考えられている長時間労働への認識については男女差がなく、本研究においても同様の結果が得られた。したがって、現在の日本のコーチは、男女ともに労働条件が厳しく、また長時間労働を要する仕事であるという認識があるため、コーチ全体として改善していかなくてはならない課題であると考えられる。練習や遠征など、どうしても選手といる時間が多くなってしまふ特徴を持つコーチにおいては、どのような働き方をするのがコーチにとって、また選手にとって最良なものかを考える必要があると推察される。

#### 4.1.2 ロールモデルについての男女の違い

ロールモデルの性別の男女の違いについて、女性

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

## 4.2 SCCTに関する因子についての女性のコーチ経験による違い

### 4.2.1 SCCTに関する10因子についての女性のコーチ経験による違い

SCCTに関する10因子についての女性のコーチ経験による違いは、結果期待、興味の2因子に認められた。結果期待については、「元コーチ」と「現コーチ」、「元コーチ」と「教員コーチ」との間で有意な差が認められた。「現コーチ」と「教員コーチ」は、現在コーチングに携わっている者であり、この両者が元コーチに比べ有意に高い値を示した。SCCTにおいては、実際にある特定の職業に就いた際のパフォーマンスがフィードバックされ、結果期待に影響を及ぼす<sup>18)</sup>と言われている。このことから、元オリンピックの女性は、現在もコーチングに携わり、さまざまな経験をすることによって、コーチにおいて得られる価値を実感し、有意義な価値を得られるだろうという期待感が大きかったと考えられる。また、「興味なし」と「現コーチ」、「興味なし」と「教員コーチ」、「興味なし」と「コーチ予備群」との間で有意な差が認められたことから、コーチングキャリアに興味がない元オリンピックの女性は、コーチングキャリアにおいて重要な価値を得られるという期待感が特に低かったと考えられる。したがって、このような認識傾向にある女性は、どのようなキャリアに対して重要な価値を見込んでいるのか、なぜコーチングキャリアには興味がないのかを検討する必要があると考えられる。また、このような認識をしている女性をコーチングキャリアへと導くためには、女性としてコーチングキャリアに

進むことに対する価値を伝える機会が必要と考えられる。この場合にはロールモデルとなる女性コーチの存在が欠かせなくなると推察される。

興味については、「教員コーチ」と「元コーチ」、「教員コーチ」と「現コーチ」、「教員コーチ」と「興味なし」との間で、また、「コーチ予備群」と「興味なし」との間で有意な差が認められた。SCCTのモデルにおいて、ある特定の職業に対する興味が、その職業に就くための具体的な行動につながっていることから<sup>18)</sup>、興味において特に高い値を示した教員コーチは、選手時代からコーチングに興味をもち、コーチができる最も身近な職業として教員を選択したいと考え、大学で教職課程を取得するなどの具体的な行動を起こしていたと考えられる。しかし、元コーチや現コーチにおいては、アスリートを引退する際に、他のキャリアを考えていたり、具体的なキャリアは考えていなかったが、コーチのポジションに空きが出たり、人から頼まれたりすることでコーチングキャリアを選択したとも考えられる。このようなことが、自主的に行動し、コーチングに携わることを選択した教員コーチとの間で差が認められた結果と考えられる。

さらに、SCCTにおいて興味と結果期待には相互に関連し合うことが明らかとなっている<sup>10)21)22)</sup>。したがって、本研究においても教員コーチの興味、結果期待が共に最も高い値を示したことから、先行研究を指示する結果となった。

一方、有意な差が認められなかった自己効力感、家庭との両立、女性への差別、周囲からのサポート、労働条件、労働時間、報酬、社会的地位の8因子については、職業としてのコーチ経験の有無やその就業形態によって認識が異なるものではないと考えられる。

### 4.2.2 ロールモデルについての女性のコーチ経験による違い

ロールモデルについての女性のコーチ経験による違いについては、元オリンピックの女性において、職業としてのコーチの経験やその就業形態によって認識の違いはないと考えられる。また、ロールモデ

ルを考えるときに、そのコーチが男性であるか女性であるかということではなく、コーチ自身のコーチング能力や人間性から判断していると考えられる。

## 5. 結 論

### 5.1 研究の概要

本研究では、元オリンピック男女218名を対象に、女性のコーチングキャリア選択の予測因子を検討するため、社会・認知的進路理論(SCCT)を採用し、コーチングキャリア選択に関わる各因子について1) 男女間の差の検討、2) コーチ経験による差の検討を行った。その結果から、女性のコーチングキャリア選択の予測因子として考えられるのは、SCCTに関する11因子のうち、1) 結果期待、2) 興味、3) 家庭との両立、4) ロールモデルの4因子であることが明らかになった。結果期待、興味、ロールモデルの3因子は、女性のコーチングキャリア選択を促進する因子であり、コーチングキャリアにおいて得られる価値への期待がより大きく、自らそのキャリアに興味を示すこと、そして女性コーチのロールモデルがいるという特徴を持つ傾向がみられた。

一方、家庭との両立はコーチングキャリアの選択を阻害する因子であると考えられ、そのキャリアに就くことにおいて、結婚・出産・子育てへの懸念がある傾向がみられた。

### 5.2 研究の限界と今後の課題

本研究においては、対象者を元オリンピックとした。したがって、我が国のスポーツ界において精鋭されたトップレベルの者であり、特殊なケースであったと考えられる。また、サンプル数においても218と小さく、競技ごとの傾向や特徴を検討することには及んでいないため、今後は競技やそのレベルごとに比較可能なサンプルを入手して調査を行う必要がある。その際、コーチングの能力に対する自己効力感に関する質問項目を設ける必要がある。さらに、本研究は量的データのみの収集に留まっている。したがって、SCCTに関する因子について具体的に内容を精査するためには、「なぜそのような

認識をしているのか」といったSCCTに関連するインタビュー調査などの質的研究や、縦断的研究によって、現在の認識を追いかけていき、その変化を捉えられることが必要である。そのことが、コーチングキャリア選択のキーポイントを探ることにつながる。

コーチングの現場においては、女性コーチのロールモデルの確立が必要であり、またロールモデルとなる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。

## 文 献

- 1) Arai, A., & Ko, Y. J. (2013). The Impact of Maternal Support Policies on Intentions to Pursue Coaching Careers in Elite Sports. 2013 Sport Management Association of Australia and New Zealand, Dunedin, NZ. Oral Presentation.
- 2) 荒木香織・小谷 郁 (2011). トップスポーツに関わる女性アスリート・コーチ・理事の経験を探る. 笹川スポーツ財団スポーツ政策研究. 1(1), 12-17.
- 3) Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- 4) 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.
- 5) Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- 6) Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the Relationships Among Self-Efficacy, Coping, and Job Satisfaction Using Social Career Cognitive Theory An SEM Analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47.
- 7) Cunningham, G. B., Bruening, J., Sartore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choices. *Journal of Career Development*, 32(2), 122-138.
- 8) Cunningham, G. B., Doherty, A. J., & Gregg, M. J. (2007). Using Social cognitive career theory to understand head coaching intentions among assistant coaches of

- women's teams. *Sex Roles*, 56(5-6), 365-372.
- 9) Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188-200.
  - 10) Flores, L. Y., Navarro, R. L., Lee, H. S., & Luna, L. L. (2014). Predictors of Engineering-Related Self-Efficacy and Outcome Expectations across Gender and Racial/Ethnic Groups. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), 149-169.
  - 11) 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.
  - 12) 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.
  - 13) 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.
  - 14) Kilty, K. (2006). Women in coaching. *Sport Psychologist*, 20(2), 222-234.
  - 15) 児玉真樹子 (2012). 教職志望変化に及ぼす教育実習の影響過程における「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」の働き. *教育心理学研究*, 60(3), 261-271.
  - 16) 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.
  - 17) Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557-568.
  - 18) Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
  - 19) Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Hui, K., & Lim, R. H. (2015). Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 77-85.
  - 20) Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
  - 21) Lent, R. W., Sheu, H. B., Gloster, C. S., & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 387-394.
  - 22) Lent, R. W., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 328-335.
  - 23) 丸山 桂 (2001). 女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析. *人口問題研究*, 57(2), 3-18.
  - 24) 松本浩司 (2008). 高校生の職業観の構造と形成要因: 職業モデルとの関連を中心に. *キャリア教育研究*, 26(2), 57-67.
  - 25) Moran-Miller, K., & Flores, L. Y. (2011). Where are the women in women's sports? Predictors of female athletes' interest in a coaching career. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(1), 109-117.
  - 26) 文部科学省 (2012). スポーツ基本計画. Retrieved September 25, 2014 from [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/sports/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf)
  - 27) 文部科学省 (2013). スポーツ指導者の資質向上のための有識者会議(タスクフォース)(第5回)配布資料 資料2 スポーツ指導者の資質能力向上のための有識者会議(タスクフォース)報告書(案)(概要). Retrieved January 7th, 2016 from [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/sports/017/attach/1337676.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/017/attach/1337676.htm)
  - 28) 内閣府男女共同参画局 (2010). 第3次男女共同参画基本計画. Retrieved September 25, 2014 from <http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/3-08.pdf>
  - 29) 佐藤 馨 (2013). スポーツ指導者の性別が子どものスポーツ実施に与える影響について—ソフトボールクラブの女子児童がもつスポーツ指導者へのイメージに着目して—. *びわこ成蹊スポーツ大学紀要*, 10, 101-111.
  - 30) 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.
  - 31) 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.
  - 32) 産経新聞 (2012). ロンドン五輪女性躍動「転換期に」史上初, 全204カ国・地域から参加. Retrieved

- November 24, 2015 from <http://sankei.jp.msn.com/london2012/news/120729/otr12072912180004-n1.htm>
- 33) 鈴木 淳 (1996). 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究—同一組織における就労継続および転職. 心理学研究, 67(2), 118-126.
- 34) 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.
- 35) 武石恵美子 (2014). 女性の活躍を阻害する職場の課題. 日本女子大学 現代女性キャリア研究紀要『現代女性とキャリア』, 6, 41-46.
- 36) 武石恵美子 (2015). 女性の職業キャリアの課題—働き方改革が重要に. 公衆衛生, 79(2), 89-92.
- 37) 山口 香 (2013) 女性トップアスリートの特徴とセカンドキャリアにおける問題. Retrieved October 3rd, 2015 from [http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page\\_id=531](http://www.shp.taiiku.otsuka.tsukuba.ac.jp/tacs/?page_id=531)
- 38) 渡辺三枝子 (2009). 女性のキャリアのあり方—「ロールモデルに関する調査研究」—の結果から. 国立女性教育会館研究ジャーナル, 13, 16-26.

(平成28年3月18日 受付)  
(平成28年9月17日 受理)