

女性のスポーツ指導者キャリアパスの検討

—コーチング効力感に着目して—

町田 萌*

荒木香織** 木田京子***

抄録

昨今の女性アスリートの活躍で、女性のスポーツ参加への関心が高まっている現在、女性のスポーツ指導者のキャリア発展を促すことは、スポーツ振興にとって重要な課題である。本研究は、スポーツを効果的に指導することに対する自信と考えられる「コーチング効力感」に注目し、コーチング効力感と環境および個人要因の関係、さらにコーチング効力感とそれに関係する要因の男女間の違いを探索的に検討し、女性のスポーツ指導者の経験およびキャリアパスについて理解することを目的とした。現在スポーツ指導に携わる328名（女性70名、男性258名）を対象に、個人や指導歴に関わる基本情報、コーチング効力感、ソーシャルサポート、ワークライフバランス、ライフワークバランス、性差別への意識を測る、オンラインと紙媒体での質問紙調査を実施した。また、女性のスポーツ指導者の経験およびキャリアに関する理解を深めるために現役の女性のスポーツ指導者3名を対象に、フォーカスグループ・インタビューを行った。コーチング効力感を従属変数とした回帰分析の結果、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、指導人数が、現役スポーツ指導者のコーチング効力感を向上させる情報源である可能性が示唆された。反対に、ライフワークバランスは、コーチング効力感を低下させる要因になりうることが示された。また過去の研究（町田ほか、2012、2013）と同様に、本研究でも、女性は男性に比べ、コーチング効力感が低く、コーチング効力感の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た。今後、女性と男性のスポーツ指導者のキャリアパスの違いを考慮したコーチング教育プログラムの開発を積極的に進め、女性の妊娠出産の社会的支援の方法も検討しながら、女性のスポーツ指導者の教育機会を増やしていく必要がある。

キーワード：コーチング，ジェンダー，キャリア，自信，サポート

* 順天堂大学 〒270-1695 千葉県印西市平賀学園台1-1

** 兵庫県立大学 〒670-0092 兵庫県姫路市新在家本町1-1-12

*** 園田学園女子大学 〒661-8520 兵庫県尼崎市南塚口町7-29-1

Examining the Career Path of Women Coaches

—A look at Coaching Self-Efficacy—

Moe Machida *

Kaori Araki**

Kyoko Kida***

Abstract

Girls and women's participation in sport has significantly increased for the past two decades; however, a number of women coaches have not been increased. The purpose of the present study was to examine the individual and environmental predictors of "coaching self-efficacy" which is defined as an individual's confidence to coach effectively. We also aimed to examine the gender differences in coaches' career paths and to understand the unique experiences of women coaches. To a sample of 328 coaches (70 women, 258 men), we conducted online and paper survey which assessed their basic information such as coaching experience, coaching self-efficacy, social support, work-life and life-work balance, and perceived gender discrimination. We also conducted a focus group interview with three women coaches to gain deeper understanding of their experiences. Regression analyses results showed that a number of coaching education programs attended per year, years of competitive experience, hours spent on coaching per week, experiences of being coached by coaches with same gender, and a number of athletes currently coaching, were positively related to coaching self-efficacy, while life-work balance was negatively related to coaching self-efficacy. Also, being consistent with past research (Machida et al, 2012, 2013), the results indicated that women has lower coaching self-efficacy as compared to men, which may be due to their limited access to positive self-efficacy information. To increase a number of women coaches, it is critical to develop a coaching education program specifically targeted to women taking the gender differences into the considerations. It is also necessary to explore the ways by which women coaches can be supported through major life events, such as pregnancy.

Key Words : Coaching, Gender, Career, Confidence, Support

* Juntendo University 1-1 Hiraga-gakuendao, Inzai, Chiba, 270-1695, Japan

** University of Hyogo 8-2-1 Gakuen-nishi-machi Nishi-ku, Kobe, Hyogo, 651-2197, Japan

*** Sonoda Women's University Minamidukaguchi-cho, Amagasaki, Hyogo, 661-8520, Japan

1. はじめに

コーチング効力感とは、スポーツを効果的に指導することに対する自信と考えられる (Feltz et al., 1999). Feltz et al. は、指導経験やソーシャルサポートといったコーチング効力感の情報源、そしてコーチング効力感をもたらす様々な影響を示し、コーチング効力感モデルとして提唱した。モデルは、コーチングの効果を検討する研究で広く用いられており、スポーツ指導者の効力感が、実際のコーチング、コーチングに費やす時間、指導選手の効力感、パフォーマンス、及び道徳的行動と関係があることが明らかにされている (e.g., Chow et al., 2009; Feltz et al., 1999; Feltz et al., 2009; Vargas-Tonsing et al., 2003).

昨今の女性アスリートの活躍に加え、平成 23 年に「スポーツ基本法」が施行されたことにより、女性のスポーツ参加への関心が高まっている現在、女性のスポーツ指導者のキャリア発展を促すことは、スポーツ振興にとって重要な課題である。国外においては、ビジネスを含む他分野での女性のキャリア発展は、男性のキャリア発展とは異なったものであるという報告があるが (e.g., Tharenou, 2008), 国内の女性のスポーツ指導者の現状やキャリア発展に関して、スポーツ心理学的見地から検討を試みた研究例は見当たらない。

2. 目的

近年の研究で、コーチング効力感と、現役アスリートや体育専攻学生の将来スポーツ指導をすることに対する興味や意志との関係が示されている (Everhart & Chelladurai, 1998; 町田ほか, 2012, 2013; Moran-Miller & Flores, 2011). しかしながら、コーチング効力感を促す環境や個人要因についての知見は未だ少ない。よって本研究の目的は、コーチング効力感と環境および個人要因の関係、さらにコーチング効力感とそれに関係する要因の男女間の違いを探索的に検討し、女性のスポーツ指導者の経験およびキャリアパスについて理解をすることであった。

3. 方法

筆頭著者の所属機関において、倫理委員会へ研究計画の申請を行い、承認を得た。調査参加者の、個人や指導歴に関わる基本情報、コーチング効力感、ソーシャルサポート、ワークライフバランス、ライフワークバランス、性差別への意識を測るため、質問紙調査をオンライン、また紙媒体で実施した。また、女性のスポーツ指導者のキャリアを

取り巻く環境についての理解を深めるために、現役の女性のスポーツ指導者を対象にフォーカスグループ・インタビューを実施した。

A. 調査対象

現在スポーツ指導に携わる 328 名 (女性 70 名, 男性 258 名) を対象とした。平均年齢は 36.88 歳 ($SD = 10.79$) であった。指導者としての役職は、顧問が 70 名 (18.1%), 監督が 101 名 (26.1%), アシスタントコーチが 111 名 (28.7%), その他が 44 名 (11.4%) で、28 競技種目からの参加であった。

B. 尺度

(1) 基本情報

性別、年齢、現在最も時間をかけて指導をしているスポーツ、その指導歴、競技歴、指導にかかる時間、これまで指導を受けた女性・男性のスポーツ指導者の人数、また共に指導を行った女性・男性のスポーツ指導者の人数、さらに指導者講習会への参加頻度などについての回答を得た。

(2) コーチング効力感尺度

日本語訳版コーチング効力感尺度 (Feltz et al., 1999; 町田ほか, 2012) の 24 項目で構成される能力に対して、現時点での自信の程度を、1 (全く自信がない) から 5 (非常に自信がある) のリッカート尺度で回答を得た ($\alpha = .96$).

(3) 指導の現場でのソーシャルサポート

小牧・田中 (1993) の 15 項目からなる職場ソーシャルサポート尺度を使用した。指導しているスポーツの関係者の、各項目に示された行動に関して、1 (そう思わない) から 5 (そう思う) のリッカート尺度を用い評価した ($\alpha = .90$).

(3) ワークライフ(WLC)・ライフワーク(LWC)バランス

Netemeyer et al. (1996) の Work-Family Conflict Scale の Family (家族) を Life (私生活) に置き換え日本語訳し使用した。10 項目に 1 (全くそう思わない) から 7 (非常にそう思う) のリッカート尺度を用い評価した (WLC $\alpha = .90$; LWC $\alpha = .91$).

(4) 指導現場での性差別への意識

Foley et al. (2005) の Gender Discrimination Scale の日本語訳を行った。4 項目に、1 (全くそう思わない) から 5 (非常にそう思う) のリッカート尺度を用い評価した ($\alpha = .85$).

C. フォーカスグループ・インタビュー

現役の女性の大学スポーツ指導者 3 名を対象に座談会形式のインフォーマルなフォーカスグループ・インタビューを行った。「女性のスポーツ指導者の経験を理解する」を主要な目的に、女性のスポーツ指導者を取り巻く環境、現状、また、女性のスポーツ指導者の活躍を充実させる、もしくは障害となる要因についてインタビューを行った。

4. 結果及び考察

A. 予備分析

コーチング効力感と環境および個人要因に関する相関分析を実施した(表1)。その結果、コーチング効力感と指導にかける時間、指導人数、競技歴、指導歴、スポーツ指導者講習会への参加頻度、同性から指導を受けた経験、同性と指導をした経験との間に有意な正の関係が見られた。

また、コーチング効力感、環境、個人要因の男女の違いを検証するためt検定、 χ^2 二乗検定を行った(表2)。結果、女性は男性よりもソーシャルサポート、男女差別への意識が高く、男性は女性よりもコーチング効力感が高く、指導している選手の総数が多く、競技歴、指導歴が長いことが明らかになった。また、報酬の有無については、女性よりも男性の方が「ある」と回答した人数が多く、同性から指導を受けた経験、同性と指導をした経験については、男性よりも女性の方が「ある」と回答した人数が多かった(表3)。

表1

コーチング効力感と個人及び環境要因の関係

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.コーチング効力感	13.34	2.95													
2.ソーシャル・サポート	3.33	.78	.02												
3.ワークライフバランス	3.86	1.46	-.04	-.15**											
4.ライフワークバランス	3.00	1.18	-.07	-.11*	.52***										
5.性差別への意識	1.64	.74	-.11	.01	.32***	.42***									
6.指導にかける時間	15.79	10.02	.24***	.02	.12*	.03	-.08								
7.指導人数	37.73	50.32	.25***	.02	.09	.08	.03	.20**							
8.競技歴	15.98	11.19	.31***	-.08	-.12*	.01	-.15	-.05	.06						
9.指導歴	8.12	8.02	.35***	.00	.00	.07	-.05	.10	.25***	.42					
10.同性の指導者から指導を受けた経験(ない=0,ある=1)	.86	.34	.22***	-.06	-.04	.00	-.11	.09	.06	.35	.04				
11.同性の指導者との指導経験(ない=0,ある=1)	.92	.26	.15**	-.04	.07	.03	-.01	.07	.09	.05	.08*	.10*			
12.指導者講習会への参加頻度	1.63	2.46	.34***	-.06	.02	.01	-.02	.09	.17**	.16***	.30	.08	.08		
13.報酬の有無(ない=0,ある=1)	.35	.48	.05	-.08	.10	.02	.00	.31***	.07	-.10	-.07	.04	.11	.08	
14.性別(男性=0,女性=1)	.21	.41	-.14*	.16**	-.02	-.08*	.17**	.02	-.09	-.19	-.12***	-.29***	-.35***	-.12*	.30***

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

表2 コーチング効力感、環境および個人要因の男女比較

	女性(n=70)		男性(n=258)		t
	M	SD	M	SD	
コーチング効力感(5-25)	12.52	2.58	13.55	3.00	-2.58(p=.01)
ソーシャルサポート(1-5)	3.57	0.83	3.27	0.75	2.90(p=.004)
ワークライフバランス(1-7)	6.81	12.43	6.95	2.45	-.42(p=.67)
性差別への意識(1-5)	1.89	0.80	1.57	0.71	-3.35(p=.001)
指導に費やす時間(時間/週)	15.83	8.44	15.67	10.44	-0.12(p=.90)
指導人数(人)	28.62	21.06	40.17	55.36	-2.658(p=.008)*
競技歴(年)	11.90	7.66	17.04	11.74	-4.23(p=.000)*
指導歴(年)	6.00	6.85	8.71	8.23	-4.25(p=.000)*
指導者講習会への参加頻度(回/年)	1.16	1.66	1.76	2.63	-2.75(p=.007)*

*Equal variance not assumed

表3

同性の指導者から指導を受けた経験および同性の指導者との指導経験における男女比較

	女性(n=70)		男性(n=258)		X
	ある	ない	ある	ない	
同性の指導者から指導を受けた経験	48	18	249	6	47.07(p<.001)
同性の指導者との指導経験	44	24	233	20	33.99(p<.001)
報酬の有無	42	28	74	186	24.07(p<.001)

また、m-plus version 7.1 を用い、コーチング効力感、ソーシャルサポート、ワークライフバランスとライフワークバランス、性差別への意識の確認的因子分析を行った。その結果、コーチング効力感の5つの下位因子とそれをまとめる2次因子、 $\chi^2 (N = 326, 248) = 912.66, CFI = .90, TLI = .88, RMSEA = .09$, ソーシャルサポートの1因子 $\chi^2 (N = 326, 90) = 406.26, CFI = .90, TLI = .88, RMSEA = .10$, ワークライフバランスとライフワークバランスの2因子 $\chi^2 (N = 326, 34) = 179.51, CFI = .94, TLI = .93, RMSEA = .11$, をそれぞれ確認した。性差別への意識の1因子 $\chi^2 (N = 329, 2) = 62.56, CFI = .93, TLI = .78, RMSEA = .30$, は、TLI, RMSEA の適合度指標が基準に満たさなかったが、CFI は基準を満たしており、のちの分析にも使用することとした。

表4 コーチング効力感の予測要因

	B	SE	β	ΔR^2	R ²
Step 1 (N = 328)					.33
指導者講習会の参加頻度	.31**	.06	.27**		
競技歴	.04*	.02	.16*		
指導にかかる時間	.05**	.02	.17**		
指導経験	.06**	.02	.17**		
同性の指導者から指導を受けた経験	1.12*	.49	.13*		
指導人数	.01*	.00	.12*		
ライフワークバランス	-.27*	.13	-.11*		
Step 2 (N = 328)					.001 n.s. .33
指導者講習会の参加頻度	.31**	.06	.27**		
競技歴	.04*	.02	.16*		
指導にかかる時間	.05**	.02	.17**		
指導経験	.06**	.02	.17**		
同性の指導者から指導を受けた経験	1.12*	.51	.13*		
指導人数	.01*	.00	.12*		
ライフワークバランス	-.27*	.13	-.11*		
性別	-.19	.39	-.03		

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

B. コーチング効力感と環境および個人要因の関係

上記で確認された因子を使用し、コーチング効力感を予測する要因を探るため、ステップワイズ法の重回帰分析を行った。結果、指導者講習会への参加頻度($\beta = .27, p < .001$), 競技歴 ($\beta = .15, p = .02$), 指導にかかる時間($\beta = .19, p = .001$), 同性から指導を受けた経験($\beta = .13, p = .02$), 指導人数($\beta = .13, p = .02$), ワークライフバランス($\beta = -.11, p = .04$)が有意なコーチング効力感の予測要因として現れた(表4)。

Step 2 に、性別を共変量として加えたが、説明率に有意な変化は見られなかった

C. 女性のスポーツ指導者の経験を理解する

インタビューで研究代表者が記録したフィールドノートを元に、帰納的分析を行った。インタビューでは主に、指導環境、ステレオタイプ、サポートについてのテーマが現れた。

(1) 指導環境

参加者全員が、他の職業(職員・教員)と兼任しており、指導に対する責任の所在が不透明にも関わらず、責任が大きいこと、さらに多忙さ、時間と労力の負担の大きさが語られた。また期限付きの指導者は、雇用の不安定さを語った。指導の多忙さ、責任の大きさに関連し、参加者全員が生活と指導とのバランスを取ることの難しさを示した。その指導生活の中での、妊娠及び出産を経験することの難しさも語られた。

(2) ステレオタイプ

まず、大学からのスポーツに対する理解の欠如について、他教員等から選手への評価を厳しくされることもあると語られた。さらに指導は「趣味」「ボランティア」という周りの意識があり、それが指導活動を制限していることが語られた。また、指導現場が男性中心の社会であること、それに付随した女性の指導者に対する固定観念の存在も示唆した。

(3) サポート

改善されているものの、未だ大学からの金銭的支持(奨学金・設備・手当など)が充実していると言えないことについて語られた。ただ、同大学の同僚・上司をモデルとしたり、アドバイスを得る機会があること、また、他大学、他スポーツの指導者からのサポートを得ていることなどが示された。しかし、参加者全員が女性のスポーツ指導者との交流は少ないと語った。

5. まとめ

本研究の結果から、指導者講習会への参加頻度、競技歴、指導にかかる時間、同性から指導を受けた経験、指導人数が、現役スポーツ指導者のコーチング効力感を向上させる情報源である可能性が示唆された。反対に、ライフワークバランスは、コーチング効力感を低下させる要因になりうることが示された。

過去の研究（町田ほか、2012、2013）と同様に、本研究でも、女性は男性に比べ、コーチング効力感が低い可能性が示された。コーチング効力感のポジティブな情報源となり得ると示された、指導者講習会への参加頻度、競技歴、同性から指導を受けた経験、指導人数が、女性が男性と比べて低い数値を示した。この結果から、女性がこれらの機会へのアクセスが少なく、それが男性との効力感の違いに影響を与えている可能性が考えられる。

フォーカスグループ・インタビューでは、スポーツ指導者が共通して直面する課題、さらに妊娠・出産に関する考えや、女性に対する固定観念に関する事など、女性固有の経験についても語られた。

本研究で、現役のスポーツ指導者を対象としたコーチング効力感、ソーシャルサポート、ワークライフバランス、及び性差別への意識を測る尺度の予備的な信頼性が確立された。これからのスポーツ指導者に関する調査での、これらの尺度の活用が期待される。また、コーチング効力感への影響は見られなかったものの、女性はスポーツ指導の現場で性差別を感じていることが示された。女性のスポーツ指導者を対象にしたフォーカスグループ・インタビューでも、大きなテーマとして、女性に対する固定観念／ステレオタイプが現れた。性差別への意識がどのように女性のスポーツ指導者のキャリアに影響を与えるかを、今後の調査で明らかにする必要がある。

さらに、本研究で、女性と男性のスポーツ指導者を取り巻く環境および個人要因の違いが示唆された。今回の調査の女性の参加者人数が男性の約4分の1であったことから、女性のスポーツ指導者の絶対数の少なさが見える。また、今回の調査で、女性のスポーツ指導者講習会への参加頻度が男性と比べて少なく、女性が十分な機会を得られていない可能性が示された。女性のスポーツ指導者の育成のためには、女性と男性のスポーツ指導者のキャリアパスの違いを考慮したコーチング教育プログラムの開発を積極的に進め、女性の妊娠出産の社会的支援の方法も検討しながら、女性

のスポーツ指導者の教育機会を増やしていく必要があると考える。

参考文献

- Chow, G M., Murray, K.E., and Feltz, D. L. (2009). Individual, team, and coach predictors of players' likelihood to aggress in youth soccer. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31, 425-443.
- Everhart, C. B., and 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, 188-200.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., and Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Feltz, D. L., Hepler, T. J., and Roman, N. (2009). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches. *The Sport Psychologist*, 23, 24-41.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice. *Group and Organization Management*, 30, 421-450.
- 小牧・田中 (1993). 職場におけるソーシャルサポートの効果. 関西学院大学社会学部紀要. 67, 57-67.
- 町田萌・内田遼介・土屋 裕睦 (2012). コーチング効力感が体育学生の職業意識に与える影響. スポーツ心理学大会発表抄録.
- 町田萌・内田遼介・土屋 裕睦 (2013). 未来のスポーツ指導者を育成する：学生のスポーツ指導を育てるには？日本体育大会発表抄録.
- Moran-Miller, K., and 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, 109-117.
- Netemeyer, R.G, Boles, J.S., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Tharenou, P. (2008). Disruptive decisions to leave home: Gender and family differences in expatriation choices. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105, 183-200.
- Vargas-Tonsing, T. M., Wamers, A. L., and Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior*, 26, 396-407.

この研究は笹川スポーツ研究助成を受けて実施したものです。