2024年度　3月修了　修士論文

日本人サッカー指導者における
海外コーチング活動に関する事例研究
ー海外指導を影響する要因の検討ー

早稲田大学　大学院スポーツ科学研究科

スポーツ科学専攻　コーチング科学研究領域

5023A041－0

張　原赫

研究指導教員：　堀野　博幸　教授

目 次

Ⅰ．序論……1
１．日本サッカー指導者の海外進出状況……1
２．指導者の海外指導に関する先行研究……2
Ⅱ．研究目的と方法……3
１．研究目的……4
２．対象者……4
３．インタビュー方法……4
４．分析方法……5
５．研究倫理……6
Ⅲ．結果……6
１．対象者Ａ……6
１）海外赴任前……6
２）海外指導期間中……7
３）海外指導終了後……7
２．対象者Ｂ……7
１）海外赴任前……7
２）海外指導期間中……7
３）海外指導終了後……8
Ⅳ．考察……9
１．対象者Ａ氏の考察……9
１）仕事関連要因の考察……9
２）社会的要因の考察……14
３）競争的要因の考察……14
４）新しい体験の考察……14
５）ネットワークの考察……15
６）そのほかの考察……15
２．対象者Ｂ氏の考察……15

１）仕事関連要因の考察 15
２）社会的要因の考察 17
３）競争的要因の考察 18
４）新しい体験の考察 20
５）ネットワークの考察 21
Ⅴ．総合考察 22
１．海外指導のキャリア上の位置付け 22
２．促進要因と阻害要因の分析 22
３．事例の積み上げによる考察の深化 23
４．今後の課題 23
５．結論 24
Ⅵ．引用文献 24
Ⅶ．謝辞 27

I. 序論

1. 日本サッカー指導者の海外進出状況

公益財団法人日本サッカー協会(Japan Football Association：以下，JFA と略称)は，2005 年 1 月 1 日，国立競技場で開催された第 84 回天皇杯全日本サッカー選手権大会決勝の試合前に，「JFA2005 年宣言」を発表した．この宣言では，サッカーの強化に努め，日本代表が世界で活躍することで，人々に勇気と希望と感動を与えることを目指している．さらに，常にフェアプレーの精神を持ち，国内外の人々と友好を深め，国際社会に貢献するという JFA のビジョンも示されている．この上で，文部科学省は日本で育成されたスポーツにおける指導者のうち外国で活躍している者の数はまだ少ないとして，これらを推進していく取組みの必要性を指摘している（文部科学省，2013）．したがって，日本のスポーツ界も，グローバル化が進む現代において，国籍や環境の制約を超え，様々な環境に柔軟に対応できる指導者を育成する必要である．そのため，JFA はアジア貢献事業の一環として，アジアサッカー発展のために人材の活発な交流を行ってきた．JFA が行っているアジア貢献事業では，人材の活発な交流を行う指導者や審判員を養成するための指導者プログラムを提供し，アジア地域での共存共栄を目指している(JFA, 2013)．アジア貢献事業は 1999 年 12 月，マカオ協会からの要請を受け，代表およびユースチームの監督として初めて上田栄治氏をマカオに派遣した(JFA, 2013)．その時から，ますます多くの指導者がアジア貢献事業を通じてアジアの各地域や国に派遣され，海外指導の活動を展開している．この背景に基づいて，JFA は 2023 年 5 月までに，アジア諸国や地域に代表（ユース年代代表チームを含む）監督やユース育成指導者を 84 名のべ 30 カ国のアジア諸国や地域へ派遣してきた．

一方で，日本代表が国際大会で優れた活躍を見せるとともに，日本人のサッカー選手が海外の高レベルリーグで輝きを放つことにより，日本のコーチも派遣ではなく，他の方法で海外のチームに現れるようになった．2012 年から前日本代表監督の岡田武史氏が中国スーパーリーグ（中国サッカー1 部リーグ）の杭州緑城（現浙江 FC）の監督に就任した（高橋， 2012)．現在，日本人が初めてサッカーU16 男子中国代表チームの監督をしている上村健一氏 (CFA, 2024)，青島西海岸の監督をしている黒崎久志氏がいる (Transfer markt, online1)．タイ代表の指揮官は，日本人の石井正忠監督が務めている（FIFA，online)．また，韓国 K1 リーグ蔚山 HD FC でフィジカルコーチを務めている池田誠剛氏がいる（Transfermarkt，online2)．このように，今や時代は日本人のサッカー指導者が外国で指揮を執る時代に入っている（曽根，2008)．松山・土屋（2015）の研究も，日本人のサッカ

ー指導者が海外でスポーツ労働者として職を得る事例がみられるようになったということも指摘した．このように，選手に限らず，日本人のサッカー指導者も海外でスポーツプロフェッショナルとして職を得るケースが増えている．

表1　海外指導中の日本人サッカー指導者の一部

国	代表チーム	人数	リーグ	人数	合計
ベトナム	ベトナム代表	1	Vリーグ	1	2
カンボジア	カンボジアユース代表	1	メトフォンCリーグ	2	3
中国	中国U16代表	4	中国スーパーリーグ	4	8
タイ	タイ代表	2	タイリーグ1	1	3
フィリピン	フィリピンU16 代表	1	フィリピンリーグ1	1	2
シンガポール	シンガポール代表	2	プレミアリーグ	3	5
合計		11		12	23

https://www.transfermarkt.com/より著者作成　　参照日：2024 年 6 月 24 日

本研究中で言及されている海外指導者とは，海外のチームで監督，アシスタントコーチ，フィジカルトコーチ，ユースディレクターなどの職に就いている人々を指す．

ますます多くの日本のサッカー指導者が海外で指導活動を展開するにつれて，さまざまな問題も生じている．海外指導の中では，言葉問題，異文化環境，選手のレベルが低いなどの問題がよく出てくる．ただ，指導の中で理念や考え方·戦術を伝え，選手の能力を引き出し，効果を上げる方法には，言葉による伝達が重要な要因である（樫塚，2012）．このため，言葉問題は海外指導者がコーチング活動で直面しなければならない現実だと考えられる． そして，FIFA ランキング下位の国で指導している海外派遣サッカー指導者は， 日本と異なるコーチング環境や選手のレベルや意識が低いため， そのことを自分でコントロール出来る範囲内のものとして認めることができない状態になると考えられる(カレン·ライビッチら，2015）．松山・土屋(2015)の研究も，異文化の下で海外指導者が，日本では普段から当たり前に考え，実施していたことが，赴任先では全く機能しなくなったことによって，心理的ストレスが大きくなったと指摘している

これらの問題は，海外の日本人サッカー指導者が海外指導中の出来事に直面した時の困難や心理面の葛藤として明らかにする必要性があると考えられる．

2．指導者の海外指導に関する先行研究

先行研究によれば，スポーツ界に関する海外進出はほとんどの研究は選手に焦点を当てており，指導者に関する研究は限られている．限られた海外指導者に関する研究の中で，多くは指導者の海外赴任動機に焦点を当てている．海外赴任動機は，その後の海外での体験とも密接に関連していることが指摘されている（Carter，2011；Maguire，1996；Magee

& Sugden, 2002). Borges et al. (2015)の指導者の海外指導動機は, 野心家(Ambitionists), 世界主義者（Cosmopolitans), そして先駆者 （Pioneers）の三つの主要なタイプに分類されると考えられた. Agergaard と Botelho (2011) によると, あるハンドボールの世界主義者指導者は, 主に異文化の体験と異なる環境への適応に興味を持ってヨーロッパ内で海外指導をしていた. あるハンドボールの開拓者指導者は, ブラジルでスポーツを普及させるというプロジェクトに対して大きな情熱を示していた. Borges et al. (2015) は, 指導者たちは海外指導に対して前向きな意見を持っていた. 彼らはそれが貴重な経験であり, 他の指導者にも勧めたいと述べていた. 逆に海外指導を放棄するコーチを研究することは, スポーツ指導者に対して海外指導の促進要因と妨害要因をより包括的に理解する助けとなる可能性があると指摘した.

一方で, 日本人の海外指導者に関する研究では, 海外日本人サッカー指導者の赴任動機が明らかにされた. 松山ら (2017) によると, JFA アジア貢献事業により海外派遣サッカー指導者の大きな動機づけは「海外に興味」,「自分の成長やキャリアアップ」, そして「サッカーの発展や社会に貢献」であった. この結果は, 前述の野心家 (Ambitionists), 世界主義者 (Cosmopolitans), 先駆者 (Pioneers) の三つのタイプに対応している (Borges et al., 2015). 松山・土屋(2015)によると, 一部の指導者は, 日本国内での就職が困難であると予想し, 海外での指導を継続する選択をした. ところが, 多くの海外派遣サッカー指導者は, 海外指導を通じて満足感や自信を得ることができ, その結果, ポジティブな変化を体験したと考えられる. このような経験を背景に, 彼らは海外での活動を継続する意思を示していた.

したがって, 日本人サッカー海外指導者の経験は, 彼らがその後も海外での指導に影響を与える可能性がある. したがって, 彼らの海外指導の経験を分析し, 海外指導の決定に影響を与える促進要因と阻害要因を明らかにすることは, 現在海外で指導している日本人サッカー指導者や, 将来海外指導を目指す指導者にとって有益と考えられる.

II. 研究目的と方法

1. 研究目的

本研究では, 海外指導経験を有する日本人サッカー指導者を対象に, 海外指導経験から得られた内容と海外指導に影響を与える促進要因と阻害要因を明らかにすることを目的とする. 海外指導者が直面する困難な活動や心理的状況を整理することで, 海外指導を希望

する日本人サッカー指導者の一助となることを本研究の意義とする．

2．対象者

包括的に日本人サッカー指導者の海外指導の実態を理解するため，本研究の対象者として，個人的なネットワークを通じて契約を結び海外で指導活動を行った指導者と，日本サッカー協会（JFA）の公認指導者海外派遣事業（アジア貢献事業）を通じて海外で指導活動を行った日本人サッカー指導者の 2 名を選定した．そのため，複数名へのインタビューを行うことは困難とし，事例研究として本研究を進めることとした．今回の研究対象者は，いずれも日本国内で青少年チームやプロフェッショナルクラブレベルの指導経験を有している．対象者 A 氏のプロフィールを表 1 に，対象者 B 氏のプロフィールを表 2 に示した．調査対象者の選定にはスノーボール・サンプリング法を用い，参加を呼びかけた．

表２　A氏プロファイル

指導者ライセンス	日本サッカー協会　S級ライセンス	
サッカー指導歴	育成からトップレベルまで	30年以上指導
赴任国	Z国	
海外指導期間	1年	
赴任国FIFA順位	中位国	

表３　B氏プロファイル

指導者ライセンス	日本サッカー協会　S級ライセンス	
サッカー指導歴	育成からトップレベルまで	25年以上指導
赴任国	X国	
海外指導期間	2年	
赴任国FIFA順位	下位国	

3．インタビュー方法

インタビューは，2024 年 3 月から 5 月の間に実施した．インタビュー時間は 1 人あたり 60 分程度であった．内容は先行研究を参考に，半構造化面接法に基づくインタビュー調査を実施した（松山・土屋，2015；Borges et al.，2015；Orlowski et al，2018）．以下のような基幹的な質問を設定し，その後，対象者の語りに応じて柔軟に対応しながら，重要と思われる出来事や感じたことを追跡的に質問していく方法を取った．インタビューでは，聞き手である研究者が良い聞き役として徹することを心がけた．また，語り手と聞き手の間で解釈の相違が生じないよう，確認を行いながら進めた．

基幹的質問

(1)　サッカーの経歴・指導歴について

(2)　海外で指導することを決断した際の心境について

(3)　海外赴任前の海外での指導目標について

(4)　海外での指導について印象に残る出来事，苦労について

(5)　海外での指導で「得たモノ・失ったモノ」について

(6)　海外指導の際に設定した目標の到達レベルについて

(7)　海外指導を継続しなかった理由について

(8)　今後の海外指導について検討されているか

4．分析方法

まず，インタビュー音声を対象者の承諾を得たうえで，IC レコーダーに録音後，音声データは速やかに文字起こしを実施した．得られたテキストデータを逐語録として転記し，ナラティブ分析のテーマ分析を用いて，Orlowski et al.（2018）を参考に，インタビューから浮かび上がるテーマを特定して整理した．テーマ分析は，ナラティブデータから共通のテーマを抽出し，深い洞察を得る手法である（Riessman，2007）．このテーマ分析について土屋（2016）は，(1) 研究協力者の語りを用いる方法，(2) 分析結果を数量化する方法，の方法があると述べており，(1) が適しているのは，①研究協力者が少ない場合，②結果の一般化を求めない場合，③結果に強い特異性が認められる場合，などである．本研究では，日本人サッカー指導者の海外指導赴任国や個人の海外指導体験に関する情報を収集するためデータに強い特異性がみられる．Orlowski et al.（2018）の研究では，ドイツで働く外国籍のエリートスポーツコーチを対象に，海外指導に影響を与える要因として以下の 5 つのテーマが明らかになった．その内容を表 4 に示す．

本研究では，テーマ分析を用い，Orlowski et al.（2018）が提示した海外指導に影響を与える 5 つの要因を参考に，インタビュー調査を通じて海外指導における各段階の出来事や体験を分析する．そして，それらを基に，日本人サッカー指導者における，海外指導に影響を与える要因を明らかにする．分析過程において，スポーツ心理学領域で質的研究を行う大学院生 2 名とコーチング学研究領域の大学院生 1 名でインタビューデータを共有し，議論を通して分析を行った．

表4　海外指導に影響を与える要因

（1）仕事関連要因	契約関係，スポーツ組織関係，クラブとの関係，コーチが理解・支持されているかどうかに関すること．
（2）社会的要因	家族や友人など，個人の社会的な支えの存在に関するに関すること．
（3）競争的要因	コーチング環境や選手に関すること．
（4）新しい体験の追求	新しい文化への適応，海外チャレンジ，言葉に関すること．
（5）ネットワーク	職業的なつながりや人脈がキャリアの継続に関すること．

Orlowski et al.（2018）の研究より著者作成

5．研究倫理

本研究は，人を対象とする研究に関する研究計画を立て，早稲田大学研究倫理委員会（承認番号：2023-470）の承認を得てから研究を実施した．また，対象者にはあらかじめ研究目的，方法の説明を十分に行い，書面にて参加に対する同意を得て実施した．

III．結果

収集したデータは，全体で 62 のサブテーマに分類された．これらは，仕事関連要因（23 件），社会的要因（3 件），競争的要因（10 件），新しい経験の追求（22 件），およびネットワーク（4 件）のテーマに整理された（Orlowski et al.，2018）．また，分類が困難なサブテーマが 1 件存在したため，新たに「その他」のテーマを追加し，そのサブテーマをこの「その他」のテーマに分類した．さらに，海外指導における段階については，「海外赴任前」「海外指導期間中」「海外指導終了後」の 3 段階に区分した．表 5―10 では，A 氏および B 氏が各テーマについて，各段階でどのような語りがあったかを示している．

1．対象者 A

1）海外赴任前（表 5）

対象者 A の海外赴任について，海外赴任前では，仕事関連要因として「就労ビザ問題」，新しい体験の追求として「海外にチャレンジ」「国・地域への貢献」「評価されたい」，ネットワークとして「知人の紹介」が生成られた．一方，社会的要因や競争的要因に関しては

該当なかった.

表5　A氏《海外赴任前》

テーマ	サブテーマ	語り
仕事関連要因	就労ビザ問題	契約後のビザ申請で問題があった.
社会的要因	なし	なし
競争的要因	なし	あし
新しい体験の追求	海外にチャレンジ	海外で交流，チャレンジしたかった.
	国・地域への貢献	子供たちを成長されて，そこの地域・国の何かに貢献する
	評価されたい	指導を行う地域や国で，地元の人々から認められ，良い評価を得たい
ネットワーク	知人の紹介	人の紹介を通じて，海外指導を始めた.

2）海外指導期間中（表 6）

海外指導期間中では，仕事関連要因として「契約が残っていた」「給料未払い」「指導理念の衝突」など 14 のサブテーマが抽出され，社会的要因として「家族の心配」，競争的要因として「子どもの成長」，新しい体験の追求として「言葉問題」，ネットワークとして「在留日本人の支援」が生成された.

3）海外指導終了後（表 7）

海外指導終了後では，競争的要因として「子どもたちのため」，新しい経験の追求として「不完全燃焼」「自分自身の反省と成長」，その他要因として「疫病で再入国できなかった」が生成されたが，仕事関連要因，社会的要因，ネットワーク要因には該当がなかった.

2．対象者 B

1）海外赴任前（表 8）

対象者 B の海外赴任に関して，海外赴任前には，仕事関連要因として「アジア貢献事業」「二国サッカー協会間連携 OK」「就労ビザ問題」，競争的要因として「海外指導の目標」，新しい体験の追求として「指導力チャレンジ」や「海外で学ぶ」が生成られた．ネットワークや社会的要因に関しては該当がなかった.

2）海外指導期間中

海外指導期間中では，仕事関連要因として「ネクストキャリアの話」「海外経験を日本で

活かす」，社会的要因として「日本人ひとり」「孤立感」，競争的要因「滞在中未勝利」「成長のきっかけ」がサブテーマ生成られた．また，「親日国」「文化の違い」「信仰が根付いている」など，新しい体験の追求の中で計 12 のサブテーマが生成られた．ネットワークに関しては特に見られなかった．

3）海外指導終了後

海外指導終了後には，競争的要因として「新たな目標」「新たなサッカー環境」，新しい体験の追求として「得るもの大きかった」「海外で再挑戦」，ネットワークとして「自身のグローバル化」「一緒に仕事したい」が生成られた．一方，仕事関連要因や社会的要因に関

表6　A氏《海外指導期間中》

テーマ	サブテーマ	語り
仕事関連要因	契約が残っていた	まだその先の契約が残っていたから，残って仕事したかった．
	仕事内容の変化	契約は元契約と比べ，仕事が大幅に増え，仕事内容も変更となった．
	給料未払い	チーム名の変更，社長の交代に伴い，契約を認めず，給与支払いを拒否する．
	契約不履行	契約が全然ちゃんと遂行されない．
	スタッフと関係悪化	クラブのスタッフとの良好な人間関係を築くことができなかった．
	指導体系不完備	クラブの組織と指導体系が整ってない問題がある．
	Z国指導者の問題	指導者が選手の成長を真剣に考えない限り変わらず，多くのコーチはポジション維持を優先し，評価が良くても人間関係で辞める場合もある．
	Z国コーチのメンツ	練習を見に行き若いコーチに助言すると，やはり「メンツ」が問題になる．
	Z国側に学ぶ姿勢なし	表向きは熱心に聞くが，影では態度が豹変し，Z国では本気で学ぶ姿勢が欠けているように感じる．
	利用される感じ	Z国では，日本人コーチが来たことを客寄せパンダのように扱われた．
	歓迎されてない	その対応から，我々があまり歓迎されていないと感じた．
	指導理念の衝突	海外の情報をそのまま大人向けの練習として子供に適用しても意味がない．
	受け入れ態度の欠如	いろんな話をしても，受け入れないし，受け入れる姿勢がなかった．
	JFA支援なし	JFAからの支援もらえなかった．
社会的要因	家族の心配	海外での指導活動に，家族からの心配があった．
競争的要因	子どもの成長	子どもたちは私が1年間指導を行った中で成長を遂げた．
新しい体験の追求	言葉問題	言葉が通じないため，通訳を介して話をしていて，通訳を信じるしかない．
ネットワーク	在留日本人の支援	困難な時に，日本大使館の弁護士や在中日本企業の社長など，在中日本人の支援を受けた．

表7　A氏《海外指導終了後》

テーマ	サブテーマ	語り
仕事関連要因	なし	なし
社会的要因	なし	なし
競争的要因	子どもたちのため	指導している子どもたちがサッカーを楽しんでいる姿を見て，その未来のためにこの仕事を続けたい.
新しい体験の追求	不完全燃焼	「不完全燃焼で中途半端に終わってしまった」という強い思いがある.
	自分自身の反省	地域や国ごとに適した方法がある．1人の能力だけの問題ではなく，受け入れる姿勢が大切だ.
ネットワーク	なし	なし
その他	疫病で再入国できない	疫病で，入国政策に制限があり，再度Z国への入国ができなかった.

表8　B氏《海外赴任前》

テーマ	サブテーマ	語り
(1) 仕事関連要因	アジア貢献事業	アジア貢献事業に関心を持ち，赴任の数年前から海外赴任の機会について相談していた.
	二国サッカー協会連携OK	JFAとX国サッカー協会の間で手続きが整い，指導者派遣が円滑に行われていた.
	就労ビザ問題	就労ビザの取得は，他国ほど大きな苦労はなかった.
(2) 社会的要因	なし	なし
(3) 競争的要因	海外指導の目標	海外で初勝利を目指し，その達成に向けて強化に取り組んだ.
(4) 新しい体験の追求	指導力チャレンジ	自分を全く知らない環境で1から始め，指導力を試したいという思いがあった.
	海外で学ぶ	海外で学びながら日本との違いを比較し，指導者として新たな知見を得ることが自身の成長につながると考えていた.
(5) ネットワーク	なし	なし

しては該当がなかった.

IV. 考察

これらの結果から，各フェーズ・各テーマごとに，海外指導を促進したと考えられる要因と，海外指導を阻害したと考えられる要因を図に示した. 対象者 A 氏のモデルを図 1（海外指導の促進要因）と図 2（海外指導の阻害要因），対象者 B 氏のモデルを図 3（海外指導の促進要因）と図 4（海外指導の阻害要因）とする.

1. 対象者 A 氏の考察

1）仕事関連要因の考察

対象者 A の仕事関連要因のテーマでは，「就労ビザ問題」，「契約が残っていた」，「仕事

内容の変化」,「給料未払い」,「契約不履行」,「JFA 支援なし」,「指導体系不完備」,「Z 国指導者の問題」,「スタッフと関係悪化」,「Z 国コーチのメンツ」,「Z 国側に学ぶ姿勢なし」,「歓迎されてない」,「利用される感じ」,「指導理念の衝突」,「受け入れ態度の欠如」が示

表9　B氏《海外指導期間中》

テーマ	サブテーマ	語り
仕事関連要因	ネクストキャリアの話	海外滞在中は情報が限られるため，日本での再就職を意識しつつ，大学教員への興味もあり，2年間帰国を重ねながら準備を進めていた.
	海外経験を日本で活かす	2年間の経験を日本で活かしたいという思いがあった.
	担当業務	私が担当したのは，U-19ワールドユース東アジア大会，シニア，そして女子フル代表の南アジア選手権.
	対面の重要性	いろんなジェスチャーとか話表情とか，言葉以上に僕の気持ちは伝わったと思う.
	大使館なし	X国で日本大使館がない．ちっちゃいJICAの事務所があるだけ.
社会的要因	日本人ひとり	周りで僕1人日本人．スタッフは全部X国人.
	孤立感	家族の事情もあり，僻地で孤立感を感じ，2年間の任務を終えて日本に帰りたいと強く思うようになった.
競争的要因	滞在中未勝利	勝利という目標は達成できなかったが，得られたものは勝利以上に多かった.
	成長のきっかけ	選手たちは最初から勝てないと思っていたが，徐々に対等に戦えるという気持ちに変わり，成長に繋がった.
	選手のため	現地の選手たちと一緒にキャンプに行く中で，彼らのために何かできないかと感じ，素晴らしい時間を過ごせた.
	コーチング環境	グラウンドもボールも不足し，選手も遅れると休むことが多かった．指導者もプロではなく，アーチェリー大会優先のスタッフもいた.
	理想と現実のギャップ	日々，理想と現実のギャップを強く感じ，計画通りに進まないアマチュア選手たちとの環境の違いに苦しさを感じた.
新しい体験の追求	親日国	X国の人々は親日家が多く、日本に対して深い関係性を持つため、良いイメージを持って歓迎してくれる。
	王様	すべての物事は王様によって決定され，トレーニングが終わった後に再びすぐに行うよう命じられ，拒否できない経験があった.
	階級の存在	明確な階級分けがあり，チームの監督であっても上層階級の命令に従わなければならない.
	国民性	X国のスタッフには「何とかなるだろう」という考えが根強くあった．チケットとユニフォームを忘れ，同じ時間に対戦相手とグラウンドが重なりなど.
	文化の違い	X国には一夫多妻，一妻多夫制，初雪で政府機関がすべて閉まるなど，私たちには理解しづらい文化やルールがある.
	信仰が根付いている	チベット仏教の思想が根付いており，チームのために努力し，助け合い，協力を重んじる文化が根強い.
	複数民族の存在	国民の3分の1がネパール人．異なる民族が存在することで，現地の人々にはグローバルな思考が根付いている.
	期待と不安	最初は期待と不安が入り混じり，X国という未知の環境で過ごすことが多かった.
	文化と習慣を学んで	国に行き，文化や習慣を学び，共にボタンを掛け合わせ，協力できる環境づくりが重要だ.
	日本情報の不足	日本の情報って全く入ってこない
	忘れ去られる不安	X国に行っていることは周囲も知っているが，忘れられていく不安もあり，取り残されていく感覚が強かった.
	公用語は英語	公用語は英語で，言葉の問題がない.
ネットワーク	なし	なし

表10　B氏《海外指導終了後》

テーマ	サブテーマ	語り
仕事関連要因	なし	なし
社会的要因	なし	なし
競争的要因	新たな目標	X国のサッカー発展に貢献したいという気持ちが強い
	新たなサッカー環境	今のX国は，過去とは異なり，よりプロフェッショナルで新たなサッカー環境となっている．
新しい体験の追求	得るもの大きかった	辛い経験もあり，もう行きたくないと思うこともあったが，振り返るとやはり得られたものは多かった．
	海外で再挑戦	海外での指導を通じて，自己の能力が向上したと感じ，機会があれば，再度海外での挑戦をしたい．
ネットワーク	自身のグローバル化	今でも，X国のスタッフや選手たちとはSNSを通じてつながり，グローバルに人のつながりが広がったと感じている．
	一緒に仕事したい	これまでX国の人々と連絡を取り，X国のチームとも多くの友人関係を築いてきた．機会があれば，引き続き彼らと共に働きたいと考えている．

された．まず，「就労ビザ問題」に関して Borges et al.（2015）は，外国での指導においてビザ取得がコーチにとって大きな課題であることを示している．同様に横井（2014）も，年々就労ビザ取得や更新が困難化していると指摘している．A 氏の「2 月に契約を行ったが，ビザ手続きが順調に進まなかった」という発言は，海外指導における阻害要因としてビザ問題が存在することを裏付けている．このため，事前の準備の 1 つとして就労ビザ取得支援の強化が求められる．

そして，「契約が残っていた」に関して A 氏は，『我々はまだその先の契約が残っていたから，残って仕事したかったんですよ.』と述べている．この発言から A 氏は，自身の仕事を完遂したいという強い意欲を持っていたことが窺える．しかし，海外指導の実際の場面においては，「仕事内容の変化」，「給料未払い」，「契約不履行」といった問題が生じ，それが A 氏の指導活動において大きな阻害要因となったことが確認された．先行研究によると，契約内容を考慮しない全般的な契約不履行の知覚は，従業員の行動や態度に対してネガティブな影響を及ぼすとされている（服部泰宏・林有珍，2015）．具体的には，契約不履行が知覚される場合，従業員の契約履行水準，情緒的コミットメント，仕事業績の低下を引き起こし，さらに組織からの離職意図を高める傾向がある．このような契約不履行に起因する負の影響は，A 氏の海外指導活動にも表れていると考えられる．特に，仕事内容の変化については，事前に取り決められた仕事内容が守られず，期待と実際の仕事との間にギャップが生じることで，A 氏に心理的負担を与えたと推測される．また，給料未払いは，生活基盤そのものを脅かす問題であり，単なる不満の域を超えて，精神的ストレスを増大させる要因となった可能性が高い．さらに，契約不履行については，A 氏にとってクラブ

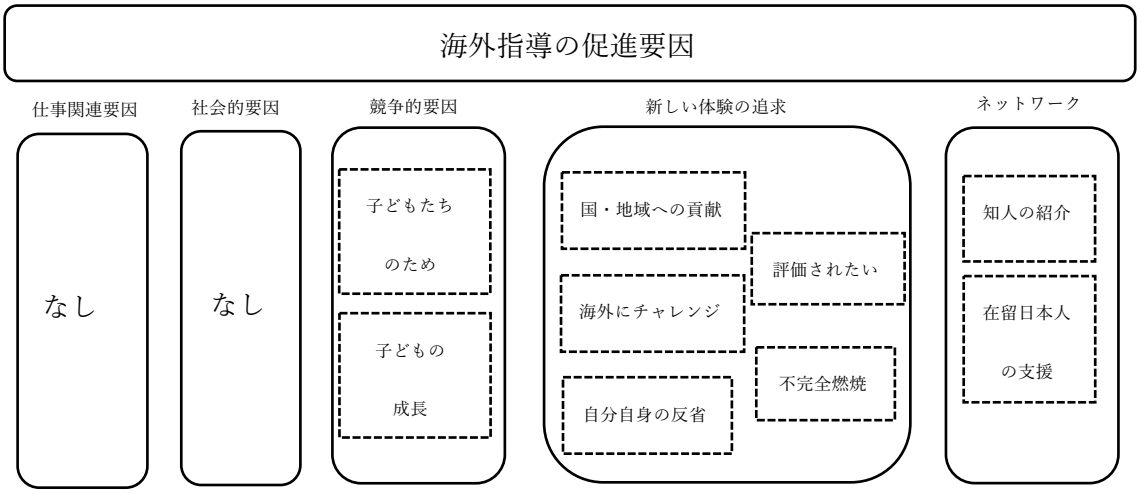

図 1　A 氏海外指導の促進要因

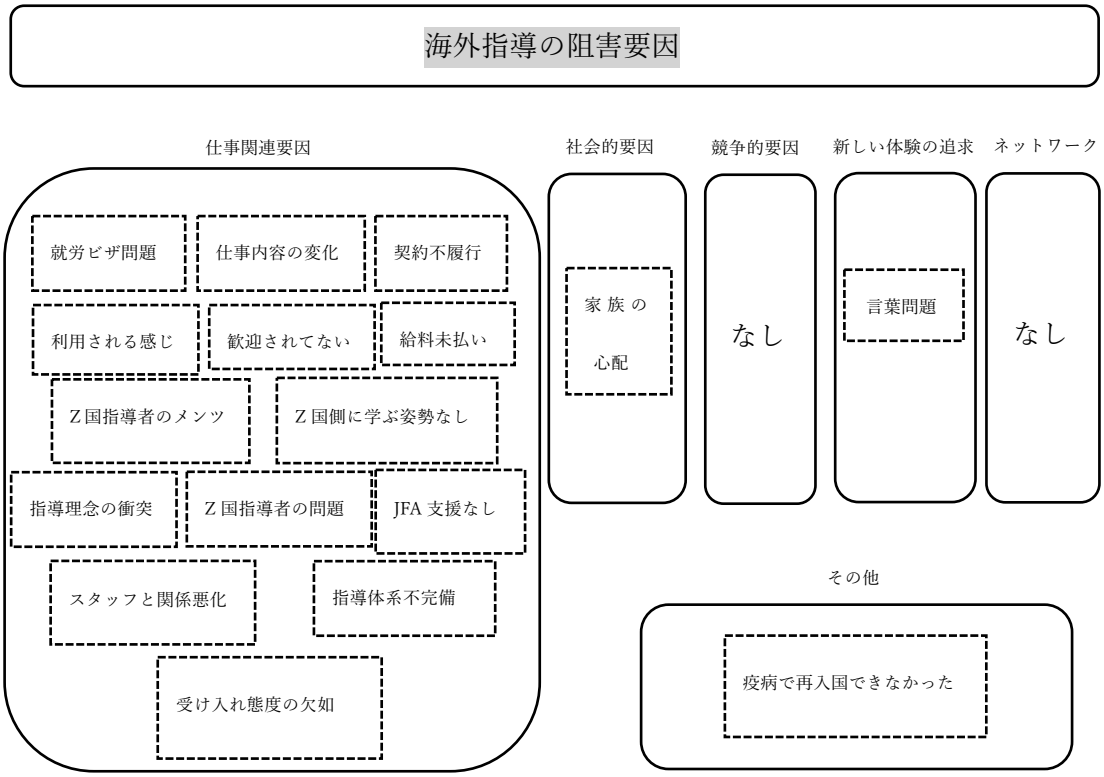

図 2　B 氏海外指導の阻害要因

との信頼関係を損なう決定的な要素となり，仕事への情熱やモチベーションの低下を招いたことが考えられる．

一方，「スタッフ関係悪化」，「指導体系不完備」，「Z 国指導者の問題」，「Z 国コーチのメンツ」，「Z 国側に学ぶ姿勢なし」，「JFA 支援なし」というサブテーマも抽出された．これ

らのうち,「スタッフ関係悪化」,「Z 国指導者の問題」,「Z 国コーチのメンツ」,「Z 国側に学ぶ姿勢なし」は，A 氏が所属するクラブ内での人間関係や職場環境に起因する問題を示している．岩野ら（2012）は，職場における同僚からの支援を増やす環境を整備することが重要であると指摘しているが，A 氏の経験からはそのような支援環境が十分に構築されていなかったことが窺える．また,「指導体系不完備」については，クラブが明確かつ整備された指導体系を欠いていたため，A 氏の指導活動が十分に効果を発揮できない状況を生んでいたと考えられる．さらに,「JFA 支援なし」というテーマでは，A 氏が JFA による公式な支援を受けられなかったことが問題として浮き彫りになっている. 松山・土屋 (2015) は，海外指導者が現地で指導活動を行う際に，所属する協会からの公式支援が活動を促進する重要な要因であると指摘している．しかし，A 氏は JFA 派遣の指導者ではなかったため，そのような支援を得ることができなかった．このことは，A 氏の海外指導を阻害する要因の一つとして考えられる．

次に,「利用される感じ」,「歓迎されてない」,「指導理念の衝突」,「受け入れ態度の欠如」といったテーマは，A 氏が指導活動において十分な理解や尊重を得られなかったことを示している.「利用される感じ」,「歓迎されてない」,「受け入れ態度の欠如」は，A 氏が現地での活動中, 自身の指導が尊重されておらず, 不満や孤立感を覚えたことを反映している．また,「指導理念の衝突」は，A 氏が現地スタッフとの間で指導方針の共有が難しかったこと，さらに現地スタッフからの協力や支持が得られなかったことを示唆している．山本（2002）は，高い競技レベルを持つチームにおいて，専門スタッフの集団を効果的に機能させるためには，スタッフ間の信頼関係や円滑なコミュニケーションが最も重要であると指摘している．しかし A 氏の指導環境においては，そのような信頼関係やコミュニケーションが欠如しており，結果として指導活動の進展に支障をきたしていた可能性が高い．このような状況は，A 氏の海外指導活動における阻害要因の一つと考えられる．さらに，スポーツ心理学の研究（斉藤・高田，2000）では，チーム内で共通目標を持ち，各成員の役割を評価することが，集団の達成動機を高めることが明らかにされている．また，チームワークを強調することでモラール（士気）が向上し，集団が積極的に目標達成に向かう意識を高められると指摘されている．この観点から，指導者はまず明確な目標を設定し，チームメンバーに共通の目標を認識させることが求められる．その上で，各メンバーが能力を発揮できる環境を整備し，各スタッフの業務を積極的に評価しながら，チーム全体としての協働性を強調することが重要である（堀野，2009）．しかし，A 氏は上述の要因の影響

を受け，これらの施策を十分に実現することができなかった．その結果，現地での信頼構築や指導環境の整備が困難となり，A 氏の海外指導を阻害する要因となったと考察される．

2）社会的要因の考察

対象者 A 氏の社会的要因のテーマでは，「家族の心配」とういうサブテーマが示された．A 氏の家族が示した「家族の心配」というテーマは，海外指導を行う上で，家族が抱える不安や懸念が A 氏の活動に影響を与えたことを示している．海外指導者に関する先行研究（Carter，2011；Borges et al.，2015）においても，家族の支援は海外指導者にとって重要な要素であり，家族が海外指導の意思決定に関与するとともに，指導者に対する感情的な支援を提供する役割を果たすことが指摘されている．A 氏の場合も例外ではなく，このような要因が指導活動において阻害要因として作用した可能性があると考えられる．

3）競争的要因の考察

対象者 A 氏として，競争的要因のテーマに関する内容には「子どもの成長」や「子ども未来の可能性が見える」というサブテーマが示された．「子どもの成長」や「子ども未来の可能性が見える」といったテーマからは，A 氏が指導を通じて選手の成長を実感し、その過程や成果を楽しんでいたことが明らかであった．選手の成長が見えることは，指導者にとって大きな喜びであり，指導活動を続けるための重要なモチベーション要因である（太田，2007）．A 氏にとっても，自身の指導が選手の未来に繋がるという確信が，海外指導の促進要因として機能していたと考えられる．

4）新しい体験の追求の考察

対象者 A 氏の新しい体験の追求のテーマに関する内容には，「海外にチャレンジ」，「国・地域への貢献」，「評価されたい」，「言葉問題」が挙げられた．その中の「海外にチャレンジ」，「国・地域への貢献」，「評価されたい」といったテーマから，A 氏が海外指導を通じて新たな挑戦を求めていたことが明らかとなった．このような動機については，松山ほか（2017）や Borges et al.（2015）は，指導者が海外で活動する理由として，未知の環境への挑戦や自身の成長，さらには赴任地域・国のスポーツ発展への貢献意欲が重要と述べている．また，A 氏の発言からは，海外指導を通じて国や地域への貢献を重視していた姿勢がうかがえる．これらの動機は，A 氏にとって海外指導を促進する要因として作用したと

考えられる．

一方で，「言葉問題」というテーマは，海外指導における避けられない課題として浮き彫りになった．言語の壁は，指導者が選手やスタッフとの円滑なコミュニケーションを図る上で大きな障害となり得る（樫塚，2012）．A 氏の場合も，通訳さんが存在していたものの，自身の意見が正確に伝わっているかについて疑念を抱いている。現地の言語に不慣れであったことが，指導活動における困難として作用した可能性が高い．この点から，「言葉問題」は A 氏の海外指導における阻害要因であったといえる．

5）ネットワークの考察

対象者 A 氏のネットワークのテーマでは，「知人の紹介」が示された．A 氏は「知人の紹介」によって海外での指導機会を得たことを明らかにしている．このような人脈を通じた機会獲得は，海外指導を実現する上での重要な促進要因であるといえる．Borges et al.（2015）は，スポーツ指導者が海外での機会を模索する際，業界内の人脈が最も効果的な手段であることを示しており，A 氏の場合も同様のプロセスが見られる．このように，知人の紹介というネットワークの活用は，海外指導の促進要因の一つとして位置付けることができる．

6）その他の考察

A 氏は，「疫病で再入国できなかった」ことが海外指導を継続できなかった直接的な要因であると述べている．これは，Orlowski et al.（2018）の研究で分類された要因には明確に含まれていない，いわゆる「不可抗力」に該当する事例であると考えられる．新型コロナウイルス感染症の大流行により，多くの国が海外渡航に厳しい制限を課したことは広く知られている（江夏ほか，2020）．このような疫病などの外的要因は，指導者がいかに継続を望んでいたとしても，その意向の実現を著しく困難にする場合がある．A 氏の事例においても，不可抗力的な要因が直接的な阻害要因として作用し，結果的に海外指導の継続を断念せざるを得なかった．このような不可抗力による阻害要因は，A 氏の海外指導を継続できなかった直接的な要因となる．

2．対象者 B 氏の考察

1）仕事関連要因の考察

対象者 B 氏の仕事関連要因のテーマでは,「アジア貢献事業」,「二国サッカー協会連携 OK」,「就労ビザ問題」,「ネクストキャリアの話」,「海外経験を日本で活かす」,「大使館なし」が示された.

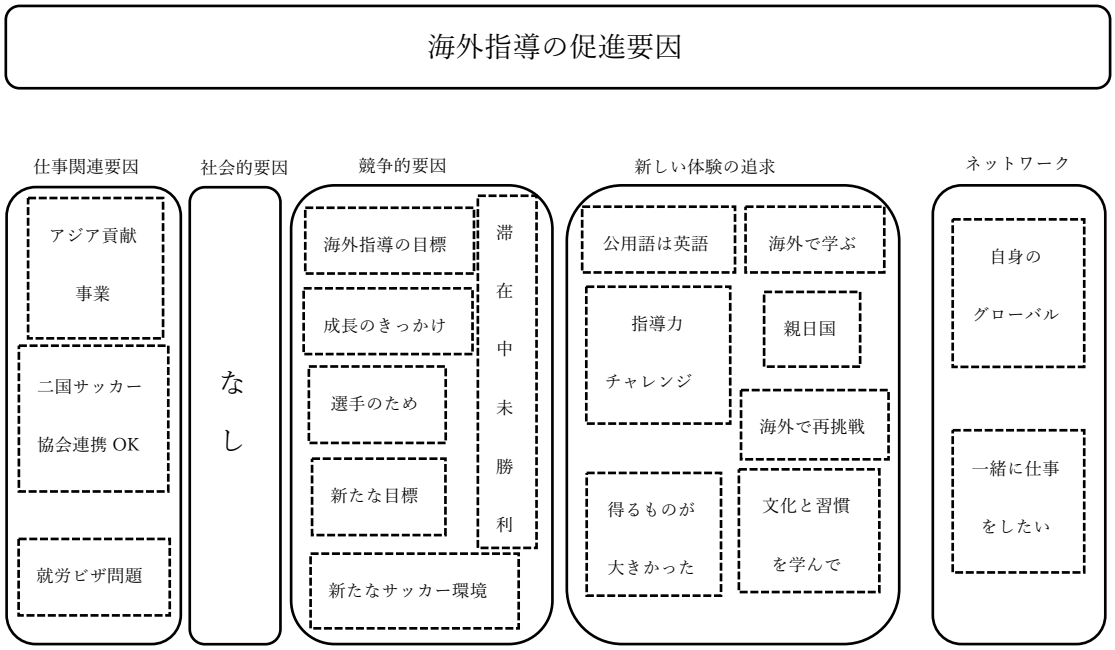

図 3　B 氏海外指導の促進要因

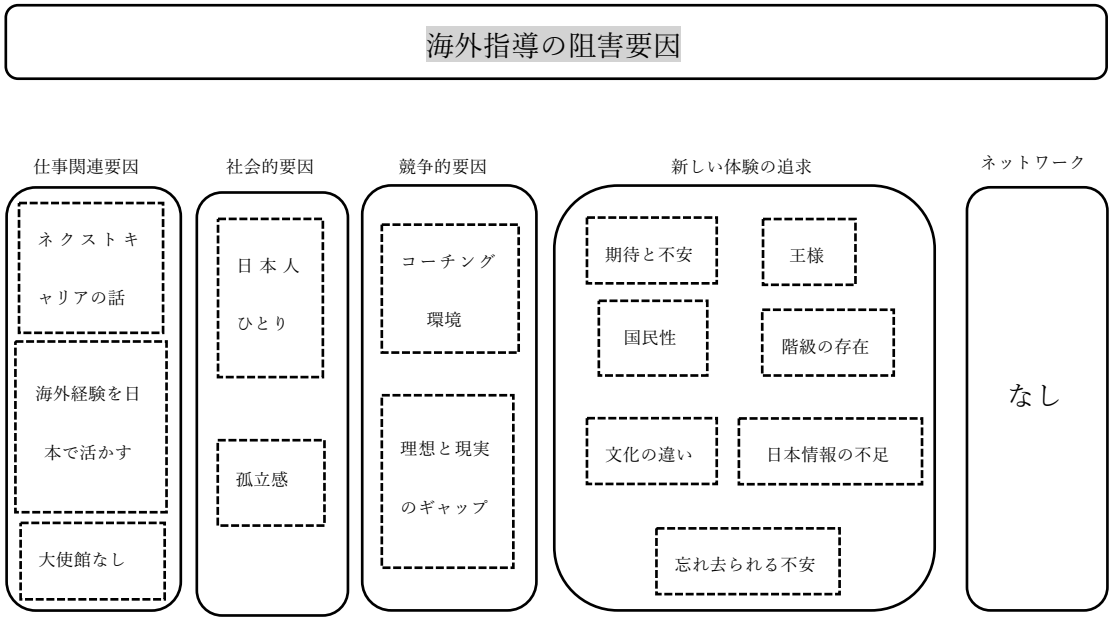

図 4　B 氏海外指導の阻害要因

「アジア貢献事業」や「二国サッカー協会連携 OK」といったサブテーマは，B 氏の海外指導を支える重要な促進要因である．これらの取り組みによって，B 氏は公式なサポート体制を活用し，現地の情報収集や調整を円滑に進めることができたと考えられる．先行研究でも，公式の支援体制や組織間の連携が指導者の現地適応を促進する要因として挙げられている（松山・土屋，2015）．このような協力体制は，指導者が現地環境に迅速に適応し，効率的に活動を開始するための重要な基盤であり，B 氏の海外指導における促進要因であったと評価できる．

「就労ビザ問題」というテーマでは，他の指導者が経験したビザ取得の困難（例えば A 氏のケース）とは異なり，B 氏の場合は協会の支援によって手続きがスムーズに進んだことが明らかとなった．Borges et al.（2015）による研究では，ビザ取得が円滑であるか否かが指導者の海外赴任における重要な関心事であることが示されている．B 氏の場合，迅速なビザ手続きが可能であったため，現地での指導活動をスムーズに開始できた．この点は，B 氏の海外指導を促進する要因として高く評価できる．

「ネクストキャリアの話」および「海外経験を日本で活かす」というサブテーマは，B 氏にとって海外指導の継続を阻害する要因であった．高橋・佐々木（2012）による海外日本人サッカー選手に関する研究では，選手が海外活動終了後のキャリアについて懸念を抱くことが指摘されている．この知見は指導者にも参考になると考えられる．B 氏の場合も，「ネクストキャリアの話」に関連して，海外指導後のキャリア形成に不安を感じていた．さらに，「海外経験を日本で活かす」という意識は，海外での活動よりも日本国内での活躍を優先したいという意図を反映しており，この点が海外指導を継続する上での障害となった可能性がある．

「大使館なし」というサブテーマは，海外指導において重要な支援拠点が欠如している状況を指す．この状況は，ビザの更新や緊急時の対応といった側面で大きな不便を伴ったと考えられる．大使館は海外で活動する指導者にとって重要な支援基盤の一つであり，その不在が B 氏にとって指導活動を継続する上での阻害要因となったと推察される．

2）社会的要因の考察

対象者 B 氏の社会的要因のテーマでは，「孤立感」や「日本人ひとり」が示された．この「孤立感」や「日本人ひとり」というサブテーマは，B 氏が海外指導中に抱えた心理的負担を象徴している．このような状況において，海外派遣サッカー指導者は，直面する困

難に向き合うことができず,環境や選手など他者に責任を転嫁しやすい傾向がある.また,その不満が怒りへと結びつく可能性が指摘されている（石田ほか，2013）．こうした課題に直面する中で，指導者が重要となるのは，マイナス思考を断ち切り，気持ちを切り替えることである（横井，2014）．さらに，家族や友人とのコミュニケーションが，早期に立ち直るための重要な支えとして機能することが報告されている（久世，2014）．しかし，B 氏の発言からは,現地での孤独感や同胞の不在が,効果的なコミュニケーションの不足を招き,サポートの欠如やストレスの増幅につながったことがうかがえる．したがって，これらの要因は B 氏にとって海外指導を継続する上での阻害要因として機能していたと考えられる．

3）競争的要因の考察

対象者 B 氏の競争的要因のテーマでは,「滞在中未勝利」,「成長のきっかけ」,「選手のため」,「コーチング環境」,「理想と現実のギャップ」,「新たな目標」,「新たなサッカー環境」が示された.

「海外指導の目標」として挙げられたのは，X 国がこれまで海外で一度も勝利したことがない状況を踏まえ,【試合で 1 勝を挙げる】という明確な目標を掲げた点であった．この目標は,指導開始時点で行動計画や方向性を明確化するうえで重要な役割を果たしており,指導者自身のモチベーションを高める促進要因となったと考えられる．しかし,「滞在中未勝利」との語りから，B 氏が掲げた目標が達成されなかったことが明らかであった．一見すると，これは阻害要因となり得る結果だが，B 氏の語りからはむしろ積極的な学びや成長が見出される.「結果として目標を達成できなかったが，その過程で多くの学びや成果を得た」という彼の発言は，未達成の結果を受け入れつつ，それを新たな知見や次への指導意欲に転化していることを示唆している．さらに，この経験は B 氏にとって「成長のきっかけ」となった側面もある．初めは「勝てない」と思っていた気持ちが，徐々に「対等に戦えるかもしれない」という自信へと変わっていったと語っている．このような心理的な変化は，彼自身の成長のみならず，選手との関係性や指導方針にも良い影響を与えたと考えられる．また，B 氏は現地の選手たちと共同生活を送り，共に食事やキャンプを経験することで，選手たちとの関係を深めた．このことは，指導者と選手が良好な人際関係を保持することで,チーム全体のパフォーマンス向上につながるとする先行研究（Feerar et al.，2018；市村ほか，2019）とも一致している．これにより，B 氏は勝利という結果には到達

しなかったものの，選手とチームが大きく成長したと感じており，この経験が彼の海外指導への促進要因となったといえる．

松原ら（2006）は，競技スポーツにおいて指導者が選手育成を行うことが世界の常識であり，一国がサッカーで成功するにはコーチング環境と育成強化が鍵であると述べている（小野，2002）．また，小野（2010）は，ボールコントロールやパス，シュートといった基本技術の重要性を指摘し，これらの技術がなければ世界では通用せず，育成年代からの積み重ねが不可欠であると主張している．さらに，松山ほか（2017）は，海外派遣されたサッカー指導者が直面するコーチング環境は，日本とは大きく異なり，選手能力も上位国や中位国と比べて大きな差があると述べている．B 氏の語りからも，この「コーチング環境」や「理想と現実のギャップ」に関する課題が明らかになった．現地では練習用の道具が極端に不足しており，またほとんどの選手はアマチュアで，指導者や選手の意識も低い場合が多かった．たとえば，練習時間に遅れる選手や，家族との時間を優先して練習を欠席するケースが頻繁に見られた．さらに，指導者自身も他のスポーツ活動を優先することがあり，こうした状況は B 氏が抱く「理想」とは大きくかけ離れていた．松山ほか（2017）が指摘するように，現地の環境や選手能力の差は，指導者にとって大きな挑戦となった．こうしたコーチング環境の厳しさは，指導者のストレスを増大させ，パフォーマンスやモチベーションに悪影響を及ぼす可能性がある（松山・土屋，2015）．特に B 氏の語りからは，予想以上に劣悪な環境に直面したことによる喪失感や虚しさ，さらには理想との乖離が彼の指導活動において阻害要因として働いたことが示唆された．

「新たな目標」や「新たなサッカー環境」というサブテーマから，B 氏が再び海外指導に挑戦したいという意欲が強く表れていることがわかる．現在の現地サッカー環境は進化し，外国人選手の受け入れやプロリーグの整備が進むことで，指導者としての役割やその意義が以前にも増して重要になったと考えられる．特に B 氏は，過去の海外指導経験を通じて，選手たちとの協力や共に成長する経験を重ねてきた．このような経験は，コーチと選手の良好な人間関係がチーム全体のパフォーマンスを向上させるとする研究（Feerar et al.，2018；市村ほか，2019）とも一致している．さらに，これらの経験が，B 氏にとって現地のサッカー発展にさらに貢献したいという強い意欲の促進要因となったことが示唆される．新たな環境の整備により，指導の場がより充実し，彼の指導能力をさらに発揮できる土壌が整ったことで，B 氏は過去の経験を活かしつつ，現地での更なる挑戦を通じてサッカー発展に寄与したいという前向きな姿勢を見せている．このように，サッカー環境の

進化と個人の経験が相互に作用し，彼の海外指導への意欲を支えていることは海外指導の促進要因といえる．

4）新しい体験の追求の考察

対象者 B 氏の新しい体験の追求のテーマでは，「指導力チャレンジ」，「海外で学ぶ」，「親日国」，「王様」，「階級の存在」，「国民性」，「文化の違い」，「信仰が根付いている」，「複数民族の存在」，「期待と不安」，「文化と習慣を学んで」，「日本情報の不足」，「忘れ去られる不安」，「公用語は英語」，「得るもの大きかった」，「海外で再挑戦」が示された．

「親日国」というサブテーマは文化的適応をスムーズに進める促進要因となる可能性がある．X 国が親日的な背景を持つことで，現地の選手や住民との信頼関係を築く上での有利な条件を提供したと考えられる．

しかし，B 氏は X 国での指導を通じて，その国特有の文化や価値観に触れ，多様性のある環境での指導の難しさを実感している．彼の発言からは，現地での生活や仕事において多くの理解し難い行動や習慣に直面し，それが異文化適応における課題となっていたことがうかがえる．日本は単一民族・単一文化の社会であるため，日本人が異文化と接触するときには，多大なストレスを受ける可能性があると指摘されている（稲村，1980；石川・高橋，1993；宗像，1993）．特に，「王様」「階級の存在」「国民性」「文化の違い」といったことは，B 氏にとってカルチャショック（Oberg，1960）を引き起こし，海外指導における阻害要因となったと考えられる．

一方，異文化への適応は，海外指導の大きなチャレンジの一つであるといえる．松山・土屋（2015）は，異文化への適応が海外指導者にとって重要な課題であり，特に未知の環境における心理的な葛藤が大きな影響を与えると指摘している．B 氏の「期待と不安」という表現は，まさに未知の環境に飛び込む際の内面的な葛藤を如実に表している．このような困難に対処するため，B 氏は自身の選手時代に培った経験を活用し，積極的に現地の文化や習慣を学ぶ姿勢を見せた．この行動について，友松（2012）は，海外勤務において必要とされる能力として，語学力だけでなく，感情を理解し共感する異文化コミュニケーション能力が重要であると論じており，B 氏の行動はこの能力を発展させた具体例であるといえる．さらに，「文化と習慣を学んで」という B 氏の発言は，異文化理解が海外指導者にとって成長の機会となることを示唆している．この点について図子（2017）は，異文化への理解が指導の成功率を向上させる可能性を指摘しており，B 氏の努力は海外指導の

促進要因として評価できる．一方で，「日本情報の不足」や「忘れ去られる不安」は，B 氏にとって海外指導の阻害要因であったといえる．特に，日本社会とのつながりが希薄になることへの不安や孤独感は，海外での生活における大きな心理的負担となる．

次に，「公用語は英語」という環境下で指導を行うことは，言語スキルが海外指導の成功において重要な役割を果たすといえる．Borges et al.（2015）は，言語能力が海外指導者にとって，信頼関係の構築やチーム運営において鍵となると述べている．B 氏は英語を駆使し，コミュニケーション能力を向上させることで，グローバルな指導者としてのスキルを発展させた．この経験は，海外指導の促進要因として大いに評価できる．

そして，B 氏は海外指導において多くの困難や苦労を経験したが，これらの試練が自身の成長において大きな意義を持つものであったと語っている．Tedeschi et al.（1998）は，PTG（Post-Traumatic Growth）を「人生の危機を乗り越えた結果として得られるポジティブな変化」と定義しており，B 氏の経験はこれに該当する．B 氏が述べたように，困難な経験は彼にとって学びと成長の機会となり，指導者としてのキャリアにポジティブな影響を与えた．このような経験の積み重ねが，彼の指導者としてのスキルや自信を高め，将来的に再び海外指導に挑戦する動機づけとなっていると考えられる．B 氏にとって，海外指導の促進要因といえる．

5）ネットワークの考察

対象者 B 氏のネットワークのテーマでは，「自身のグローバル化」や「一緒に仕事したい」というサブテーマが示された．B 氏は海外指導を通じて，国際的な視点を広げるとともに，選手やスタッフとの間に良好な人間関係を構築することができたと述べている．これは，彼が海外指導者としての役割を果たす中で，文化や価値観の違いを超えて信頼関係を築き上げたことを示している．B 氏の「一緒に仕事したい」という発言は，彼が現地スタッフや選手との間で強固な信頼関係を構築したことを象徴している．このような信頼関係は，単なる業務上のつながりに留まらず，共通の目標やビジョンを共有するパートナーシップへと発展している可能性がある．良好な人間関係の構築は，海外での業務において良好な成果を発揮することが多く，これまでの多くの研究で実証されている（Brown & Konrad，2001; Burke & Kraut，2013；Granovetter，1973；Greenberg & Fernandez，2016；Yakubovich，2005）．そのため，B 氏が築いた国際的なネットワークは，海外指導における促進要因として捉えることができる．

Ⅴ．総合考察

本研究は，日本人サッカー指導者が海外指導において得た経験を明らかにすることを目的とし，A 氏と B 氏のインタビュー調査を通じて，海外指導における促進要因と阻害要因を分析した．その結果，海外指導は指導者のキャリアにおける重要な転機となり，単なるキャリア選択ではなく，自己成長や新たなスキル獲得の機会を提供する側面を持つことが示された．同時に，海外指導には多くの課題が伴い，それらをどのように乗り越えるかが海外指導に大きな影響を与えることも明らかになった．

1．海外指導のキャリア上の位置付け

A 氏と B 氏の経験を比較すると，どちらもキャリアの中期に海外指導を経験しており，その役割や影響には共通点と相違点が見られた．A 氏は，国内で一定の指導経験を積んだ後，海外での指導を通じて自身の指導スタイルを再評価し，新たなアプローチを取り入れる契機とした．一方，B 氏も同様にキャリアの中期に海外へ渡ったが，異文化環境での指導経験が自己の適応力や問題解決能力を高め，将来的なキャリアの選択肢を広げる要因となった．このことから，海外指導はキャリアの中期において，指導者が自身の専門性を深化させるとともに，新たな挑戦を通じて成長する機会となることが示唆される．

2．促進要因と阻害要因の分析

本研究では、海外指導における促進要因と阻害要因を詳細に分析した。その結果、以下のような主要な要因が明らかになった。

促進要因に関して，2 人の指導者の経験からは，明確なキャリア目標，指導成果に対する達成感，異文化への積極的な挑戦が海外指導の主な推進力であることが確認された．たとえば，A 氏は選手の成長を通じて自身の指導力が肯定される喜びを得た一方で，B 氏は異文化体験を通じて指導能力への自信を深めた．また，指導者自身の適応能力や外部支援（人脈や協会の協力など）も重要な促進要因となり，特に B 氏の経験からは，公式な支援や現地文化との深い接触が文化的衝撃を軽減する上で有効であることが示された．

一方，阻害要因の分析からは，海外指導において直面する主な課題が明らかになった．それらには，キャリア発展の不確実性，社会的支援の欠如，言語や文化への適応の困難さ，そして現実の業務環境と事前の期待とのギャップが含まれる．たとえば，A 氏の経験では，家族の心配やビザ手続きの遅れといった現実的な問題が指導の継続に影響を与えた．また，

B 氏は設備不足やアマチュア選手との指導において理想と現実の大きな乖離を感じ，これが指導の負担を増大させる要因となった．これらの阻害要因は指導者の業務遂行を難しくすると同時に，長期的なキャリア形成にも影響を及ぼした．

促進要因と阻害要因の分析を通じて，日本人サッカー指導者が海外指導において直面する主要な経験が体系的に明確化された．これらの経験には挑戦やストレスが含まれる一方で，自己成長やキャリア発展といった肯定的な側面も伴っている．特に，異文化の環境下では，指導者の適応力やリソース統合力が極めて重要であることが示された．また，本研究では，促進要因と阻害要因が必ずしも固定的ではなく，動的に転換する可能性があることも確認された．たとえば，B 氏は目標達成には至らなかったものの，指導過程で得た成果を通じて自己のキャリアを再評価し，今後の海外指導への意欲を高めていた．これらの要因は，指導者の経験や環境によって動的に変化し，ある要因が促進要因にも阻害要因にもなり得ることが示された．たとえば，B 氏にとって異文化適応は当初困難であったが，最終的には自身の成長を促す要因となった．このように，海外指導における経験は一面的ではなく，状況に応じて多様な影響を及ぼすことがわかった．

3．事例の積み上げによる考察の深化

本研究では，A 氏と B 氏の事例を積み重ねることで，海外指導に関するより深い洞察を得ることができた．A 氏はネットワークを活用したが，B 氏は JFA の支援を受けることで安定した環境を確保していた．この違いは，海外指導における支援体制の重要性を浮き彫りにしている．さらに，異なるアプローチが取られることで，海外指導の多様な戦略やパターンが明らかになった．特に，A 氏のケースでは，個人のネットワークを活用して海外での指導機会を獲得し，現地での課題を自力で解決する姿勢が見られた．一方，B 氏の場合は，JFA の公式な支援体制を活用することで，現地での指導活動を円滑に進めることができた．このように，支援体制の有無や活用方法が，海外指導に大きく影響することが示された．

4．今後の課題

本研究の結果は，日本人サッカー指導者が海外で直面する課題や海外指導の促進・阻害要因を明確にするものであったが，今後さらなる研究が求められる．特に以下の点についての調査を進めることで, より包括的な海外指導モデルの構築が可能となると考えられる．

調査対象の拡大：現在海外で指導を行っている指導者へのインタビューを追加し，リアルタイムの課題を把握する．特に，異なる国や地域での指導経験を比較することで，文化的背景の違いが指導活動に与える影響をより詳細に分析することができる．

異なる国や地域の比較：文化的背景の異なる国々での指導経験を比較することで，共通する課題と特有の問題を整理する．たとえば，アジア地域と欧州地域での指導経験を比較することで，文化的適応や指導スタイルの違いを明らかにすることができる．

長期的なキャリアパスの追跡：海外指導経験が指導者のキャリアにどのような影響を与えるのかを，長期的な視点で検討する．特に，海外指導を終えた後のキャリア形成や，日本での指導活動への影響を追跡することで，海外指導の長期的な意義を明らかにすることができる．

5．結論

本研究は，日本人サッカー指導者が海外指導において体験と海外指導の促進要因と阻害要因を体系的に整理し，指導者のキャリアにおける海外指導の意義を明らかにした．海外指導は単なる職業の選択肢ではなく，自己成長や指導スタイルの発展に大きな影響を与える要素であることが示された．さらに，支援体制の活用や異文化適応力の向上が，海外指導を左右する重要な要因であることが明らかになった．

今後の研究では，より多くの事例を蓄積し，海外指導の成功要因と課題を包括的に整理することで指導者がグローバルなサッカー環境で持続的に活躍できるためのコーチングモデルみを構築することが求められる．

VI．引用文献

Agergaard, S., & Botelho, V. (2011) Female football migration: motivational factors for early migratory processes. In Sport and migration:Borders, boundaries and crossings: pp.157-172. Routledge.

Borges, M., Rosado, A., de Oliveira, R., & Freitas, F. (2015) Coaches' migration: A qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences. Leis. Stud., 34(5): 588-602.

Brown, D.W., & Konrad, A. M. (2001) Granovetter was right: The importance of weak ties to a contemporary job search. Group Organ Manage, 26(4): 434-462.

Burke, M., & Kraut, R. (2013) Using Facebook after losing a job: Differential benefits of strong and weak ties. Proc. CSCW '13. pp. 1419-1430.

Carter, T. (2011). In foreign fields the politics and experiences of transnational sport migration. London: Pluto Press.

CFA（2024）. 上村健一出任中国 U-16 国家男子足球队主教练. https://www. thecfa. cn/qttz/20240206/33703. html,（参照日：2024 年 6 月 28 日）.

Feerar, P., Hosea, L., Henson, M., Dubina, N., Krueger, G. Staff, J., and Gilbert, W. (2018) Bulding high performing coach-athlete relationships: The USOC's national team coach leadership education program. Int. Sport Coach. J., 5: 60-70.

FIFA . 石井監督：「タイサッカーは高い目標やビジョンを持たないといけない」 https://www. fifa. com/ja/tournaments/ worldcup/canadamexicousa2026/articles/masatada-ishii-interview-thailand-2024-ja,（参照日：2024 年 6 月 28 日）.

Granovetter, M. S. (1973) The strength of weak ties. Am. J. Sociol, 78(6): 1360–1380.

Greenberg, J., & Fernandez, R. M. (2016) The strength of weak ties in mba job search: A. within–person test. Sociol. Sci., 3: 296-316.

服部泰宏・林有珍 (2015) 心理的契約不履行の効果のバリエーションに関する研究. 山梨学院大学現代ビジネス研究，97-112.

堀野博幸 (2009) トップレベルコーチのコーチングモデルに関する研究:イングランドサッカーにおけるマネージャーの事例研究. スポーツ科学研究，6：1-16.

岩野卓・樋町美華・坂野雄二（2012）. 就労者の心理的ウェルビーイング促進要因. 健康心理学研究， 25(1)：52-63.

石川俊男・高橋進（1993）異文化ストレスと心身症. こころの科学 49：75-79.

JFA（2013）. JFA PLOFILE. サンメッセ：pp. 1-26.

樫塚正一・坂井和明・中道莉央（2012）外国人サッカー指導者の言説から見たコーチングに関する研究. 武庫川女子大学紀要，人文・社会科学編，59：87-95.

カレン・ライビッチ・アンドリュー・シャテー（2015）レジリエンスの教科書. 草思社：東京，pp. 14-147.

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行（2020）新型コロナウイルス感染症の流行への対応が，就労者の心理・行動に与える響. Works Discussion Paper,

31：1-126.
小野　剛（2002）ユースサッカー．最新サッカー百科大事典．日本サッカー協会編，大修館：pp．381-388.
小野　剛（2010）サッカープレーヤーズレポート，カンゼン：東京，pp.226-230.
Maguire, J.（1996）. Blade runners: Canadian migrants, ice hockey, and the global sports process. J. Sport Soc. Issues, 20(3): 335-360.
Maguire, J.（2011）Blade runners. Canadian migrants and European ice hockey. In J. Maguire & M. Falcous (Eds.) Sport and migration: Border, boundaries and crossings, pp. 141-156.
Magee, J., & Sugden, J.（2002）“The World at their Feet” professional football and international labor migration. J. Sport Soc. Issues, 26(4): 421-437.
松原英樹・入口豊・中野尊志・西田裕之・中村泰介（2006）フランスの青少年システムに関する研究（Ⅰ）―若年層における選手育成システムの現状と特徴―.大阪教育大学紀要, IV, 教育科学, 55(1)：51-70.
松山博明・土屋裕睦（2015）海外派遣指導者の異文化体験とレジリエンスーアジア貢献事業による初めて赴任したサッカー指導者の語りから. スポーツ産業学研究，25(2)：231-251.
松山博明・関口潔・須田芳正・中村泰介・土屋裕睦（2017）海外派遣サッカー指導におけるコーチング環境の実態調査－指導者の赴任動機から－. 大阪成蹊大学紀要, Vol.1, No.3, 101-107.
文部科学省（2013）スポーツ指導者の資質能力向上のための有識者会議報告書．文部科学省：12-13.
Oberg, K.（1960）Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. Pract. Anthropol., (4): 177-182.
太田　肇（2007）お金より名誉のモチベーション論: 承認欲求を刺激して人を動かす．東洋経済新報社.
Orlowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2018). Labor migration among elite sport coaches: An exploratory study. Int. Rev. Sociol. Sport, 53(3): 335-349.
宗像恒次（1993）海外勤務者のメンタルヘルスケア．東京：（財）海外邦人医療基金，pp. 1-35.

高橋義雄（2004）日本人Ｊリーグ選手の国際移籍の要因に関する研究．スポーツ産業学研究，14(1)：13-22.
高橋義雄・佐々木康（2012）日本スポーツ選手の海外移動とキャリア形成に関する一考察．生涯学習・キャリア教育研究，8：71-78.
Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun, L. G. (1998). Assessment of posttraumatic growth. In Posttraumatic growth: pp. 31-50. Routledge.
Transfermarkt1 ． https://www．transfermarkt．jp/qingdao-zhongchuang-hengtai/mitarbeiter/verein/70662,（参照 2024 年 6 月 28 日）
Transfermarkt2 . https://www. transfermarkt. jp/ulsan-hyundai/mitarbeiter/verein/3535,（参照 2024 年 6 月 28 日）
斉藤　勇・高田利武（2000）リーダーシップとコミュニケーション研究．スポーツ心理学ハンドブック．上田雅夫監修，実務教育出版；東京，pp.172-193.
稲村　博（1980）海外在留邦人の不適応現象-文化摩擦の精神医学的研究. 精神医学, 22(9)：983-1010.
市村操一・川北準人・岡田弘隆・山口香・木幡日出男（2019）コーチ・競技者間の人間関係の心理学的研究の展望-CART-Q を用いた研究を中心に. コーチング学研究，33(1)：13-20.
曽根純也（2008）シリア U-17 代表チームの戦略・戦術的活動に関する研究．大阪体育大学紀要，39：37-53.
Yakubovich, V. (2005) Weak ties, information, and influence: How workers find jobs in a local Russian labor market. Am. Sociol. Rev., 70(3): 408–421.
山本昌邦（2002）山本昌邦備忘録．講談社：東京.
横井朋幸（2014）世界は僕らの挑戦を待っている.角川学芸出版:東京，pp.141-142.
図子浩二（2017）コーチングモデルと体育系大学で行うべき一般コーチング学の内容. コーチング学研究，30(3)：137-149.

Ⅶ. 謝辞

本論文の作成にあたり，多くの方々からご支援とご指導を賜りました．この場をお借りして，心より御礼申し上げます．まず，本研究を遂行するにあたり，終始ご指導いただきました堀野博幸教授には，研究の方向性を明確にしていただき，課題解決に向けた具体的

な助言を惜しみなく与えてくださいましたこと，深く感謝申し上げます．また，副査をお引き受けくださいました倉石平教授，松井泰二教授には，貴重なご意見とご指摘を賜り，本研究をより良いものとする大きな励みとなりました．そして，インタビューにご協力いただいた皆様には，お時間を割いて貴重な知見を提供してくださいましたこと，心より御礼申し上げます．さらに，研究室の皆様には日々温かいご支援と助言をいただき，本研究の遂行を支えてくださいました．多くの方々のお力添えに深い感謝を申し上げます．