

# 大学運動部活動の学生スタッフのための Institutional Ethnography (2)

——グループインタビューからマネージャーの仕事を可視化させる——

## 関 　　めぐみ

### はじめに

本論文の目的は、社会学の探究方法である Institutional Ethnography (以下、IE) を用いて、大学運動部活動の学生スタッフ<sup>1)</sup>の経験を明らかにすることである。第1報(関 2023)では、学生スタッフの視点から「女子マネージャー(以下、MG)」の存在の意味を明らかにするために、大学アメリカンフットボール(以下、アメフト)部の学生スタッフによって執筆された経験記述を分析した。大学アメフト部の学生スタッフのポジションには、様々な管理を担うMANAGER(MG)、ケガ人の対処やトレーニングを担うTRAINER(TR)、分析を担うANALYZING STAFF(AS)、応援を担うCHEER(チア)という4つのポジションがある。これらを担う66人の記述から、「(\*MGは,)活動時間以外やグラウンド以外で担う仕事の存在によって、スタッフ同士からでさえも見えない、わかりにくい仕事となってしまっている」(同:118)ことや、「スタッフ自身も入部するまでは高校までの身近なMGの存在やメディアによって作られたイメージを持っており、実際に経験するまで(\*仕事内容)見えていなかったこと」(同:119)などを指摘した(カッコ内\*筆者補足、以下同様)。第2報に当たる本稿では、この「見えない仕事」をグループインタビューの分析を用いて可視化させることにより、大学運動部活動の学生スタッフの経験を明らかにする。それにより、学生スタッフのための知識を生み出すことをめざす。

まず第1節において、IEの概観を示し、第2節では、IEの分析方法を確認する。第3節では、MGへのグループインタビューにおいて「見えない仕事」がどのように語られたのかを整理する。第4節では、「見えない仕事」を可視化させるための分析を行う。最後に、全体を振り返った上で、今後の課題を提示する。

### 1. Institutional Ethnography とは何か

#### 1.1 Institutional Ethnography 概要

IEとは、カナダの社会学者 Dorothy E. Smith (1926-2022) が提唱した、個人というミクロの視点からマクロの社会関係を明らかにするための探求方法である(関 2018:212)。既存の理論を使うことで人々の世界を調べる社会学的戦略を実行するのではなく、日常生活の局所的な場所から出発し、私たちの行動を多局所に渡って調整する社会関係を発見することが目的である(Smith 2005:2)。Smithの最後の著作の序文では、「IEは、人々の身体的存在の局所的な場における経験に立脚し、経験の内部からは把握できないもの、すなわちその経験の組織化に暗黙に含まれる社会的関係を発見しようとする社会学である」(Smith and Griffith 2022: xiv [上谷2023:2訳])と表現されている。このように、IEは人々が実際に存在する場において個別具体的に経験したことを中心に置きながら、個人が把握できないような社会とのつながりを探求していくというアプローチをとる。そして、人々についての知識ではなく、人々のための知識を生み出すことをめざすのである(Smith 2005, Smith and Griffith 2022)。

この社会関係の探求のために、IEのIを構成するinstitutionの理解が重要となる。Smith(2005)は、institutionという言葉は「教育や健康管理などの特殊な機能の周りで組織化された、支配関係に埋め込まれた複合体」を示すために使い、「ひとつ以上の支配の関係様式の交差と調整」を指摘しようとしている(Smith 2005:225, 強調原文)。つまり、institutionという言葉によって、単なる機関、施設、制度などを超えた「複合体」が、どのように人々の日常と接点を持ち、個人に影響を与えているのかに着目させようとしているのである。また、SmithやIEを1996年から研究している上谷香陽(2023)は、institutionを次のようにまと

めている<sup>2)</sup>。

IEにおけるinstitutionとは、第一義的には、人々の日常生活に深く関与している、教育や医療や行政や経営や法律や学問などに関わる公式の組織や機関や施設などのことである。ただしそれは単に実体的な個別の組織を指すのではなく、相互依存的に関連する複合体を成し、複数の人々の行為が連鎖し連係する(coordinate)<sup>3)</sup>社会諸関係の交差点として捉えられている。(上谷 2023: 2)

このように、社会を構成するような教育、医療などに加えて、法律や学問といった知的体系をも含む複合体をinstitutionとして理解することが、人々の日々の生活と社会との接点を発見するための手がかりとなるのである。

## 1.2 見えない「ワーク」とは

Smithらは、IEを実施する際の「役に立つ概念」として、「言説」「ワーク(work)」「テキスト」を紹介している(Smith and Griffith 2022: 30)。IEは、一般的に、あらゆる種類の言説やテキストを通じて、ワークのプロセスを調査し、それらがどのように調整されているかを検討することから構築される(DeVault 2006: 294)。本稿では、「見えない仕事」についての論を展開するため、ここではIE独自の用法であるワークについて確認しておきたい。

Smithは、IEで用いるワークという概念を「時間、努力、意思を必要とする人々の行いすべて」(Smith 2005: 229)と定義する。ワークは一般的に、有償労働を指し示す言葉ではあるが、IEではそれを「拡大解釈し、寛大に用いることで、日常的な使い方では見逃され、認識されないことが多い人々のワークの側面を切り開く」(Smith and Griffith 2022: 41)という。例として、Smithが夕方に自宅の裏庭でカラスが集まってくるのを見るために、イスに座って待っていることもワークであると紹介されているほど、IEのワークは寛大な概念なのである(同: 11)。

Smithら(2022)は、この拡大させたワーク概念を使用した研究の成功例として、Marjorie L. DeVault(1991)の『家族に食事を与える(Feeding the Family)』という本を紹介している。DeVaultは、1982~83年にかけて、アメリカ合衆国に住む子どものいる30世帯の中から、主に家族の食事を担当する30人の女性と3人の男性へのインタビューを実施した。買い物、料

理、配膳といった家事の背景には、料理を考えること、何を買うのかを決めること、家族1人1人の好き嫌いを考慮することなど、「見えない(invisible)」ワークが潜んでいるのだと、DeVaultは詳細な描写で可視化させたのである。

DeVaultが描いた見えないワークは、日本でも2017年頃から話題になっている「名もなき家事/名前のない家事」問題とリンクする。男性の介護者を研究している平山亮(2017)と女性のケア労働を研究している山根純佳(2018)は、「名もなき家事」という言葉を冠した往復書簡連載において、この問題について議論している。平山(2017)は、「名もなき家事」を「家事の前提となる仕事」と表現し、この言葉が話題になった理由を「家庭におけるケア負担の見えにくいジェンダー不平等に光を当てる効果があったから」ではないかと考察しながら、DeVault(1991)の研究内容に言及している。平山(2017)は、誰かのケアをするために不可欠な感知や思考を「感覚的活動(SA: sentient activity)」と名付けたMason Jenniferの研究を参照しながら、「目に見える作業の陰では、頭脳を駆使しなければこなせない、膨大な見えないactivity」があり、「認知的にはとても負荷の高い仕事」だと指摘する。この平山の論考に対し、山根(2018)は、『「感知し、思案し、調整する」SAを総称して『マネジメント』という言葉』を用いて応答している。山根が想定しているのは介護の現場における「ケアマネジメント」ではあるが、可視化されない仕事として「マネジメント」に焦点が当てられているのである。このように、ケアには見えない領域が多いことが示唆されており、その可視化のためにも拡大させたワーク概念が有効だと考えられる。

普段は認識されていない仕事を可視化させることは、彼女ら/彼らの日々の行いの全体像を共有することにつながる。人々に「ワークの知識(work knowledge)」を語ってもらい、個別的で詳細なワークの記述(ethnography)を入り口にして、日常生活世界の成り立ちを捉えようとするのが、IEの社会学探求となるのである(上谷 2017: 13)。

## 2. Institutional Ethnographyの分析方法

『家族に食事を与える』を著したDeVaultが、IEについて、「彼女(\*Smith)は常に、研究者たちが協力し合い、進め方を検討しながら構築していく方法だと主張していた」と証言するように、Smithは探求のた

めのアプローチ方法を示しているものの、その方法は常に進化し続けている (DeVault 2006: 294)。そのため、方法に関するリソースは蓄積されているが、具体的な分析に関しては曖昧なところが多い。そこで、看護分野の生徒の多くに IE を教えてきた経験を持つ Janet Rankin が執筆した、IE の分析方法に特化した 2 本組みの論文である、「データ収集開始前の分析作業」(Rankin 2017a) と「ガイダンスと注意点」(Rankin 2017b) を中心に分析方法を整理したい。

### 2.1 理論を使わない

Rankin によると、IE は人々の目的をもった行動やワークがどのように社会関係とつながりをもっているかを発見することに焦点があり、それを描く際に「人々が何をしているのか (そしてなぜそうしているのか) を概念化するような抽象化された説明や理論化された説明を避けることが重要」(Rankin 2017a: 2) であるという。また、IE の目的を「日常的なワークの記述の中に支配関係の痕跡を見つけること」(同: 3) だと述べ、「テーマ、コード、カテゴリーを通して (\* データを) 管理することに気をつけなければならない」(同: 5) と注意喚起する。つまり、社会関係の中でも人々の行動を支配するような関係を発見するために、概念や理論といった抽象化された言葉で表そうとするのではなく、人々が日々個別具体的に経験していることの詳細を丁寧に描くことから始める必要があるのだ。

一般的に、研究者たちは調査をする前に多くのことを調べて「問題」の在処を定めるのだが、「良い IE 分析を行うための最初の (そして最も難しい) ステップ」は、「私たちが事前に理解していることのほとんどを保留すること」だという (同: 7)。Smith らが「無知であることは強み」(Smith and Griffith 2022: 17) だと述べるように、分析においては一般的な知識を持ち込むことはせず、人々の実際の状況や視点から学ぶ姿勢が求められるのである。Smith は、理論というものが「外殻・骨組 (shell)」として作動してしまうと指摘しており、その殻を満たしうる内容かどうかによって経験が取捨選択されることは、人々を主体ではなく、客体として扱うことになると指摘している (Smith & Griffith 2022: 29, 上谷 2023: 12)。つまり、常に理論で出来事を切り取ってしまっていないかに気をつけることが、IE では重要視されているのである。

### 2.2 「プロブレマティック」を見つける

Rankin (2017b) はまた、IE の調査を実施した後に直面することになる、人々の日々の具体的経験という膨大なデータから、どのように分析に必要な箇所を選び出すのかというプロセスについて、「プロブレマティック (problematic)」がキーワードになると助言する。Smith が 1987 年に『問題含みのものとしての日常生活世界 (everyday world as problematic)』という本を出版しているように、『『ありふれた』ものであるはずの日常生活が、疑問の余地のあるもの、疑わしいもの、不確実なものとして立ち現れるところに、社会的な探究問題を見出すことができるという考え方』(上谷 2019: 3) がある。Grahame (1998) は、Smith の用いるプロブレマティックという言葉を以下のように説明している。

彼女 (\*Smith) の論点は、単に日常生活がプロブレマティック (問題含み, 不可解, 困難など) であるということではなく、むしろ私たちは日常生活の世界を社会学のプロブレマティック (ありうる調査の地平を生み出す懸念, 論点, 疑問の複合体) として扱うことができるということである。(Grahame 1998: 348)

Grahame (1998) は、日常生活をプロブレマティックとして取り上げることで、日常生活において未だ「問題」として可視化されていないことを探求できると説明するのである。そのため、プロブレマティックは「概念や理論の適用以前にそこにあるもの」(滝 2005: 171) とも表現される。

そして、このプロブレマティックは、「データから生成され、多くの場合、権威付けされた知識と経験的知識の間に生じるトラブル (または対立) を明らかにするストーリー (説明) の上に成り立っている」(Rankin 2017b: 3) と Rankin は指摘する。言い換えると、IE は、人々が日常生活を生きる経験の中で知っていることと、標準化され一般化された「客観化された知識」として知られていることの間にある「断絶」に着目し、この「断絶」のメカニズムを人々のワークから探求するのである (上谷 2019: 2)。つまり、一般的に用いられたい、専門家の間で使われていたりしている知識と、人々が実際に経験していることのズレに着目することで、プロブレマティックという研究の方向性を発見することができるのである。このように、理論から経験を見るのではなく、あくまでも経験の詳細

からプロブレマティックを発見し、探求をスタートさせるのである。

### 2.3 「マッピング」「索引付け」「説明記述」を使う

具体的な分析プロセスとしては、「マッピング」「索引付け」「説明記述 (Writing Accounts)」という3つの方法が提示されている (Rankin 2017b)。これらは全てを網羅する必要があるわけではなく、別々に使うことも、同時に使うこともできるという (同: 7)。

マッピングには様々なアプローチがある。これは分析の展開をサポートし、発見を視覚的に一貫性のあるものにする有用な手法でもある。索引付けは、データに関連する実践や出来事に整理し、institution に対する分析的な見方をサポートする方法である。説明記述は、エスノグラフィック・データから活動の事例を選び出し、それが社会的にどのように組織化されているかを記述する。(Rankin 2017b: 5)

1つめの「マッピング」は、Smithらが「IEは説明 (explanation) というより地図作成 (cartography) に近い」(Smith & Griffith 2023: 20 [上谷 2023: 6 訳])と表現するように、IEの中のキーワードにもなっている。ただし、実際に地図や図形として表すことが必要なわけではなく、人々の身体的存在の局所的な場における経験に立脚して、その外部に広がる社会関係の全体像を明らかにするという意味で使用されている。

2つめの「索引付け」は、データから具体的に発見できるワークのプロセスそのものを索引として使用するということである。Rankinは索引付けについて、「データの物質性を志向しなければならない。リンクされたワーク活動に索引を付けることは、経験的な出来事の周りにデータを整理する方法」(Rankin 2017b: 6, 強調原文)であると述べる。このように、テーマ、コード、カテゴリーといった抽象化を避け、常に実際の出来事に目を向ける必要があるという。

3つめの「説明記述」とは、データを抜粋しながら出来事を詳細に記述することである。

### 2.4 「ケアを可視化する」方法

次に、これらの3つの方法を有効に使用した例として、HIV (ヒト免疫不全ウイルス) とともに生きる人々の「ヘルスワーク」をIEで描き出した共同研究報告書「ケアを可視化する」(Bresalier et al. 2002)

の内容を確認したい。この報告書のねらいは、以下のように記されている。

私たちが想定しているこの報告書の利用方法の1つは、エイズをもつ人々が健康管理の一環として行なっているさまざまな活動の地図や概要として使われることである。私たちは、エイズをもつ人々が健康に関して行なっている、しばしば目に見えないワークを可視化したいと考えている(…) エイズをもつ人々の健康管理の良し悪しを判断することにも関心はない。その代わりに、エイズをもつ人々が自分たちの健康管理の一環として行なっている様々な実践や活動を明らかにすることに努めた。(Mykhalovskiy and McCoy 2002: xii)

このように、エイズをもつ人々が実際の健康維持のために行なっている活動の経験の全体像を地図のように見せるという意図のもと、IEが用いられているのである。

エイズをもつ人々の中でも、ゲイ/白人/中産階級/男性は、すでにエイズ支援機関とつながっていることが多いため、彼らが健康管理の一環として行なっている活動については公的に把握されている。それゆえ、このBresalierらの研究は、「刑務所に住む人、子どもの世話をする女性、地方に住む人、黒人のカナダ人、都会の先住民、ゲイ男性、社会扶助を受けている人」(同: xiii) など多様な生活環境や社会背景をもつ79人(2人のトランスジェンダー女性を含む22人の女性と57人の男性)への16回のフォーカスグループと21回の個別インタビューによって進められている。そして、医師や医療政策立案者が健康維持に関連すると考えるような活動項目から研究を組み立ててはいない。そうではなく、エイズをもつ人々が対話の中で特に強調した部分について、例えば「医師との付き合い方」といった4つの索引を用いながらデータを整理している。また、それぞれの索引に対して長文の語りが掲載されることによって、生き生きとした報告書になっているのである。この131ページに渡る報告書には図表が一切出てこないが、エイズをもつ人々の健康維持活動の全体像を示すという意味でマッピングに成功しているのである。

興味深いことに、多様な背景をもつ79人のデータを扱ってはいるが、ある特定の集団を特徴づける経験だと分類したり、個人史に注目したりはしていない。む

表1 グループインタビュー協力者(N=20)一覧

	グループ※1	ニックネーム※2	ポジション	性別	学年	実施日
1	A-2	さくさく	マネージャー	女性	3	2022/3/8
2	A-2	さき	マネージャー	女性	3	2022/3/8
3	A-2	チーズ	マネージャー	女性	3	2022/3/8
4	B-2	ひと	マネージャー	女性	3	2022/3/4
5	B-2	すい	マネージャー	女性	2	2022/3/4
6	B-2	あゆみん	マネージャー	女性	2	2022/3/4
7	B-2	なり	マネージャー	女性	1	2022/3/4
8	B-2	レイン	マネージャー	女性	1	2022/3/4
9	C-1	みく	マネージャー／トレーナー	女性	3	2022/3/11
10	C-1	どんぐり	マネージャー	女性	2	2022/3/11
11	C-1	いくら	マネージャー	女性	1	2022/3/11
12	D-4	あーや	マネージャー	女性	3	2022/3/22
13	D-4	ほねちゃん	マネージャー	女性	2	2022/3/22
14	D-4	りん	マネージャー	女性	1	2022/3/22
15	D-4	たれ	マネージャー	女性	1	2022/3/22
16	E-1	ココア	マネージャー	女性	1	2022/3/24
17	E-1	ゆづき	マネージャー	女性	1	2022/3/24
18	E-2	ひろ	マネージャー	女性	3	2022/3/16
19	E-3	アイス	マネージャー	女性	3	2022/3/18
20	E-3	リホ	マネージャー	女性	1	2022/3/18

※1 A～Eは大学を表しており、数字は各大学の何回目のグループインタビューかを表している。

※2 ニックネームは、経験記述執筆の際に自ら記入してもらったものを使用している。

しろ、報告書に掲載されている語りはインタビューを表すIと参加者を表すP（複数の場合はP1, P2など発言順で区別）でしか表現されておらず、それぞれの背景は問われていない。Smithらは、このことによって、回答者の実践の幅を把握することが可能になっていると評価している（Smith and Griffith 2022: 46）。

本研究においても、理論を用いず、データの中からプロブレマティックを発見し、「マッピング」「索引付け」「説明記述」という方法を採用して、語りの分析を進めていく。

### 3. 「見えない仕事」を発見する

#### 3.1 調査概要

2022年2月から3月にかけて<sup>4)</sup>、6大学67人の学生スタッフの協力を得て、経験記述（66人分）を集めた上で、16回（66人）のフォーカスグループインタビューを実施した。グループインタビューは、同じ大学同士のスタッフ3～6人で構成し、入部理由を含む自己紹介、仕事の順序、仕事の詳細といった大きな流れで、約90分間自由に話をしてもらった。本研究では、MGであると回答した5大学20人のグループインタ

ビューの語りに着目し、MGたちの仕事を整理する（表1）<sup>5)</sup>。

グループインタビューの整理・分析には、QDA（Qualitative Data Analysis）ソフトウェア NVivo を用いた<sup>6)</sup>。以下、インタビューを表すIとマネージャーを表すM（複数の場合はM1, M2など発言順で区別）で語りを提示する。

#### 3.2 プロブレマティックとしての「見えない仕事」

まずは、経験記述およびグループインタビューから明らかになったMGの「見えない仕事」を本研究のプロブレマティックとして位置づけたい。そもそも、この「見えない仕事」という言葉は、研究をスタートさせた時には想定していなかった。筆者は、セクシュアルハラスメント問題への関心から女子MGの研究を始めたが、その際に性の抑圧経験よりも活動に基づく抑圧経験の方がMGたちにとって深刻である可能性に気づいたことで、IEのワークを聞き取るという方法を用いることにした（関 2018, 2020）。そして、一般的で抽象的な「客観化された知識」とは異なる、個別具体的な学生スタッフの「視点」に着目してワークについての経験記述を読む中で、「見えない仕事」

という言葉が発見したのである(関 2023)。

具体的には、経験記述のなかで、「入部前に抱いていたイメージと現実の学生スタッフとのギャップ」と「学生スタッフをしていて、嫌だと思ふことや不満を感じる時」を尋ねた際に挙がってきた、「給料が発生しない〈時間外労働〉」と「選手の振る舞いや言動」という2つの具体的な「断絶」経験から発見したのである。これら2項目は、グループインタビューの場においても、仕事の詳細に加えて尋ねている。一方で、「見えない仕事」という言葉については、グループインタビューをスタートさせた時点では意識していなかったため、スタッフたちに問うこともしていない。しかし、経験記述やインタビューの文字起こしのテキストと向き合う中で、異なるグループにおいて「見えない仕事」が繰り返し話題となっているのに気がついたのである。

以下では、見える／見えないに関する語りがどのようにグループインタビューで表れていたのかを4人のMGの声から確認していく。

### 3.3 「見えない仕事」についての語り

#### 3.3.1 地味な仕事

あるMGは自らが経験記述に記したギャップについて触れ、「(\*MGは)もうちょっときらきらしてるっていうイメージ」だったが、「裏仕事が多い」ということを語った上で、具体的な広報の仕事内容について話をしている。

(\*広報用の)動画作ってんのも、正直インスタに上がってみんな見るけど、作ってるところは見えないじゃないですか。だから、そんなにみんながんばってやってくれたっていう視点にならないんで、マネージャーの仕事って全部。動画勝手に上がってんな、ぐらいの。選手からしたら。それが多いんで。見えないところでやるっていうので、結構地味。仕事内容が地味やなって思います

MGはチームの広報のためにSNSを更新しているが、それを作成するまでのプロセスは可視化されない。選手は、更新された情報を見ることができるものの、それまでのプロセスは想像力を働かせないと「見えない」のである。

また、あるMGは、新入生の勧誘の仕事について語る中で、MGとTRの仕事内容の違いに言及している。

トレーナーとかだと、たくさん選手と、いろいろ密にコミュニケーション取って、どこが痛いとか、いろいろ考えたりとか、選手と本当に一緒になってサポートするっていう方向が強いですけど、マネージャーってなると、やっぱり会計だったりとか、外部の人と連絡取ったりとか、結構、選手の見えない仕事のほうが多かったりとか。なかなか表に見えづらい仕事も、自分のためになるとか、チームのためにもなるとか、ちょっと表には見えづらい地味な仕事も多いけど、それをがんばれる人って、やっぱり限られてはくると思うので、それに合う人っていうのも、やっぱり見た感じで、この子はマネージャーいけそうだなとかっていうのも感じたりはあるかなと思います

このMGは、TRの仕事を選手とコミュニケーションしながらするものと表現している一方で、MGの仕事を選手の見えない仕事「表には見えづらい地味な仕事」と説明している。だからこそ、勧誘時には、MGが務まりそうな新入生を探すのだという。

この2人は、MGの仕事が選手から「見えない」ことに加え、「地味」とであると表現しており、目立たない仕事であることを強調していることがわかる。

#### 3.3.2 選手との関係性

次の語りは、MGが選手にトレーニングの指示を出す際に、選手から言われた言葉についての内容である。

M: 今だと(\*シーズオフなので)トレーニングをして、実際にトレーニングをさせてるんですけど。私たちがメニューとかを、次これねみたいな、言ったりしている中で、何かマネージャーもやったらいいのにみたいな、いいよなみたいな。めっちゃめっちゃきつい口調じゃなくて、会話の流れというか、ノリというか、そんな感じでぼろっと言われるということはあります。

I: そのとき何か言い返したりしますか。

M: 特に言い返す、そのやっぱ見えてないっていうのは、実際私たちがやってることを、わざと見せる必要がないことが多いんですけど、伝えられてないっていうところもあるし、実際にそれ(\*筋トレ)をやってないっていうことは事実なので、別にそれに対して言い返すことはしないですけど、やっぱどどん知っていてももらうために行動しないといけないなどは思います。

このMGは、選手からはMGの仕事が「見えてない」し、「わざと見せる必要がない」ことが、選手の言動につながっているのではないかと考えていることがわかる。また、選手にもMGが何をしているのかを知ってもらう必要があるとも語っている。

先ほどの語りの直前には、選手との関係性についても言及している。

私たちは試合に出て選手と同じようにしないからこそ、対等であるには、自分たちの仕事を100%こなして、部のためになるような行動をしないといけないって思ってるんですけど(…)今の同期、入ってきたばかりとか1年の人たちだと、正直、スタッフが動いてるのを見るのはフィールドだけなので、水入れたり、時間管理したり、ビデオ撮ったり、そういう仕事が主にやってることだと思ってる人もやっぱり多いので、いいよねみたいな、しんどくないし、やらんでいいっていいよねみたいな、やっぱりそういうニュアンスの言葉も聞くのは聞くので、少しもどかしい気持ちには。そうじゃなくてももっといっぱいチームのためにこういうことをしたいと思ってて、実際行動してるんだよと思うことはあるんですけど

このMGは、選手と対等であるためには努力が必要であると考えており、実際に行動しているという。それにも関わらず、選手が「スタッフが動いてるのを見るのはフィールドだけ」ということが、同期である1年生選手からの「しんどくないし、やらんでいいっていいよね」という声かけにつながっているのではないかと推察しているのである。

また、同じグループでの対話の中で、別のMGも次のように応答している。

スタッフの中でも、やっぱりマネージャーが(\*選手から)一番下に見られてるのかなっていうのはちょっと感じて。トレーナーとASって結構選手を交えての仕事っていうか、そういう感じが多いと思うんですけど、マネージャーのほんまに個人が担当している仕事っていうのは、選手が見えてないところでやる仕事なんで、そういう意味ではマネージャーが一番やってないっていうふうに、下級生とか思っちゃうのかなと思います。

このように、MGは「選手が見えてないところでやる仕

事」を担う一方、TRやASは「選手を交えての仕事」である、と切り分けて語っている。そして、下級生選手は「見えない」イコール「やってない」と解釈しているからこそ、MGが選手から「一番下に見られてる」のではないかと考えているのである。この2人の語りには、MGの仕事が「見えない」ことによって、MGが選手からのリスペクトを受けづらい状況を生み出している可能性を示唆している。

以上、4人の語りは、MGの仕事がどのように「見えない」のかを教えてくれる。MGは、グラウンドで行う、水、時間管理、ビデオ撮影といった可視化される仕事だけでなく、動画作成、会計、外部の人との連絡といった「見えない」「地味」な仕事を行なっている。この「見えない仕事」を可視化させることは、MGのための、ひいては学生スタッフのための知識を生み出すことにつながると考えられる。

次節では、より具体的にどのような「見えない仕事」をしているのか、仕事の順序を確認した上で、索引付けと説明記述により明らかにしていく。

#### 4. 「見えない仕事」を可視化させる

##### 4.1 仕事の順序

まずは、仕事の順序についての語りを確認することで、MGの日々の仕事のルーティンがどのように構成されているかを見ていく。

##### 4.1.1 平日練習時間前後の仕事

多くの場合、グループの中の年長者が口火を切って、授業が終わった時点から、練習の始まりを話し始めている。

平日は授業終わってから、まあ、大体4コマ終わりの時間から始めていたんですけど。で、グラウンドに行くのは、まあ、その頃はほぼスタッフ3部門(\*MG・TR・AS)の全員ともだったので、全員で、まあ、同じことですかね。大体ほかの部門と変わらずグラウンド業務をしてっていうかたちで。あと、ちょっとコロナで時間制限があったので、まあ、8時頃までには練習は終わっていたというかたちでした。

授業終わったら、(\*グラウンドまで)バスで行って、で、何時やろ、5時とか。5時ぐらいに着いて、そこから、結構仕事の役職が分かれてて、ピ

デオの担当だったらビデオの準備したりとか、普通に着替えて。水（\*の仕事）が今ないんですけど、コロナで（…）水があったときは、結構量あったんで、それ洗って、準備して、フィールドに行くっていう感じでした。今は、ほとんど着替えて、そのまま出る。

このように、平日は夕方から夜にかけて練習が行われるという流れが語られている。語りの中からは、授業時間に合わせられた練習の開始時間という大学組織とのつながりがわかる。また、2019年12月初旬に世界で最初の感染者が報告された新型コロナウイルス感染症の影響にも言及されている。感染症対策として国や大学レベルで規制が敷かれたことは、MGの活動時間や仕事内容にも影響を与えた。

大学によってはMG・TR・ASが同じ「グラウンド業務」をする場合もあれば、MGの中でも「仕事の役割」によって異なる動きをする場合もある。グラウンドで行う「ビデオ」と「水」に加えて、「バス」で移動することや「着替え」もワークと理解することができる。また、「ビデオ」にも準備が必要で、「水」にも「洗って、準備して」というプロセスがあることが読み取れる。

終わりの時間に関しては、例えばあるチームのMGは、19:30に練習が終わるものの、帰りの時間が21:00頃になると話している。

M1: 選手が練習後のアフターって言って、自主練みたいな時間なんですけど、そのときもいなきゃいけない風潮みたいなのがあって（笑）。

I: アフターのときの仕事は何されてるんですか。

M1: ぼー（笑）。

M2: でも、ビデオ撮ってって言われたら、ケータイで撮って。

M1: 自主練のときも、たまに撮ってほしい選手がいるんで、それ用に準備みたいな感じです。

MGは練習後の自主練習にも付き合うのだが、「たまに」ビデオ撮影をしてほしい選手がいるということ想定して、待機しているのだという。MG自身が「ぼー」と表現しているように、何もしていないように見えるのだが、待機というワークをしているのである。

このように、MGの活動時間は、練習時間前後のワークも含めたものとして認識することができる。

#### 4.1.2 練習時間外の仕事

ただし、先ほど（4.1.1）の語りは、授業後に限定した語りであったことに注意が必要である。それは、筆者が、「具体的な仕事の内容をお伺いしたいんですけど、例えば、平日授業終わったあと、何時ぐらいからどんな感じで仕事が始まって……」と尋ねてしまうという失敗が影響しているからである。筆者が持っていた、部活動は授業後から始まるという思い込みによって、語りの幅を制限してしまったのである。例えば別のインタビューでは、自己紹介の流れから「活動時間外」の仕事について語られている。

練習自体は、全ポジション（\*MG・TR・AS）、チア以外は全部一緒なんで、練習は週5でやって、全部参加してるっていう感じなんですけど、仕事内容的に、それぞれ家に持ち帰ってやる仕事は結構多いというか。活動時間外でやる仕事も多いので、マネージャーでいったら、もちろん会計の仕事だったり、練習中、フィールドにいるときにできない仕事とかは、もちろん家でやったりとか、練習外の時間でクラブハウスでやったりとか。私で言ったら、他大学とのやり取りとか、一切練習中にはできないことなんで、全部ほかでやってるんですけど

週5日間ある練習時間以外の「活動時間外でやる仕事」が、MG, TR, AS全てにあるという語りによって、筆者はその後、「練習時間は、例えば平日授業日だったら、何時から何時までなんですか」という質問に修正している。その応答では、「授業日は5時、8時です」と夕方から夜にかけての練習時間が示された。このように、「仕事の順序」を問う際から、学生スタッフたちが担う仕事を見誤っていたことがわかる。

また、この語りからは、MGの仕事がグラウンドという場所で行われる以外に、「家」や「クラブハウス」も使用されていることがわかる。「会計」や「他大学とのやりとり」といったグラウンドに持ち込めない仕事は、週5日各3時間のようなグラウンドでの練習時間以外に行われるのである。これら練習時間外に行われる仕事の詳細については、次項（4.2）で取り上げる。

#### 4.1.3 活動時間が長い場合の仕事

一方で、平日の授業後の流れを尋ねたとしても、朝からの仕事の流れを語る場合がある。



8時ぐらい半ぐらいに部室に行って、選手を待って、そこから部室で事務作業するんですけど(…)この人はグッズの作業、この人は連盟との連絡の作業とか、結構分担されてて人によるんですけど、私の場合は試合の運営の資料を作ったり、連盟と連絡取ったり、コロナ系の資料を作成したり、学校に相談しに行ったりっていう作業をやって、その間に授業がある人は授業に各自で行ってもらっているのがずっと続いて、15時ぐらいからグラウンドの準備、練習に使うものを出したり、その辺をグラウンドに行って全員でして、で、メニュー表を作ったりしますね。パソコンで打ち込んで印刷してっていうメニュー表作って、それを17時、5時から始まる練習に合わせてすべて終わらせて、17時、5時から一緒に練習に参加というか、ビデオを撮ったり、タイムマネジメントしたり。あと、さっき●●ちゃんが言ったスクリプト(\*プレーの台本)っていうのをASからもらって、マネージャーがその置いてほしいところにボール置いたり、そんな感じで走り回ったりして、8時ぐらいに終わったら部室に行って、そこから残ってる事務作業を、4年生は最高学年なので、下級生はもうちょっと早く帰るんですけど、4年生は23時ぐらいまで(\*選手を)待ってるって感じですね。

このMGは、8:00から23:00までの仕事の流れを語っているが、語りの中から17:00から20:00という練習時間はその一部でしかないとわかる。練習時間中にする仕事としては、「ビデオ撮影」「タイムマネジメント」「スクリプトに沿ったボール配置」が語られているが、同時に「走り回って」もいる。これらの仕事は、選手と直接つながりのある可視化されている仕事である。また、練習時間外にする仕事としては、「事務作業」「グッズの作業」「連盟との連絡の作業」「試合の運営の資料作成」「コロナ系の資料作成」「学校への相談」「グラウンドの準備」「道具などの準備」「メニュー表作成」が語られている。例えば、「メニュー表作成」という作業には、「パソコンで打ち込んで印刷して」というプロセスも同時に語られている。また、朝と夜に「選手を待つ」のだが、これはさまざま部屋をMGが管理しているからだという。このMGの語りからは、MGの活動時間が練習時間外の方が多く、選手から「見えない」場所で行われていることがわかる。

また、このチームでは、MG全員が朝から夜まで活動をしているわけではなく、学年や「業務」によって異なることを別のMGが語っている。

マネージャーも結構上級生と下級生で違ったりだとか、マネージャー自身持ってる業務がまた全然違うので、それによって動きっていうのは変わってくるんですけど。例えば、それこそシーズン中の上級生の動きとしては、上級生は基本的に授業も大体取り終わってるので、練習始まるまでは空きコマとかに、空きコマというか、午前中ぐらいに部室に行って、自分の作業っていうのをやる感じで。私だと、結構去年はグッズのサポートであるとか、下級生にもう仕事を下ろしてるので(…)サポートする準備とかを午前中、午後にかけて、練習まではする感じで(…)8時ぐらいまで練習があって、マネージャーは基本的に自分の道具だけ片づけたら、結構すぐに部室に行って、自分の業務をするかたちで。一応下級生、1年生は9時には帰らせるようにはしてるので、1年生の間は1年生のサポートといえますか、業務を聞いたり、いけてそう?とかいうのをサポートしたりして、2年生は10時には帰らせて、そこから自分の仕事であるとか、上級生は結構ミーティングが多いので、そういうことをしたりして、シーズン中は11時ぐらいまで上級生は残って、自分の仕事を最後はして帰るっていう流れですね。

このように、同じチーム内のMGという立場であっても、仕事内容が学年や業務によって異なることがわかる。例えば上級生になると、練習時間外にする仕事として、下級生のサポートやミーティングへの参加が追加される。MG1人1人が異なる仕事をしているという状況は、「見えない仕事」の要因になっていると考えられる。

#### 4.2 仕事の「索引付け」と「説明記述」

MGたちの語りの中からは、練習時間を中心とした仕事とそれ以外という大きく分けて2つの仕事があることが見えてくる。練習時間内の仕事は、夕方から夜にかけての決められた時間の中で、主に選手らから見えるグラウンドで担われている。具体的には、水や道具の準備、ビデオ撮影などの仕事を中心となる。一方で、活動時間外の仕事は多様である。例えば、ビデオ関連、広報準備、学生連盟/学生委員、グッズ担当、

会計、ファンクラブの運営、フラッグフットボール係、ユニフォーム係、トラック（\*運搬）の手配、学校の体育会とのやり取り、勉強担当、勧誘担当、風紀委員、コロナ対策、主務・マネージャー長といった管理業務など、仕事の名称や範囲はチームによって異なり、どのように切り分けて良いのか難しいほど多様で複雑である。これらの仕事の成果は選手から見えるかもしれないが、その背景には選手からは「見えない」膨大な仕事が広がっているのである。

本項では、特にMGたちによって強調された3つの仕事について、説明記述を加えていく。

#### 4.2.1 ビデオ関連

大学アメフト部MGの仕事として、最も重要視されているのがビデオであり、MGの全員が関わっていた。例えばあるチームはMGが10人おり、7台のビデオをもっているという。

パートっていう練習があるんですけど、そのときにビデオ撮ったり。その練習のメニューを撮ったやつをパソコンにアップして、専用アプリにあげる。

練習前にビデオの準備をし、練習中に撮影し、練習後にデータをパソコンに取り込み、専用アプリにアップロードするまでが、ビデオ関連の仕事には含まれるのである。

「専用アプリ」という言葉は、社会関係を知る1つの手がかりとなる。例えば、多くのチームで語られたHudlというアプリは、アメフト以外のスポーツの分析にも用いられている。このアプリがあることによって、ビデオを撮るだけでなく、さらにそれをアップロードして、編集するという作業も加わる。また、アプリを使用するための料金が発生することにより、部費が使われることになる。予算の多い私立大学においては部員の負担は少ないものの、国公立大学においてはその負担が大きく響き、部員のアルバイト事情にも影響するほどである。

基本的に、ビデオの分析の部分はASが担うのであるが、ビデオ編集に関する部分はMGがサポートしている場合がある。あるチームでは、10台のビデオを使用し、MGが次のような編集の仕事をしている。

USBのおっきいバージョンをASのみんなが持ってて、そん中に過去の試合とかがばーって入って

るんですけど。で、アメフトっていろんな角度から撮るじゃないですか、ビデオを。それを、1プレイの一つの角度、もう一つの角度、もう一つの角度って流れて、次、2プレイ目の一つの角度、ばーって、こういうのを、結構ASっていうのがすごく仕事量が多いので、そこはマネージャーがちょっと担ってやっています。

このように、普段の練習だけでなく、試合の動画も、1プレイごとにさまざまな角度から撮影した動画を編集している。これは、データ分析を担うASのための前処理をMGが担っているのである。そして、この作業に多くの時間が費やされている。

また、別のチームのMGは、かつてMGの人数が多かった時と現在の少ない状況での忙しさの差を語っている。

本当に(\*MGの人数が)足りてないです。マネージャーは特に、選手から見える仕事ってビデオが主ではあるので、っていうだけでいっても、アメフトのパートは一応8パートかな、あって、(\*MGが)6人しかいないから、普通に、まず今、足りないっていうのも、選手から見える足りない部分っていうのもあるんですけど。例えば、私が1回生のときは、全学年3人ずつで12人かな、全部で。いたんですけど、3人でやってた仕事を、今、●●ちゃんとかだったら、学年マネージャー1人なんで、1人で3人分をこなすとか

「選手から見える仕事」は「ビデオが主」であるため、8つあるパートの全てをカバーしたいが、人数が足りていないという語りである。このMGは、この語りの後に、先輩の代にはMGが18人いたこともあったと語っており、その際には「私たちが練習時間外でやってるような仕事をクラブハウスで」していたのだという。つまり、練習時間にMG全員がグラウンドに出なくても良かったため、その時間内にグラウンドではできない仕事を進められたのだ。かつてMGが18人いた時の仕事量を現在は6人でも継続しようと努力していることから、練習時間外の仕事が多く発生しているのである。

このように、ビデオは単に撮影して終わりではなく、その後の処理も必要であり、その仕事からも個人を取り巻く社会関係が見えてくるのである。

#### 4.2.2 広報準備

MG 全員が担当するビデオ関連とは異なり、個人に担当が割り振られているのが広報である。すでに「見えない仕事」の語り (3.3.1) の中で、広報用の動画については触れたが、一口に広報と言っても多様である。例えば、インスタグラム、X (\*旧ツイッター)、フェイスブック、ホームページ、イヤブック、ポスター、便り (\*ニューズレター)、年賀状など、多様な媒体があり、それを広報対象ごとに使い分けているのである。広報対象とは、入部してくれるかもしれない高校生や新入生、OB・OGをはじめとした関係者や出資者、保護者、ファンなどであり、それだけでも多様な社会関係が見えてくる。これら広報の準備は、練習時間外に作業が集中する。

M1: 時間外が多いです。ティックトック撮るのは、もう選手撮るんで、(\*MG が) アフターのと看とかに撮るんですけど。動画とかは、結構家でやってくれてます。

M2: でも、本当に、30分ぐらいやったら、30秒とか1分ぐらいの動画は作れます。それだけ撮っという撮りだめしたのをピックアップして、秋のシーズンが始まるってなったら、秋のシーズンに向けた今まで練習したのを部分的に切り取って作ったり、ウェイトで筋トレしてるとかやったら、そのウェイトだけの動画とか、新歓やったら新歓とかにして、その目的に合わせた感じで撮りだめしたところから探っあさって作ってるっていう感じです。

このチームには現在3人の広報担当MGがおり、OBの支援のもと「動画のセミナー」を実施してもらい、「知識みたいなのをちょっと蓄え」、有料および無料のアプリを駆使して、効率よく広報用の動画を作成している。

一方で、別のチームのMGは、広報によって発生する時間外の仕事でモチベーションが下がったと話す。

時間外、部活外での作業っていったら、去年は広報してたので、その作成がやっぱどうしてもパソコンをとか携帯をグラウンドに持ってって作業するっていうのはできないので、家でやるしかなくて。で、ちょうど2回生の夏ぐらいにもうピークに達して、もう練習でさえあるのに、家に帰ってまた部活のこしなあかんのが嫌になって、何

でここまで時間外労働しなあかんってなって、ちょっとすべてのモチベーションがガーン下がった時期はありました。

このように、練習後にも「労働」が待っていることが「嫌」になったのだという。

同じグループの中で、彼女と共に広報を担っていたもう1人のMGと、現在広報を担っている後輩のMGも、常に広報のことが頭にあるという状態について話をしている。

本当にもう部活終わってからずっと家で何か考えたりしてて(…)結構時間で言われると難しいんですけど、感覚的には部活終わったあともずっと何か考えとかなあかんっていう感じでしたね、私的に。

私は、今まさに画像を一刻も早く作らないといけないっていう状況で(笑)、やばいやばいって急いでるところなんですけど、でもやっぱり画像作りって時間かければかけるほどいいものできるというか、あんまり妥協はしたくないっていうのもあって、それで今一生懸命時間を作って(…)がんばってるんです。

通学の電車の中などで考えていたと話すMGもいるように、広報準備とは頭の中という「見えない」領域で行われる内容も多く、こだわるほどに時間がかかり、締め切りに追われる仕事なのである。

#### 4.2.3 学生連盟/学生委員

学生連盟/学生委員とは、学生連盟に関わる仕事や渉外の仕事を指す。具体的には、「選手登録の事務作業」「お金の管理(連盟に支払うお金、試合のチケット代など)」「月1回学生委員会に出席する」「社会人の人と連絡する」といった内容が語られた。あるMGは、学生委員の仕事がとても忙しかったと話している。

もう実質、私、ほぼ授業なかって、その後期にゼミ1コマと、あとほかの授業4コマの計5コマしか取っていなかったんですけど、バイトも本当に週1か週2までちょっと削ったりとかして(…)学生委員が打ち合わせ、対外校との試合の打ち合わせもそうですし、あとは部員の動線とか当日の流れとかを確認とか準備とかするのも学生委員の

仕事だったので、そこに結構ミスを招くのはよくないっていうか、徹底したとかはあったんですけど、やっぱりそれで時間をだいぶ割いたってところで、あんま遊びにも行ってなかったしってところで時間使うなっていうのは、ちょっと嫌というか、それがちょっと疲れてたときはありました

このように、授業、アルバイト、遊びの時間を減らしてもまだ、学生委員の仕事が忙しかったという語りである。特に、学生連盟との関わりは、重要である。そもそも、全チームが目標とする「秋リーグ」の存在も連盟が関わっており、それに伴い事務作業やお金の管理も発生する。

また学生連盟関連の仕事は、担当ではないMGも「当番」という形で関わる可能性がある。

M: 去年の秋に、当番みたいなんで、ほかの試合のときに、チケット販売とかそういうので、会場どこやったかな。遠くに行くみたいなのがあって、あれはちょっとお金出ていいのちゃう？とちょっと思っちゃいました。仕事してんのに。丸一日つぶれるのに、え？って思っていましたね。

I: それは交通費も出ない、自費ですか。

M: 出なかったですよ、多分(笑)。出なかったです。

I: それはつらいお仕事でしたね。やっぱりそういうときは、ちょっともやっとするっていう感じですね。

M: そうですね。それで試合が見れるとかやったらあれなんですけど、本当に私、チケット売り場やったんですけど、本当にそこにずっといないといけなくて、試合も見に行けないし、本当単純作業で1日終わるみたいな感じやったんで、何で行ってるのかもよくわかんなくなったりとかしてました。

このように連盟のための「チケット販売」という仕事をするために、MG自身の時間もお金も労力もかけるものの、この仕事は選手から「見えない」ことが明らかである。選手が目標とするリーグ戦に参加するためには、学生連盟との関係を良好にしておく必要があり、MGはその社会関係に巻き込まれているのである。

さらに、学生委員と主務とマネージャーのトップを兼任しているMGは、その忙しさを次のように語っ

ている。

基本、永遠パソコンの前にはいるし、メールがきたら返すし、普通に、今、例えば、シーズン中ではないんですけど、4月からなんで。けど、シーズンの準備とかを、そのときに自分がしんどくなるのを考えたら、今のうちにやっておこうとかしただしたら、平均的に、かなりの時間は取ってるかな(…)ドバッとやってる時期は、本当、家帰って、ご飯食べ終わったら、すぐパソコンの前へ座って、眠くなるまで永遠やり続けて(…)練習8時に終わって、9時にはご飯は食べ終わってて、そこから寝るまで2時ぐらいまで(…)5時間やって、寝て起きて、バイト行って(…)結構、学年上がるにつれて、責任のある仕事も増えてくし、自分1人が持ってる仕事だけじゃなくて、マネージャー全体とか、係全体にかかわることとかも増えていくんで、徐々に徐々にやることも増え、そのぶん時間も増えていう感じかなとは思いません。

この語りは、どこまでが学生委員の仕事なのか明確ではないが、シーズンが始まる前にも関わらず、役職を持っているがゆえの忙しさや責任感を感じていることがわかる。また、この忙しさにも関わらず、朝のコンビニで3時間働く、という仕事も追加されている。チームによってはアルバイトが禁止されていたり、部費・合宿費・交通費などをMGが支払わなくても良かったりするのだが、このMGが所属するチームでは、MGがMGをするために支払うお金が必要なのである。

このように、学生連盟/学生委員の仕事についての語りからも様々な社会関係が見えてくる。学生連盟という組織とのやりとりをMGが担っていることは、選手がリーグ戦に出場するために不可欠な仕事である。しかし、その仕事の多くは選手からは見えない場所で行われているのである。また、大学やOB会などの社会関係がチームの予算に影響しており、MGをはじめとした学生スタッフのアルバイト事情を規定していることも見えてきた。

おわりに

本稿では、「見えない仕事」をグループインタビューの分析を用いて可視化させることにより、大学運動部

活動の学生スタッフの経験を明らかにしてきた。IEは、概念や理論といった抽象化された言葉ではなく、個別具体的な詳細なワークについての記述から社会関係を見出すことをめざすため、いささか冗長ではあるが、語りを中心に置いた。MGの仕事 IE で描くことによって、まずはMGがどのような仕事を担っているのかという「マッピング」を試みた。そのため、仕事についての良し悪しを判断するのではなく、全体像を理解するための知識を生み出すことを意識した。MGの仕事の語りの中からは、大学組織、選手、広報対象の人々、学生連盟、業者、コロナなど、さまざまな社会関係が見えてきた。

この「見えない仕事」を可視化させる過程で発見された新たなプロブレマティックとして、「拘束時間の長さ」がある。チームによって異なるが、週5~7日活動に費やし、長ければ8:00~23:00という拘束時間によって、授業、アルバイト、遊びなどの時間が削られている。また、当然ボランティアや留学といった時間も取れず、チームによっては留年が常態化し、「部活に時間を裂きすぎて学部で友達が居ない」(関 2023: 118) といった問題も引き起こしている。一方で、アメフトの本場であるアメリカ合衆国では、部活動の時間を規制したり、学習の時間を確保したりできるような取り組みが行われている。アメリカには、「タイトルIX」という部活動における性差別禁止の法律も存在することから、日本とアメリカでは「教育や医療や行政や経営や法律や学問などに関わる公式の組織や機関や施設など」(上谷 2023: 2) といった institution のあり方が大きく異なる。このような institution の違いによって、個人の日々の部活動の経験にどのような影響を与えるのかを、MGの活動を取り巻くテキストに注目しながら探求することが今後の課題である。

最後に、MGの仕事には、「気づき・思案し・調整する」という「見えない家事」問題で議論されてきた側面を多分に含んでいたことに触れておきたい。IEでは抽象化を避けるため、本稿ではMGの仕事をあえて「ケア労働」であるとカテゴライズしないが、多くの共通点があると考えられる。以下は、ケア労働に関する清水晶子(2022)の言葉である。

ケア労働とはそれに対して報酬が支払われるべき「仕事」ではなく、「女性の領域」とみなされてきた私的領域において女性たちが自然に担う役割である、と位置付けられてきたのです(…) ケア労働は誰かが担わなければならない重要なものであ

るにもかかわらず、私たちの社会はケア労働の価値を正当に認め、ケアをする人に敬意を払って労働に見合った報酬を支払う、ということをしてこなかったのです。(清水 2022: 114-5)

ケアは「仕事」ではなく「女性たちが自然に担う役割である」と考えられてきたことや、それに対する価値を認めて報酬を払ってこなかったことは、MGにも共通するのではないか。山根(2010)もまた、女性がケア労働を担うことについて、「女性だから他者のニーズを重視しているのではなく、ケア責任を委ねられている行為者であるから」(山根 2010: 302) だと考えている。「ケア労働」という言葉は、本来は看護・介護・育児など、必要なニーズが満たされない立場の人をサポートするという意味で使われるため、MGが健康な大人を支えている状況に使用していいのかが議論があるだろう(笹川スポーツ財団・関 2023)。ただ、学生スタッフの中でもTR、ASといった専門職ではないMGの仕事について検討していく上で、ケアについては今後も検討していく必要があると考える。

【謝辞】本研究にご協力いただきました67名の学生スタッフのみなさま、そして、調査を支援して下さったみなさまに感謝いたします。研究手法として経験記述とグループインタビューを用いることについては、JSPS 科研費(課題番号 19K11596・研究代表者井谷恵子先生)から多くを学ばせていただきました。本研究は、JSPS 科研費(課題番号 19K13927・研究代表者関めぐみ)の助成を受けたものです。

#### 注

- 1) 学生スタッフとは、運動部に所属する選手以外の学生を指し、「女子マネージャー」と呼ばれる役割をも含む。
- 2) 上谷は、2017年までIEを「制度のエスノグラフィ」と翻訳していたが、2018年からは「institutional ethnography」と英語表記を採用するようになった。それは、日本語の「制度」という言葉では、英語の institution のもつ「宗教的、教育的、専門的、社会的目的のために設立された組織」という意味が伝わらないからだという(上谷 2018: 2, 19)。
- 3) 上谷は coordinate を「関係する」と訳しているが、筆者は「調整する」という訳語を採用する。
- 4) 調査時期は、それぞれのチームで目標にしている秋のリーグ戦終了後であった。ちょうど、4年生が引退・卒業する頃であり、幹部交代が行われたばかりの移行期に当たる。
- 5) 調査協力者である67人には男性が7人含まれているものの、MGには男性が含まれていない。
- 6) Rankin (2017a) は、データ管理システム使用の注

意点にも言及しているが、Rankin 自身も索引をつけたり、支配関係を見つけたりするために、QDA ソフトウェアである MAXQDA の機能を使ってきたと述べている (Rankin 2017a: 5)。

#### 文献リスト

- Bresalier, M., Gillis, L., McClure, C., McCoy, L., Mykhalovskiy, E., Taylor, A., Webber, M. eds., 2002, *Making Care Visible: Antiretroviral Therapy and the Health Work of People Living with HIV/AIDS*, Toronto: Making Care Visible Group.
- DeVault, M. L., 1991, *Feeding the Family: The Social Organization of Caring as Gendered Work*, Chicago: University of Chicago Press.
- , 2006, “Introduction: What is Institutional Ethnography?,” *Social Problems*, 53(3): 294-298.
- Grahame, P. R., 1998, “Ethnography, Institutions, and the Problematic of the Everyday World,” *Human Studies*, 21(4): 347-360.
- 平山亮, 2017, 『名もなき家事』の、その先へ——“気づき・思案し・調整する”労働のジェンダー不均衡/vol. 01 見えないケア責任を語る言葉を紡ぐために」, けいそうビブリオフィル, (2023年11月30日取得, <http://keisobiblio.com/2017/11/20/namonakikaji01/>).
- Mykhalovskiy, E. and McCoy, L., 2002, “Introduction,” Bresalier, M., Gillis, L., McClure, C., McCoy, L., Mykhalovskiy, E., Taylor, A., Webber, M. eds., *Making Care Visible: Antiretroviral Therapy and the Health Work of People Living with HIV/AIDS*, Toronto: Making Care Visible Group, xi-xxi.
- Rankin, J., 2017a, “Conducting Analysis in Institutional Ethnography: Analytical Work Prior to Commencing Data Collection,” *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1): 1-9.
- , 2017b, “Conducting Analysis in Institutional Ethnography: Guidance and Cautions,” *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1): 1-11.
- 笹川スポーツ財団・関めぐみ, 2023, 「セミナー『〈女子マネ〉と母親の役割の共通項——女性がスポーツを「ささえる」視点から』」, 笹川スポーツ財団, (2023年11月30日取得, [https://www.ssf.or.jp/dotank/seminar/children\\_youth2023\\_02.html](https://www.ssf.or.jp/dotank/seminar/children_youth2023_02.html)).
- 関めぐみ, 2018, 『〈女子マネ〉のエスノグラフィー——大学運動部における男同士の絆と性差別』見洋書房.
- , 2020, 『女子マネージャー』の社会学』『体育の科学』70(3): 209-213.
- , 2023, 「大学運動部活動の学生スタッフのための Institutional Ethnography(1)——経歴記述から見える組織の一員としての『女子マネージャー』」『甲南大學紀要文学編』173: 109-121.
- 清水晶子, 2022, 『フェミニズムってなんですか?』文藝春秋.
- Smith D. E., 2005, *Institutional Ethnography: A Sociology for People*, Lanham: Rowman Altamira.
- Smith D. E. and Griffith A. I., 2022, *Simply Institutional Ethnography: Creating a Sociology for People*, Toronto: University of Toronto Press.
- 瀧則子, 2005, 「社会的組織化のアクチュアリティ: 『制度のエスノグラフィ』における日常世界の探求」『国際開発研究フォーラム』30: 167-182.
- 上谷香陽, 1996, 「ドロシー・スミスにおける『アクティブなテキスト』について——『客観化された知識』に関する一考察」『現代社会理論研究』6: 87-98.
- , 2017, 「日常生活世界から社会を知る方法: ドロシー・スミス『女性の立ち位置からの社会学』の着眼点」『文教大学国際学部紀要』27(2): 1-16.
- , 2018, 「テキストに媒介された言説とイデオロギー・コード: ドロシー・スミスの institutional ethnography をめぐって」『文教大学国際学部紀要』28(2): 1-20.
- , 2019, 「ドロシー・スミス Institutional Ethnography におけるワークおよびワーク・ノレッジ概念の検討」『文教大学国際学部紀要』30(1): 1-16.
- , 2022, 「テキストに媒介された言説とイデオロギー・コード——ドロシー・スミスの institutional ethnography をめぐって」『文教大学国際学部紀要』28(2): 1-20.
- , 2023, 「インスティテューショナル・エスノグラフィーとは何か——Simply Institutional Ethnography を読む(1)」『文教大学国際学部紀要』33(2): 1-17.
- 山根純佳, 2018, 『名もなき家事』の、その先へ——“気づき・思案し・調整する”労働のジェンダー不均衡/vol. 02 女性に求められてきたマネジメント責任」, けいそうビブリオフィル, (2023年11月30日取得, <https://keisobiblio.com/2018/01/16/namonakikaji02/>).
- , 2010, 『なぜ女性はケア労働をするのか——性別分業の再生産を超えて』勁草書房.