

# 大学運動部活動の学生スタッフのための Institutional Ethnography (1)

——経験記述から見える組織の一員としての「女子マネージャー」——

## 関 目 録

### 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の経験を明らかにすることである。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 (以下、MG)」と呼ばれる役割をも含む。

これまでの女子 MG に関する研究は、女子 MG だけを対象とした女子 MG についての研究であった。それに対して、本研究では、学生スタッフの立ち位置から学生スタッフとしての経験を描くことで、彼女ら／彼らにとって有用な学生スタッフのための知識を生み出すことを目指す。そのため、既存の理論を使うことで人々の世界を調べる社会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ための IE を用いる (Smith 2005: 2)。第一報にあたる本論文では、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」から MG の存在の意味を明らかにすることで、学生スタッフを取り巻く社会関係を発見するための手がかりを示す (同: 10)。

まず第 1 節では、女子 MG 研究が陥っている「社会の問題」対「個人の問題」という堂々巡りの状況を確認した上で、女子 MG の経験を知るための先行研究を整理する。第 2 節では、IE の概要を紹介し、第 3 節では、大学アメリカンフットボール (以下、アメフト) 部の学生スタッフの協力のもと実施した研究方法を示す。第 4 節において、学生スタッフによって執筆された経験記述を読むことで見えてきた結果と考察をまとめる。最後に、学生スタッフおよび女子 MG が単なる集団ではなく組織の一員であることを結論とし、今後の課題を提示する。

### 1. 「女子マネージャー」に関する先行研究

#### 1.1 「社会の問題」対「個人の問題」

女子 MG が性別役割分業論やメディア・学校のジェンダー観という「社会の問題」から語られるとき、女子 MG 自身からは個人の自由な選択である「個人の問題」だとして反論が出される、という繰り返しがすでに40年間続いている (高井 2018: 50)。歴史とメディアの観点から女子 MG を研究した高井昌史は、この対立が「女子マネージャー差別論争」として1980年代から朝日新聞紙上で起きていることを指摘している (高井 2005: 134)。

最新の女子 MG に関する調査から、その内容を確認したい。2022年7月～8月にかけて、オンラインメディアであるハフポスト日本版は、「女子マネージャーの役割やあり方に関するアンケート」を実施し、現役の女子 MG もしくは経験者306人から回答を得ている (荘司・泉谷 2022)。その結果、MG が女子に限定されている部活が多いこと、男子が MG として所属している場合には女子と役割が異なること、そして、女子 MG であることを理由に差別、ハラスメント、嫌がらせを受けた経験を持つと答えた人が約3割いることなどが明らかとなった。一方、同記事では、少なくとも回答者が女子 MG という役割を性差別という枠組みで捉えることに対して抵抗している様子もわかる。例えば、「好きでやっているため、差別されているという『被害者』にされることに違和感がある (20代大学生、高校硬式野球部)」や「強制されているわけでもなく、皆やりたいからやっているし、マネージャーの役割もわかった上でやっているので問題はないと思う (20代大学生、高校・大学サッカー部)」といった声である。つまり、女子 MG のあり方を問う記事内容が、当の女子 MG 自身によって否定されているのである。

このように、MG の存在を「社会の問題」として捉

える側と「個人の問題」として捉える側、言い換えると、問題視する側と問題視される側の議論は平行線を辿っている。なぜ、議論がかみ合わないのだろうか。そこには、一般的に語られるMG像と個別具体的なMG経験との間に、MGとは何かという認識のズレがあるのではないか。そこで、MGの経験をMGの声から明らかにした先行研究を整理し、問題視される側から見える意味を確認していきたい。

## 1.2 量的調査からわかること

MGの経験を量的調査から明らかにした初期の研究に、畠山(2000)と高橋・仁藤(2000)がある。

畠山(2000)は、1993年3月に実施したアンケート調査の結果をまとめており、5つの高校の21人の女子MGの声を紹介している。MGを希望した理由を選択回答式で尋ねた結果、「その他」(48%)が最も多く、その自由記述には「強引に誘われた」や「何となく」と書かれていたという(同:86)。また、MGをしていて「良かったこと」を自由記述式で尋ねた結果は、「部員に感謝されたとき」、「試合に勝ったとき、いい記録がでたとき」、「先輩や他校の人と仲良くなったこと」などであった(同:87)。そして、MGをしていて「嫌なこと」も同様に問うており、「仕事がない、必要がない」、「部員と同じに扱われない」、「マネージャーが何をやっているのかわかってもらえない」などの回答が複数あったとまとめている(同:87)。これらの結果からは、女子MGがその役割を主体的に始めたわけではないこと、「良かったこと」が他者の行為に依存していること、「嫌なこと」が仕事内容や部内での立ち位置であること、などの可能性を読み取ることができる。

近似する調査を実施したのが、高橋・仁藤(2000)である。高橋らは、1998年6月～7月に大学男子硬式野球部の男女学生MGを対象とした全国調査を実施し、262人(女子208人、男子52人、不明2人)から回答を得ている。MGになった動機を選択回答式で尋ねた結果、女子が「プレイヤーを見つめる側の立場から」回答した一方、男子は「プレイするのが好き・プレイしたい」状態から「何らかの理由でできなくて・しなくなって」という回答や「自分自身のため」という回答が多かったという(同:89)。また、「楽しいと思うとき」も選択回答式で問うており、男女とも「試合に勝ったとき」と「選手から感謝されたとき」という回答が多かったものの、男子のみ「自分がやった仕事もうまくいったとき」という回答が多く、女子と有意差

があった(同:95)。加えて、高橋らはMG役割をどのように認識しているかを自由記述式で尋ねており、男子が「監督・コーチというチームのスタッフ陣」に近いと認識している一方、女子は「周辺的な位置づけをされている」と認識していることを明らかにしている(同:98-9)。また、男女ともに「選手や周囲の無理解に対して不満」を抱きながらも「役職についての評価では責任の重さや重要さ」を主張する傾向も見られたという(同:100)。

これら2つの研究は、MG自身からその経験を知ろうとしたことに意義がある。しかし、主に選択肢で問う量的調査では、問う側が設定した枠組み以上のことを知るには限界がある。

## 1.3 質的調査からわかること

MGの声を質的調査から明らかにした研究には、高井(2005)と関(2018)がある。

高井は、女子MGの主体的な生き方やアイデンティティ形成について知るため、2002年～2004年にかけて、計31人(女子29人、男子2人)のMGへグループインタビュー調査を実施している(高井2005:186)。その結果、女子MGが「一般的に強いミソジニーを持ち、男性スポーツ集団のホモソーシャルな関係<sup>1)</sup>にそこがれを持っている」(同:182)ことを明らかにし、「男性集団と女性」という構図の「境界」にいたことこそが女子MG自身の物語やアイデンティティをつくっていると指摘した。そして、高井はMGを「男性支配構造を積極的に創り出そうとする主体的な女性たち」(同:185)と描き、女子MGの主体性もまた、性差別へと回収されるのだとまとめている。

一方で関は、スポーツ組織におけるセクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラ)問題を当事者の視点から問い直すこと、および、MG制度を女性の新たな活躍の場として転換させることを目的に、大学アメフト部女子MGの参与観察とインタビュー調査を行っている(関2018)。そして、その参与観察の中で、男子選手から女子MGに対するセクハラ行為を確認したものの、インタビューでは語ってもらえなかったという経験をしている(関2020:211)。関は、MGたちが活動内容に関する男子選手への不満や漠然とした不条理感については饒舌であったことを振り返りながら、彼女たちにとっては性の抑圧経験よりも活動に基づく抑圧経験の方が深刻だと認識されていたのではないかと推察している(同:212)。

このように、調査する側である研究者が自身の問題

関心を強く持ち、理論や概念といった枠組みを使用することは、結果として調査される側の一部を切り取るだけになる恐れがある。その意味で、質的調査も量的調査と同様の問題を孕む可能性があるといえる。

#### 1.4 マネージャーの立ち位置からわかること

近年では、吉川 (2018) や石坂 (2019) のように、卒業研究の中で MG の声を MG の視点から可視化させる例が出てきている。

例えば吉川 (2018) は、自身も高校と大学で MG を経験しており、先行研究で言われるような女子 MG の描かれ方に強く反発している。

男子運動部に女子マネージャーがいると性別役割分業や異性愛規範を当たり前ものにしていく、だから良くない、女子はマネージャーなんか「甘んじて」、男性を支えていこうなんて「自己犠牲的」な選択をするのはやめよう——という趣旨の言論に賛同することは絶対にできない (吉川 2018 : 99)

その上で、性別に関わらず MG のような「支える役割」を積極的に選択できるように (同 : 100) と、熱量高く研究に取り組んでいる。吉川は、MG 活動の意義を明らかにするために、野球部所属者以外の 9 人の MG に対し、全て自由記述式のアンケート調査を実施し、LINE や手書きメモなどの方法で回答を収集している。その中から、特に主体性を持つ新しい女子 MG 像を描くために 4 人に絞り回答を分析し、MG が「曖昧な立ち位置」(同 : 118) であることこそが可能性だと指摘する。曖昧だからこそ自ら活動を考え出すことができ、主体的な行動も実践しやすいのだと、支える立場を主役に位置づけ直しているのである。また、そのことを支えられる側が正しく認識する必要があることにも言及し、選手と MG は主従関係ではなく、主と主であるという見方を提示している (同 : 118)。

また石坂 (2019) は、高校野球の女子 MG の意識を明らかにするために、2018年9月に高校4校にアンケート調査を実施している。21人の女子 MG より回答を得た結果、現在の女子 MG は「主婦的な仕事を担う存在」であるものの、「ノック補助」や「投手分析」も担っていることから役割の変化が見られるという (同 : 29)。また、MG は野球マンガよりも『熱闘甲子園』などの映像やマネジメントについての本からの影響の方が大きいとも指摘している。つまり、MG

にマネジメントへの関心が高まっているのではないかという示唆である。

これら2つの研究は、MGの立ち位置からその役割の意義を問い直そうとしている。本研究も、MGの視点からその経験を捉え直す試みであり、これらの研究の流れに位置づけられる。つまり、本研究では、MG自身が個人として経験している日常生活世界を描くことで、MGの存在を問題視する側との認識のズレを明らかにしたいと考えているのである。

## 2. 探求方法としての Institutional Ethnography

### 2.1 ミクロの視点からマクロの社会関係へ

そこで、個人というミクロの視点からマクロの社会関係を探求する方法である IE に着目する (関 2018 : 212)。IE は、Dorothy E. Smith (1926-2022) によって提唱された社会学である。Erving Goffman の指導の下研究を進めた経験のある Smith は、従来の社会学に女性の観点 (women's standpoint) がないことを指摘し、「女性のための社会学」を打ち立て、その後「人々のための社会学」へと研究を発展させてきた。Smith は2019年にカナダ勲章 (Order of Canada) を受賞するなど、英語圏では社会学者としての功績が広く知られている。この受賞理由にも、初期のフェミニストとしての活躍と後期の IE の発展への貢献の両方が記載されている。

ドロシー・スミスの先見の明のある研究は、社会学の分野に斬新なフェミニスト的視点をもたらした。彼女は Institutional Ethnography を開発したことで、国際的に高く評価されている。それは、実際の人々を研究の対象ではなく主体に留めながら、他者との関係における彼らの行動と、彼らの知識やコントロールを超えたところに広がる支配関係に、彼らがどのように巻き込まれるかに研究の基礎を置くことにコミットする社会学である。(The Governor General of Canada 2019)

このように、Smith の研究は、実際の人々の視点や主体としての彼女ら／彼らを尊重する。実際の人々という局所に着目しながら、多局所に渡る社会関係というマクロのつながりを探求し、人々の日常生活世界を支配する関係を発見することを目指すのが IE なのである。

## 2.2 実際の人々に役立つ知識を生み出す

日本でも Smith や IE に着目する研究が複数存在する。なかでも上谷香陽は、1996年から現在までコンスタントに Smith の研究を進めており、日本の Smith 研究の第一人者である（上谷 1996, 2022 など多数）。また、日本語で紹介された研究のまとめは中河（2010）に詳しく、椎野（2019）が Smith の生い立ちや IE のキーワードを整理しているため、詳細はそちらを参照されたい。本節では、残念ながら2022年6月に95歳で逝去された<sup>2)</sup> Smith の直近の活動を紹介しながら、IE のポイントを確認したい。

2022年4月に、“*A Tribute to Dorothy E. Smith*”と称したオンラインイベント<sup>3)</sup>がスミスの家族や友人らによって開催され、Cameron and McCoy（2022）によるドキュメンタリー動画“*Dorothy Smith: Discovering a Sociology for People*”が上映された<sup>4)</sup>。Smith はドキュメンタリーの中で、研究者や活動家としてスタートする人に向けたコメントとして、固定観念に囚われすぎるのではなく、学ぶ人になるよう呼びかけており、他の人が自分の人生や経験について語ってくれることから学ぶという姿勢を忘れないようにと強調している。

翌月には、出版社の University of Toronto Press（2022）が、Smith の7冊目の本にあたる“*Simply Institutional Ethnography: Creating a Sociology for People*”（Smith and Griffith 2022）の出版記念イベントを開催し、Smith を含む IE 研究のトップランナー6人が登壇した。Smith はこのイベントの中で、そもそも IE という探求手法は、友人である Alison I. Griffith とともに、お互いがシングルマザーであるという立場から自分たちの経験について語り合ったことに起源があると話している<sup>5)</sup>。そして、語り合いを通じて自分たちの置かれた個別具体的な状況とそれを取り巻く社会関係との接合を見つけて探究することが喜びや楽しみであったことから、読者にそのやり方をシンプルに伝えたかったのだと語っている。

また、スミスはこのイベントの中で、IE がフェミニストの方法論としてカテゴライズされることをはっきりと否定している。もちろん、スミスはフェミニズムの影響を多大に受け、フェミニスト社会学者とみなされることも多い。しかし、IE は単なる方法論ではなく、社会学の根本的な変革だったと自らを位置づけている。登壇者の1人である Frank Tsen-Yung Wang は、IE が他の社会学とどのような違いがあるのかについて、ソーシャルワーカーとして働いた経験からわかりやすく語っている（University of Toronto Press

2022）。Wang は、学者というのは現場の人がすでに知っていることを難しい言葉で言うだけで、現場の取り組みにとって何も有益な知識をもたらさないと考えていたという。しかし、IE と出会い、日常生活世界とつながる知識を生み出し、その世界を変えることができるという希望を持ったのだと、IE の魅力を伝えている。

このように、IE は実際の人々の知っていることや行いに着目しながら、その位置からは見えない社会関係を可視化させることで、実際の人々に役立つ知識を生み出そうとする社会運動のような側面をも持つのだ。IE は2022年現在、国際社会学会（ISA）のワーキンググループとして成り立つほど研究者が増えており、年々その方法が洗練されてきている。

## 3. 研究方法

### 3.1 研究計画

筆者は、2018年6月7日（木）、8日（金）の2日間の日程で、Smith と Susan M. Turner の2人が開催する IE のワークショップに参加し、IE の手法を体系的に学ぶとともに、研究計画のアドバイスを得た<sup>6)</sup>。そこで、「時間、努力、意思を必要とする人々の行いすべて」（Smith 2005: 229）を広義にワーク（work）と捉える視点とともに、人々からワーク自体やワークの順序を聞き取りながら探求の焦点と方向を決めることを学んだ。つまり、主体としての彼女ら／彼らの視点から日々のワーク（活動、仕事、労働など）についての知識を語ってもらうことを探求の入口とするのである。

また、自らの置かれた状況を知るための方法の1つとして、女性運動で使用されてきたコンシャスネス・レイジング（以下、CR）を社会学的探求の手法として応用させることを学んだ。CR とは、Smith と Griffith が語り合いによってシングルマザーとしての状況を理解し合ったように、他者との語り合いを通じて気づきを促す方法である。つまり、当事者同士でワークについて語り合える場を設定することが IE の実践の1つとなるのである。そのため、本研究においては学生スタッフ経験のない調査者と学生スタッフである協力者の1対1ではなく、学生スタッフが複数人で語り合えるグループインタビューを実施することとした。

グループインタビューには、「回答者に刺激を与え、彼らが出来事を思い出す支えとなること」や「回答につながりを得ること」といった長所がある一方、質問

数が限られることや記録が難しいという短所が挙げられる (Flick 1995=2011: 240)。しかし、短所である質問数に関しては、IE 探求にとって問題とならない。なぜなら、ワークについてオープンエンド型で語ってもらうこと以外は、基本的に最低限の質問にとどめることが良いとされているからである。質問をすることは、調査者が引き出したい答えに導くことになってしまいうため、インタビュアーはワークについての語りを促すことに徹するだけなのである。また、記録に関しては、録音に加えて録画を使用することで解決することにした。

本来、CR に近づけるためには「参加者間の議論を刺激し、そこで発展するダイナミクスが知見を得る鍵として活用される」(同：241) ようなフォーカス・グループ・ディスカッション (以下、FGD) の方が望ましいのかもしれない。しかし、千年・阿部 (2000) が指摘しているように、日本で FGD を実施する場合には配慮する必要がある。

FGD のマニュアルには通常 6 人から 12 人が FGD

の最適人数とされている。しかし、12 人も集まると日本人の場合、参加者内の自発的なディスカッションは進まない。モデレーターと 1 対 1 の集団面接になってしまう。参加者構成も知り合いを含んだ方が集団力学が生じる可能性が高い。理想的な FGD を日本で行おうとするならば、参加人数と構成には特に注意を払う必要があるだろう。(千年・阿部 2000: 67)

そこで、本研究では、CR を意識したグループインタビューを実施する上で、知り合い同士の少人数で構成することに加え、事前に経験記述を書いてもらうことで、個人の意見が集団に引きずられ過ぎないように研究をデザインすることにした。

### 3.2 研究概要

調査協力依頼は、甲南大学倫理審査委員会の承認を得たのちに、某地方学生アメフト連盟を通じて行なった。2021年12月にオンラインで開催された連盟の学生委員会の冒頭で調査の概要を説明し、各大学へ協力を

表 1 研究協力者一覧

	グループ※1	ニックネーム※2	ポジション※3	性別	学年
1	A-1	MON	ANALYZING STAFF	女	2
2	A-1	ボン	ANALYZING STAFF	女	1
3	A-1	ブーさん	ANALYZING STAFF	女	1
4	A-2	さくさく	MANAGER	女	3
5	A-2	さき	MANAGER	女	3
6	A-2	チーズ	MANAGER	女	3
7	A-3	えな	TRAINER	女	3
8	A-3	なみ※4	TRAINER	女	3
9	A-3	なな	TRAINER	女	3
10	A-3	よし※5	TRAINER	女	3
11	B-1	きのびお	TRAINER	女	3
12	B-1	もえちゃん	TRAINER	女	3
13	B-1	ゆい	TRAINER	女	2
14	B-1	はる	TRAINER	女	1
15	B-2	ひと	MANAGER	女	3
16	B-2	すい	MANAGER	女	2
17	B-2	あゆみん	MANAGER	女	2
18	B-2	なり	MANAGER	女	1
19	B-2	レイ	MANAGER	女	1
20	B-3	まや	ANALYZING STAFF	女	3
21	B-3	なの	ANALYZING STAFF	女	3
22	B-3	ゆう	ANALYZING STAFF	女	2
23	B-3	こは	ANALYZING STAFF	女	1
24	B-3	コナ	ANALYZING STAFF	女	1
25	B-4	01	ANALYZING STAFF	女	3
26	B-4	とう	ANALYZING STAFF	女	3
27	B-4	ウナ	ANALYZING STAFF	女	2
28	B-4	のん	ANALYZING STAFF	女	1
29	B-4	はなたび	ANALYZING STAFF	女	1
30	B-5	まゆち	TRAINER	女	3
31	B-5	ちい	TRAINER	女	3
32	B-5	まお	TRAINER	女	1
33	B-5	のすけ	TRAINER	女	1
34	C-1	みく	MANAGER/TRAINER	女	3
35	C-1	まき	ANALYZING STAFF	女	3
36	C-1	どんぐり	MANAGER	女	2
37	C-1	おもち	ANALYZING STAFF	女	2
38	C-1	ありき	TRAINER	女	1
39	C-1	いくら	MANAGER	女	1
40	D-1	べべ	TRAINER	女	1
41	D-1	はせ	TRAINER	女	1
42	D-1	キウイ	TRAINER	女	1
43	D-1	あちゃん	TRAINER	女	1
44	D-2	リンゴ	TRAINER	女	3
45	D-2	みかん	TRAINER	女	3
46	D-2	ぶどう	TRAINER	女	3
47	D-2	ふさ	ANALYZING STAFF	男	3
48	D-3	あーや	MANAGER	女	3
49	D-3	ほねちゃん	MANAGER	女	2
50	D-3	りん	MANAGER	女	1
51	D-3	たれ	MANAGER	女	1
52	E-1	ちはる	TRAINER	男	3
53	E-1	よっち	TRAINER	男	3
54	E-1	ココア	MANAGER	女	1
55	E-1	ゆづき	MANAGER	女	1
56	E-2	ひろ	MANAGER	女	3
57	E-2	おね	ANALYZING STAFF	男	3
58	E-2	しな	ANALYZING STAFF	男	3
59	E-3	アイス	MANAGER	女	3
60	E-3	たけ	TRAINER	男	2
61	E-3	リホ	MANAGER	女	1
62	E-3	いだ	ANALYZING STAFF	男	1
63	F-1	りんご	CHEER	女	1
64	F-1	なっち	CHEER	女	1
65	F-1	りほ	CHEER	女	1
66	F-1	ちょこ	CHEER	女	1
67	F-1	あーちゃん	CHEER	女	1

※1 A~Fは、大学を表している。  
 ※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。  
 ※3 ポジションは、各大学で使用されている表記を参考に統一している。  
 ※4 「8なみ」は、記述経験のみ参加 (インタビュー不参加)。  
 ※5 「10よし」は、インタビューのみ参加 (記述経験不参加)。

表2 経験記述協力者ポジション別男女比

	女子		男子		計
	実数(人)	比率(%)	実数(人)	比率(%)	実数(人)
MANAGER	20	100.0	0	0	20
TRAINER	19	86.4	3	13.6	22
ANALYZING STAFF	15	78.9	4	21.1	19
CHEER	5	100.0	0	0	5
計	59	—	7	—	66

\*「34みく」は、MANAGERとTRAINERを兼任しているが、ここではMANAGERとしてのみカウントしている。

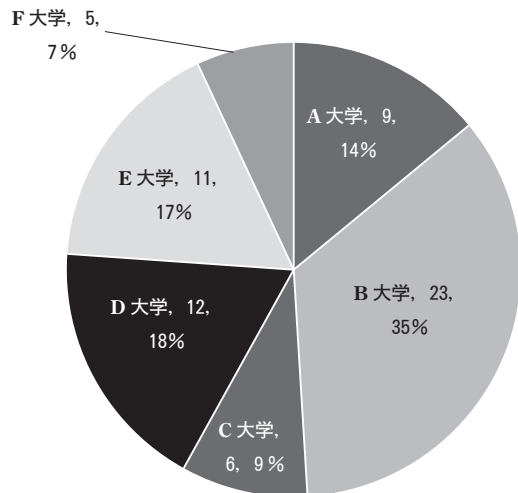


図1 経験記述協力者の所属大学 (N=66)

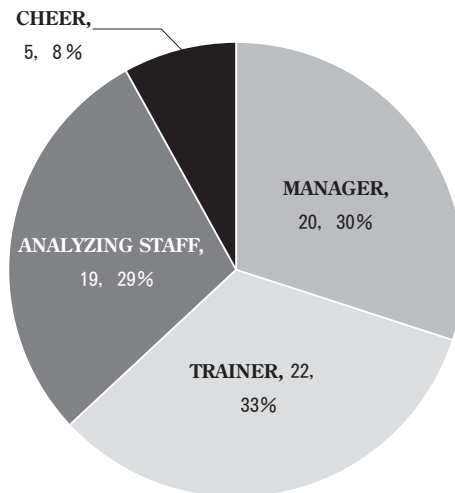


図2 経験記述協力者のポジション (N=66)

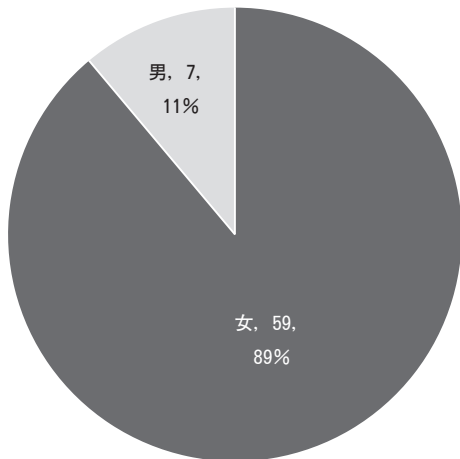


図3 経験記述協力者の性別 (N=66)

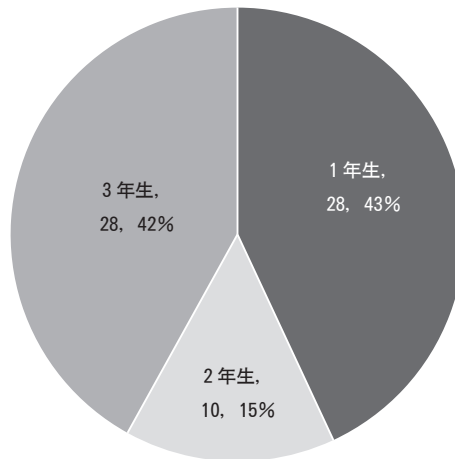


図4 経験記述協力者の学年 (N=66)

求めた。加えて、各大学のホームページに掲載されている連絡先から個別に連絡を取ったことで、結果として6つの大学から協力を得られた<sup>7)</sup>。6つの大学は全て、比較的高いレベルのリーグに所属している。

2022年2月から3月にかけて、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)のグループインタビューを実施した(表1)。

本論文では、経験記述に焦点を当て、その結果と考察をまとめる。大学アメフト部の学生スタッフのポジションは、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)の大きく3つに分かれており、後者になるほど男子が担うことが多い(表2)。稀に、応援を担うCHEER(チア)を含めて

表3 経験記述質問項目

Q1	あなたが学生スタッフになった動機やきっかけは何ですか。
Q2	学生スタッフになる前の学生スタッフのイメージと、実際になってみた後の現実の学生スタッフとの間に違いはありましたか。もし、ありましたら、具体的にお書きください。
Q3	学生スタッフをしていて、楽しいと思うとき、やっていてよかったと思うときはどんなときですか。
Q4	学生スタッフをしていて、嫌だと思うことや不満を感じる時はどんなときですか。
Q5	「マネージャー」という役職についてどのように思いますか。ご自由にお書きください。
Q6	その他、何かありましたらご自由にお書きください。

出典：高橋・仁藤（2000）をもとに作成

4つに分かれている場合もある。それぞれの役割の詳細については、経験記述の結果を通して確認していく。協力者の属性は、図1～4の通りである。

協力者には、グループインタビューの前に「あなたの学生スタッフとしての経験について」と題したワードファイルを送り、6つの質問に対してA4で1～2枚程度記述してもらった(表3)。質問項目は、高橋・仁藤(2000)と同じものを使用しており、Q5以外は「マネージャー」から「学生スタッフ」へと文言を変え、選択肢ではなく全て自由記述とした。1つの質問に対して短いもので20字程度、長いもので500字程度あったが、Q1～Q5で平均すると各項目200字程度の記述があった。

経験記述の分析は、すべてQDA (Qualitative Data Analysis) ソフトウェア NVivo を用いた。次節以降、経験記述から文言を変えずに抜き出す場合に〈〉を使用し、誰の記述かを明記する場合には【】の中に自ら記入してもらったニックネームを入れた。また、[\*]として筆者の補足を入れ、[...]として中略を表した。

#### 4. 学生スタッフの経験記述を読む

##### 4.1 マネージャーを他者化する記述

まずは、唯一MGについて質問しているQ5「MGの役職について」の記述を確認する。その中でも、自身をMGではないと位置づけ、他者化した語りに着目する。なぜなら、この項目によってTR・AS・チアというMG以外のスタッフが、自らをMGではないポジションであると認識していることがわかるからである。そして、MGではないと認識している場合に、MGという言葉をもどのような意味で理解しているのか、自身のポジションとの違いはどこにあると考えているのかを確認する。

##### 4.1.1 チアの記述

チア5人は全員、【なっち】の〈自分の時間を選手

のために使うことができるマネージャーさんは尊敬、感謝されるべき役職〉という記述のように、MGを「さん」で呼ぶなど、自分とは異なるポジションだと認識していた。また、【りほ】の〈自分自身の頑張りが百パーセント結果に響くという状況ではない中〉といった言葉からは、自らの時間と努力を自らのパフォーマンスを向上させることに使えるチアと、そうではないMGとの差が意識されていることがわかる。それは、【ちょこ】の〈献身的な性格の人が向いているイメージ〉という記述にも表れている。

##### 4.1.2 トレーナーの記述

TR 22人のうち、女子は4人のみ、そして男子は3人全員が、他者化した記述をしていた。

4人の女子TRのうち【みかん】は、Q5の質問項目そのものを「マネージャー」から「トレーナー」に書き換えた上で、TRについて〈選手を強くする大事な役職。チームを律する風紀委員的存在〉と書いていた。他の3人は、MGについて〈グラウンドの申請や外部とのかかわりなどを担ってくれていて〉や〈部活の事務的な管理をしたり寒い中でもじっと立ってビデオの撮影をしたり〉と、仕事内容に言及しながら他者化していた。

なかには、〈1番しんどそう。ずっとビデオを撮っているだけで、本当に辛そう。なんの利益もないのに部活のために事務をこなしていて本当にすごい〉という記述もあり、身近にいてもMGを理解し難い存在として認識していることがわかる。練習でのビデオ撮影がどのポジションに割り当てられるかは大学によって異なるものの、調査を行なったすべての大学でMGは必ず関わっていた。

また、3人の男子TRは全員選手経験があり、MGを〈重要な役割〉だと認識しつつ、他者化していた。それは、〈実際選手から見ると何をやっているかはあまりわからない〉、〈選手たちには見えないところで仕事をしている〉、〈過小評価されており、選手からの評価

やマネージャー自身も遠慮している部分がある〉というように、選手側からは見えないという選手経験に基づいたMGについての認識を示していた。

#### 4.1.3 アナライジング・スタッフの記述

AS 19人のうち、女子4人と男子2人が他者化した語りをしていた。その多くが、TRと同じく仕事内容の違いに言及している。例えば、【とう】が〈アナライジングやトレーナーはチームの頭脳面や選手のフィジカルにフォーカスしている〉、【いだ】が〈アナライジングスタッフとトレーナーはそれぞれの役割において、より専門性が求められる役割〉と書くように、ASとTRには専門性が必要であると位置づけながら、MGをそうではない存在と認識していることがわかる。具体的には、〈学生委員や会計、広報〉、〈チーム内だけでなく、OBOG 保護者の方々、B大学やその他の様々な大学と連携を取り〉といったMGの役割を挙げ、〈目立ちにくい〉もの〈重要〉な、〈チームには欠かせないポジション〉だと位置づけていた。しかし、MGについて〈実際の仕事量と、周りから感謝される頻度から生まれるやりがい(?)のようなものが不一致な気がします〉と表現した人がいたことから、TRの記述と同じく、ASという同じスタッフからもMGは見えにくい仕事だと認識されていることがわかる。

一方、男子2人は、【ふさ】が〈裏方リーダー、彼女らの働きなしではチームは機能しない〉、【しな】が〈日本は「マネージャー」という言葉の意味が雑用係としての意味で使われているように思います〉と記述しているように、〈裏方〉〈彼女〉〈雑用〉という言葉ではっきりとASとは異なるMGの立場を表現していた。

以上から、学生スタッフの中でもチアと男子スタッフの多くは、自らをMGとは認識していないことがわかった。また、一部ではあるが、女子のTRとASの中にも、自らをMGとは認識せず、自らの専門性の高さと比較してMGを〈見えない〉、〈目立ちにくい〉ポジションであると位置づけていることも明らかになった。

ただし、本節で紹介した記述は、はっきりと他者化しているものだけであり、より多くのTRとASが自らをMGだとは認識していない可能性もある。それは、MGの役割を〈不可欠〉や〈素晴らしい〉と位置づけるだけで、誰を指すのが明確ではない記述も多かったためである。一方で、Q5からは女子のTRや

ASも、自らをMGと位置づけた上で記述している様子も伺えた。つまり、MGという言葉がスタッフと同じ包括的な言葉であると認識している人もいるということである。

#### 4.2 学生スタッフになった動機やきっかけ

次に、Q1「学生スタッフになった動機やきっかけ」について、スタッフ全体とは異なる傾向が見られたチアと男子の記述を紹介したのちに、先行研究とは異なる女子の記述を確認する。

##### 4.2.1 チアの記述

チアは、【りんご】の〈当初は踊りたいという気持ちが大きく、アメフトを応援したいという気持ちで入部したわけではなかった〉という記述に代表されるように、5人中4人は〈踊りたい〉、つまりアメフト部との関わりよりも、チアをすることが第一の入部理由であったことがわかった。唯一【あーちゃん】だけは、〈アメフトと向き合い、日々頑張っている選手を近くで応援できることに魅力を感じた〔…〕大きな組織の中の一員として、応援するという形でチームに貢献できることはとても素敵なことだと思ったから〉と、アメフト部を応援できることを理由に挙げていた。

##### 4.2.2 男子の記述

男子は7人のうち、3人が選手としての〈実力不足〉〈限界〉〈挫折〉、2人が〈怪我〉を理由に挙げており、先行研究と同様の傾向が浮かび上がった。しかし、それだけではない。例えば【しな】は、〈実力不足〉だけでなく〈アナライジングスタッフが不足していたチーム事情〉にも言及していた。選手だけでなくスタッフの数を確保することがチームとして重要視されている様子が見える。また、男子は言い訳をしなければスタッフにならないというような消極的な理由でスタッフをしているのではない。TRである【よっち】は〈一番貢献できる場所はどこなのか考え〉、【たけ】は〈チームへの関わり方を変えても良いかなと思ひ〉TRを選択し、また、ASである【おね】が〈新しいことに挑戦したい〉、【いだ】が〈アメフトに戦術面から深く関わりたいと考え〉ASを選択したように、スタッフをすることの意義を考えた結果であることもわかる。

また、上記の理由以外をあげた男子2人のうち、【ちはる】もまた〈中学生までは選手でしたが、顧問の方に「スタッフに向いていますよ」とお言葉をいただき自身の可能性を試すべく高校生からスタッフとし



て活動しました」とスタッフの活動を〈可能性を試す〉と表現していた。さらに、高校時代は〈ビデオ撮影が主だった〉ため、〈大学では勝利に直結するトレーナーを志望〉したという【ちはる】のエピソードからも、積極的にスタッフを選択したのだと考えられる。唯一選手経験がない【ふさ】は、〈ただ飯目的で参加した新歓試合で見たアメフトというスポーツの戦略の面白さにはまった〉と、スポーツの戦略面に関わることのできるASならではの魅力から入部に至っていた。

#### 4.2.3 女子の記述

##### (1) 概要

女子59人のうち、チアの5人を除く、54人の記述を確認する。

個人の記述だけでは断片しか見えないが、それらをパズルのピースのようにつなぎ合わせると大きな流れが見えてくる。それは、先輩や部員から〈勧誘〉を受けたり、〈友人〉や〈知り合い〉の言動に影響されたり、かつて〈マネージャーをしていた〉経験があったり、自ら〈SNS〉で情報を得たりしたことから、まずは多くのスタッフが〈新歓〉という新入生の勧誘や歓迎の場にたどり着くということである。そして、〈新歓〉を通じて〈部員〉という人間関係、〈アメフト〉というスポーツ、〈部活〉という組織に魅力を感じ、〈支えたい〉や〈役に立ちたい〉と考えるようになり、〈充実した大学生活〉を送れるのではという期待とともに入部に至る、という大きな傾向である。

このように、〈新歓〉へ行き、そこで魅力的なチームと出会うことは、先行研究の通り受動的だと捉えられるかもしれない。しかし、それだけではないことが他の記述から見えてくる。

##### (2) 組織への憧れ

54人のうち14人の記述には、組織への憧れが書かれていた。例えば、B大学の【ウナ】は〈部活に所属して最後の大学生活を何かに熱中したいと考えていた〉し、C大学の【いくら】は〈自分が選手になることは体力と経験の無さから難しいものの、部活動に所属することで仲間と活動したいと思った〉と書いている。特に、D大学の【リンゴ】の〈チームに所属しようと思った理由は日本一を掲げていたから〉と、E大学の【ひろ】の〈マネージャーという業務に憧れていたというより、[\*チーム名]という組織に憧れて入部しました〉という記述からは、日本一という高い目標を掲げているD大学とE大学だからこその魅力がある

ことがわかる。

##### (3) 高い専門性の魅力

54人のうち11人の記述には、スタッフのポジションの専門性の高さも理由として挙げられていた。【あゆみん】が〈マネージャーやトレーナー、アナライジングスタッフという部門に分かれているアメフト部ならではの制度に、スタッフでありながらも様々な形でチームに貢献できることに魅力を感じました〉と書くように、大学アメフト部だからこその理由があることがわかる。

専門性の高さを理由にした具体的な記述をMG, TR, ASの各ポジションから抜粋する。MGの場合、【ココア】は〈日本一を目指す組織をマネージャーとして運営できることに興味をもち、またそれによってマネジメント力をつけたいと考え〉、そして【りん】は〈特にグッズのデザインができることに魅力を感じ〉入部に至っている。TRの場合、【のすけ】は〈大学で栄養療法学を専攻していて、その中でもスポーツ栄養の世界に興味があり〉と書き、【ぶどう】は〈自分の学部に通じることが多い〉と書くように、栄養、看護、リハビリテーションなど、大学での学びを活かせるポジションだと考える人もいた。ASの場合、【のん】が〈試合分析などの戦力として活躍できる〉面を指摘するように、スポーツ自体に関われる点を挙げていた。

##### (4) 挑戦と成長

54人のうち9人の記述からは、これまでしたことのない〈新しいことに挑戦〉しようと、活動の場を探していたことがわかる。そのうち4人は、【もえちゃん】のように〈保護者や先生、コーチ、OGの方々に支えていただき選手生活を送ることができた経緯があり、大学では選手を支えるスタッフの立場にたってみたい〉と、以前は別のスポーツの選手だったという立場を明かした上で、あえてスタッフに転向したと書いていた。他には、【どんぐり】の〈今まで運動部に関わることがなかったため、大学に入って新しいことに挑戦してみる〉といった、運動部という組織への憧れとともに、そこへの挑戦が併記されている場合もあった。

また別の4人は、【なり】の〈ほかの部活より規模が大きく、人の前に立つことや一部員として責任をもって仕事をすることの重要さが大きいものになることを想像して、自分自身が成長できそうだと思った〉という記述のように、組織の大きさと、そこから得られる自らの成長に言及していた。

以上のように、Q1「学生スタッフになった動機やきっかけ」からは、チアと男子に独自の記述が見られることが明らかになった。また、女子の記述からは、先行研究とは異なる、組織そのものへの所属の憧れや各ポジションの専門性の高さの魅力、そして新しいことに挑戦して自らを成長させたいといった能動的・主体的な側面が見えてきた。

これらは、女子の概要で述べたような受動的に見える記述と相反するものではなく、地続きだと考えられる。つまり、動機やきっかけをアンケートの選択項目から選ぶとすると、先行研究と同様の傾向を示した可能性がある。例えば、【ゆい】が〈部の体験に友達が誘ってくれ、行ったことがきっかけ〉と書くように、そこだけ切り取れば受動的だと理解されるかもしれない。しかし、実際には1つに絞れないような様々な要素が絡み合っていると考えられるのである。また、次項で示すように、学生スタッフの仕事は多岐に渡り、長時間かつ重労働であり、「何となく」では続けられない仕事であることも同時に検討する必要がある。

#### 4.3 ネガティブなギャップ

次に、Q2「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」として書かれたネガティブな内容を確認する。これは、Q4の「嫌だと思ふことや不満を感じる時」という記述と関連するため、併せて確認していく。

##### 4.3.1 給料が発生しない〈時間外労働〉

ネガティブなギャップを最も長く書いている1人の記述を紹介する。

正直、新歓のワイワイ楽しいイメージとは全く違う世界で、毎日辛くて、なんで給料が発生しないのか謎。部活時間外での活動が多すぎる。部活が忙しいので、留年する人も多く、かなりきつい。しかしながら、部活に時間を裂きすぎて学部で友達が居ないので、やめることができない。友情と先輩との関係性で耐えている。

特定を避けるため、誰が書いたのかは明記しないが、TRの女子の声である。この記述では、〈新歓〉のイメージとの落差、〈給料が発生しない〉ことへの疑問、〈時間外〉の活動の存在、〈留年〉の可能性、〈学部で友達が居ない〉など、さまざまな角度から問題が指摘されている。

〈時間外労働〉や金銭面については、Q4の「嫌だと思ふことや不満を感じる時」の記述においても複数確認できた。例えば、【コナ】が〈時間外労働がしんどく感じる〉、【ほねちゃん】が〈活動日数が多い上、練習時間外に家でやる仕事が多い〉と表現するように、グラウンドで活動する時間以外にも多くの仕事があることがわかる。そして、【ひと】が〈自分の仕事量と他の私生活とのバランスが取れない〉と書くように、私生活への影響も大きい様子がわかる。金銭に関することでは、【01】が〈選手のようにプレーに直接参加して活躍できることが少ないのにも関わらず、スタッフも同等の部費を払わなければならないところ〉と部費のあり方について指摘しており、【ポン】は〈交通費をすべて自分で負担しなければならないこと〉と交通費の存在を指摘している。

これらのことから、〈時間外労働〉を担いながらも、給料が発生するどころか部費・交通費等を負担して部活動に参加していることに不満を抱いている人が存在することがわかる。それはまた、【ゆづき】の〈学生スタッフの存在や仕事内容を知っている人がほとんどいない〉という不満とも接続する。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のだ。このような仕事は、身近な選手にすら理解されず、ましてや部外者には想像さえもされない可能性がある。

##### 4.3.2 選手の振る舞いや言動

選手がスタッフの仕事を理解できていない状況は、選手の振る舞いや言動にもつながっている可能性がある。それは、スタッフが選手に抱くギャップや不満として記述されている。例えば【まゆち】は、〈選手がスタッフに感謝をするどころか要らないと言っている人を見たこと。選手にとってスタッフは必要不可欠だと言ってもらって入部したのに〉と、入部前の説明との差を嘆いている。また、【まき】が〈チームは、1番が選手で、スタッフはその次、という風潮が少しある〔…〕練習に来たコーチやOBが、スタッフには背中を向け、選手に向けてだけお話される場面が多々あります〉と書くように、選手だけでなくコーチやOBがそのように振る舞うこともあるという。

同じ悩みは、男子の記述にも見られる。【たけ】は〈選手にトレーニングをやらせる側であるが自分と一緒にすることが出来ない。私は選手に対してしんどいことを要求するだけで自分はやらないので選手からの

ヘイトを受けることがある」と、選手からの言動を〈ヘイト〉という強い言葉で表現している。【ふさ】は少し違う角度からではあるが、〈自分が目標に向かってどれだけ努力して選手に語りかけても、選手の行動に結びつかないと、目に見える結果に繋がらないというもどかしさを感じる〉と、組織目標である勝利に貢献できる選手とそうではない自分自身との間にギャップを感じていた。

#### 4.4 ポジティブなギャップ

前項とは逆に、Q2「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」のポジティブな内容を確認する。ここでは、Q3「楽しいと思うとき、やっていてよかったと思うとき」とQ5「MGの役割について」の記述と合わせて紹介していく。

##### 4.4.1 選手のサポートだけではない仕事

Q2のギャップとして過半数の人が触れたのが、選手のサポートだけではない仕事であるということだ。この記述は特定の大学だけではなく、すべての大学、すべてのポジションに見られた。MGの【あーや】は、入部前に〈選手が手の回らない雑用を学生スタッフがやっている〉と考えていたが、入部後は〈スタッフは選手が本気で目標に向かうための近道を作り出す存在〉だという認識に変化したという。また、TRの【ちい】は〈ドラマや漫画で見るような、ただ水を出したり笛を吹いたりということ想像していましたが、180°違いました〉と、世間一般に流通しているイメージを持って入部したところ、全く異なっていたと表現していた。ASの【なの】は、MGとスタッフという言葉を使いながら、次のようにギャップを記述している。

ただ選手を支える“マネージャー”として居るのではなく、一人一人が選手ぐらい責任感を持って活動している“スタッフ”だったこと。スタッフが三部門にわかれていることもあり、一人一人に違う役割があるので、それを全うしている。

このように【なの】は、MGをただ〈支える〉存在とした一方で、スタッフを〈責任感〉がある存在と認識し、言葉の使い分けをしていた。また、【たれ】が〈高校のマネージャーのイメージと大学のマネージャーは全く違って、大学のマネージャーは高校の先生がやっていたことが主になっている〉と書き、【キ

ウイ】が〈引退した前の4回生がよく言っていたのは、「選手を支える」という認識ではだめで選手と共に目標を達成するんだという心意気でないと〉と書くように、競技レベルの高い大学のスタッフは、選手を支える高校までのMGではなく、先生のようにマネジメントをしているのが実態に近いようだ。

しかし、これらの記述からは同時に、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見えていなかったこともわかる。

##### 4.4.2 〈感謝〉や〈勝利〉の意味

Q3「楽しいと思うとき」には、先行研究と同様に〈選手に感謝された〉〈選手が活躍した〉〈試合に勝った〉という記述が多いが、それは単に他者に依存した喜びだと解釈することはできない。なぜなら、それらは組織目標である勝利という結果に近づけるためのスタッフの行いが可視化された瞬間であると考えられるからである。仕事をする上での知識や能力に言及する記述から、組織目標とのつながりを確認していく。

MGの【アイス】が〈自分の行動によってチームが良い方向に向いたときはやりがいを感じます。プレーできない分、直接「勝利」に貢献できることはできませんがグッズ・チケットなどの「資金」の獲得、「社会的価値」の向上のために日々自分に何ができるのかを考え、年次関係なく周りを巻きこみ行動しています〉と書き、TRの【はせ】が〈リハビリで選手ができることが増えていった時。テーピングで効果あった時〉と書き、ASの【ゆう】が〈選手やコーチから講習会を受け、アメフトやアナライジングスタッフとしての知識を増やしているので、実際に練習や試合を見ているときに、プレーの見方が変わったり気づくことが増えたりすると楽しいです〉と書くように、担当する仕事を通じた喜びがあることがわかる。

さらに、Q4「嫌だと思うとき」の内容にも、MGの【レイン】が〈部活以外のことと上手く両立できていない時、自分に対して不満を感じる〉、TRの【なみ】が〈テーピングを巻いたり、選手のからだづくりをサポートしたりなど、仕事をする上でうまくいかないときは悔しい〉、ASの【こは】が〈いないとダメなレベルに到達できていないので目に見える成果を上げて、自分で自分を認められるようになりたいです〉と書くように、ポジションを全うするために自らの能力をさらに向上させようと、自省する内容すら記載していた。

それぞれのポジションの仕事を遂行するためには、

グラウンド以外でも知識や能力を向上させる努力が必要である。この努力の存在は、他者からは見えにくいものの、自分自身が一番よく知っている。そのため、仕事がかまくいくことそのものが喜びに直結するのはもちろん、見えにくいからこそ、他者から承認されたり、組織目標である試合の結果につながったりすることは、さらなる喜びをもたらすと考えられる。つまり、〈感謝〉や〈勝利〉で喜ぶことは、他者に依存しているわけではなく、自らの努力の結果が可視化されたことの象徴だと捉えることができるのである。

おわりに：

#### 組織の一員としての「女子マネージャー」

本論文では、大学運動部の学生スタッフの経験を明らかにすることを目的として、学生スタッフが執筆した経験記述を確認してきた。その中で、一般的に抽象的な「客観化された知識」としての「女子MG」の存在と、個別具体的な「学生スタッフ」としての視点から見えるMGの存在の意味が異なることを明らかにしてきた。

高校時代から男子スタッフとして活動している【ちはる】は、Q5の「学生スタッフのイメージと現実のギャップ」を次のように表現している。

高校時代は「女性の仕事」というイメージが強く、始めは入部することに抵抗感がありました。ですが〔\*チーム名〕は全員で日本一を目指す風土があり、スタッフもその一員として活動できる環境にありました。そのため入部後も「お手伝い」という認識はありませんでした。

この記述からは、一般に流通しているスタッフの姿が〈女性の仕事〉で〈お手伝い〉であるという、いわゆる女子MGのイメージと近いことがわかる。しかし、【ちはる】を含めた協力者66人の経験記述からは、学生スタッフの仕事が選手のサポートだけではないという声が大きかった。つまり、〈女性の仕事〉で〈お手伝い〉であるというような「客観化された知識」が作られていく過程で、学生スタッフや女子MGの経験そのものが事後的に「問題」と名指され、彼女ら／彼らの実態としての経験を見えなくさせていると考えることができるのである（上谷 2002：91）。

では、実態としての大学運動部の学生スタッフの存在をどのように捉えればよいのだろうか。その1つの

見方として、学生スタッフを単なる集団ではなく組織として捉える方法があると考えられる。組織とは、「あまたある集団のうち、目的志向を持ち、それに応じて権力関係と分業関係が分化した機能集団のこと」（山田 2017：1）である。高井（2005）が、女子MGの分析に「男性集団と女性」という視点を用いているように、確かに、高校までの部活動では、顧問の先生が主体となって管理を担い、集団としての選手がプレイし、個人としてのMGがそれを支える構造になっていることが多いのかもしれない。しかし、高い競技力を持つ大学の部活動においては、勝利という「目的」が明確に定められており、「権力」が学生にあり、スタッフだけを見てもMG、AS、TR、チアと「分業」関係が成立している。そして、高校までとは異なり、先生ではなく学生スタッフが管理を担う。そのため、アメフトというスポーツの部分だけをみると主の選手と従のスタッフのように見えるかもしれないが、実態はスポーツを主とする選手と管理を主とするスタッフという両輪で組織が成り立っているのである。

こう考えると、チアの位置づけが他のポジションとは異なることが説明できる。つまり、チアはアメフトの勝利も「目的」としてあるが、同程度かそれ以上に自らのパフォーマンスを向上させるという「目的」をも持っており、それは〈労働〉と表現されるようなMG、TR、ASの実態とは異なるのである。このようなチアの独自の位置づけの検討は、今後の課題とする。また、ポジションごとの仕事内容の違いや選手との関係性を明らかにすることとともに、部費などを含めたチーム事情を整理した上で、経験記述の提出後に実施した16回のグループインタビューを分析する必要がある。その際には、本論文で確認された「客観化された知識」と実態とのズレに着目しながら、人々の生活を規制するような社会関係を発見し、学生スタッフのための知識を生み出すことを目指したい。

【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らず、そして、調査を支援してくだ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) 高井は、「ホモソーシャル」という概念を「ミソジニー（女性蔑視）とホモフォビア（同性愛嫌悪）がワ

- ンセットとなって」生まれる「男性中心社会の原動力」であると説明している(高井 2005: 11)。
- 2) Smith の計報は, NY タイムスでも大きく報じられた(Risen 2022)。
- 3) Smith C. R., Findlay B., McCoy L., 2022, *Dorothy E. Smith Tribute*, Eventbrite, (Retrieved December 2, <https://www.eventbrite.ca/e/dorothy-e-smith-tribute-tickets-308308207147>).
- 4) このドキュメンタリー動画は, 2023年2月現在, 一般公開されている(Cameron and McCoy 2022)。
- 5) この語り合いの結果は, 1冊の本(Griffith and Smith 2004)としてまとめられている。
- 6) Turner は IE 研究のなかでも地図化(mapping)という手法を得意としており, 独自のウェブサイトも持っている(2022年12月5日取得, <https://www.mappingforchange.ca>)。ワークショップの参加者は, 私を含め7人であった。
- 7) 結果については, チームや個人が特定されないよう, 文脈が変わらない範囲で変更している箇所がある。

#### 文献リスト

- Cameron, E. and McCoy, L., 2022, *Dorothy Smith: Discovering a Sociology for People*, Vimeo, (Retrieved December 2, <https://vimeo.com/701440448?ref=tw-share>).
- Flick U., 1995, *Qualitative Sozialforschung*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.(小田博志監訳, 2011, 『新版質的研究入門』春秋社.)
- Griffith, A. and Smith, D., 2004, *Mothering for Schooling*: Routledge.
- 畠山幸子, 2000, 「クラブ活動における性別役割分業——女子マネージャーが性差別を支える」亀田温子・館かおる編『学校をジェンダーフリーに』明石書店: 81-97.
- 石坂花菜, 2019, 「高校野球における女子マネージャー——男性集団の『境界』で生きる」『長野国文』(27): 1-46.
- 中河伸俊, 2010, 「ドロシー・スミスの制度のエスノグラフィーと臨床社会学」『現代の社会病理』25: 41-55.
- Risen, C., 2022, *Dorothy E. Smith, Groundbreaker in Feminist Sociology, Dies at 95*, New York Times. (Retrieved December 2, <https://www.nytimes.com/2022/06/16/education/dorothy-e-smith-dead.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』晃洋書房.
- 関めぐみ, 2020, 『〈女子マネージャー〉の社会学』『体育の科学』70(3): 209-213.
- 千年よしみ・阿部彩, 2000, 「フォーカス・グループ・ディスカッションの手法と課題: ケース・スタディを通じて」『人口問題研究』56(3): 56-69.
- 椎野信雄, 2019, 「D. スミスの Institutional Ethnography の社会学を理解するためのキーワードをめぐって」『文教大学国際学部紀要』29(2): 11-26.
- 荘司結有・泉谷由梨子, 2022, 『胸の密着を強要された』『ブスはいらない』。部活の女子マネ300人調査で, ハラスメントの実態判明」ハフポスト, (2022年11月26日取得, [https://www.huffingtonpost.jp/entry/story\\_jp\\_6329103ce4b0387bc700d5f7](https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_6329103ce4b0387bc700d5f7)).
- Smith D. E., 2005, *Institutional Ethnography: A Sociology for People*: Altamira Press.
- Smith D. E. and Griffith A. I., 2022, *Simply Institutional Ethnography: Creating a Sociology for People*: University of Toronto Press.
- 高井昌史, 2005, 『女子マネージャーの誕生とメディア——スポーツ文化におけるジェンダー形成』ミネルヴァ書房.
- 高井昌史, 2018, 「運動部活動・女子マネージャー」飯田貴子ほか『よくわかるスポーツとジェンダー』ミネルヴァ書房: 50-51.
- 高橋準・仁藤幸恵, 2000, 「運動部マネージャの性別職務分離——大学硬式野球部の全国調査から」『行政社会論集』12(4): 83-114.
- The Governor General of Canada, 2019, *Dr. Dorothy E. Smith*, (Retrieved December 2, <https://www.gg.ca/en/honours/recipient/146-100635>).
- 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」『現代社会学理論研究』6: 87-98.
- 上谷香陽, 2002, 「社会学は『女性の経験』をどのように論じればよいのか?——ドロシー・スミスの『フェミニスト社会学』再考」『年報社会学論集』15: 82-92.
- 上谷香陽, 2022, 「社会的現実をめぐる IE の論点: ドロシー・スミスの議論に依拠して」『湘南フォーラム: 文教大学湘南総合研究所紀要』(26): 11-26.
- University of Toronto Press, 2022, *UTP Talks Presents: Simply Institutional Ethnography: Creating a Sociology for People*, (Retrieved December 2, <https://www.youtube.com/watch?v=mhLYxAO70zk>).
- 山田真茂留, 2017, 『集団と組織の社会学——集合的アイデンティティのダイナミクス』世界思想社.
- 吉川葉月, 2018, 「運動部のマネージャーというポジション——支える役割を選択すること」『日本学報』37: 99-122.