

過去の部活動経験が社会人の人間関係に与える影響 ー ブラック部活はブラック企業体質に通ずる？ ー

藤後 悦子（東京未来大学）

大橋 恵（東京未来大学）

井梅 由美子（東京未来大学）

日本において部活動は子ども達の生活の中で重要な位置を占めており、多くの子ども達は部活動を経験することになる。本調査は、400名の社会人を対象に過去の部活動の影響に関する肯定的な側面と否定的な側面について明らかにするために行われた。KHCoderを用いて自由記述を分析した結果、部活動の肯定的側面としては、「自律的思考の育成」、「人間関係の円滑さ」、「上下関係を通じた礼儀と挨拶の習得」、「友人との絆」、「部活動の中で理不尽さの耐性を修得」、「協力を通じたコミュニケーション力の向上」、「チームで学んだ協調力」の7つが挙げられた。一方、部活動の否定的な側面としては、「年上への委縮と人間不信」、「部活動のトラウマによる対人不安」、「不条理な上下関係と排他性」、「ハラスメントの温床」、「組織の圧力と個人の無力感」の5つが挙げられた。加えてブラック部活とブラック企業の関係についても検討した。部活動での経験が、社会における人間関係や組織文化に長期的な影響を与えていることが明らかになり、特に否定的な影響は予防対策が急務である。

キーワード：部活動経験、社会人、人間関係、ブラック部活、ブラック企業

1. 問題と目的

中学生から大学生にわたるまで多岐にわたる子どもたちが積極的に参加している部活動は、人生100年時代における生涯学習や生涯スポーツの基礎を築くものである。部活動は、単に技術の習得や体力の向上に留まらず、個人の心理的成長や社会的スキルの発達に大きく寄与する。部活動の肯定的な効果は多く示されており、例えば、有能感や自己決定感を高める効果（梅崎, 2017）、シティズンシップの育成（由井, 2023）、グリッド（やり抜く力）の獲得（大橋他, 2022）、チームマネジメント能力（藤後, 2020）やレジリエンスの向上（竹田・関, 2023）にも貢献している。これらの部活動の効果は、経済産業省(2006)が示した「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」からなる社会人基礎力の育成にも寄与していると考えられる。例えば、野球部に所属する学生の社会人基礎力を測定した調査では、相互に思いやる気持ちが育まれ、コミュニケーションを意識した行動が形成されていた（川岸・栗田, 2024）。また、高校時代の部活動所属がその後の社会人基礎力にどのように影響するかを調査した結果、運動部に所属していた者は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」が他の者よりも高いことが明らかになった（関・溝上, 2018）。

さらに金森・蛭田(2020)の事例研究では、大学院時代と就職後4年目に2回インタビューを行った結果、ラグロス部での経験が入社後の能動的な行動や自律的行動に影響を与えていた。このように、部活動は、社会に出た後も肯定的な影響を与え続けており、それは社会人基礎力という人材育成の側面のみでなく、メンタルヘルスの面でも重要な役割を果たしている。

近年、社会人になって精神的不調を抱える人は年々増加しており、厚生労働省（2024a）の報告によれば、精神障害に関連する労災請求件数は、令和5年には過去最高値に達している。また、厚生労働省(2024b)の別の報告では、強い不安や悩み、ストレスを抱えている労働者は全体の82.7%にのぼり、その主な原因は仕事量（39.4%）、対人関係（29.6%）、仕事の質（27.3%）であった。部活動は、前述した通り、コミュニケーション力やグリッドとも関連していることから、職場の対人関係においてもメンタルヘルスの予防につながるような適応的な行動を促進するだろう。例えば金森(2018)の研究では、幼少期から取り組んだ剣道の経験により、相手の心の動きをみることができ（観）、相手の表面に現れた現象（見）をとらえることができる「観見の目付け」が可能となり、部下のメンタルヘルスの状況

を察知し、対応できていることが報告されている。このように部活動の経験は、社会人以降の適応や対人関係に肯定的に寄与する可能性が高い。

一方で、部活動の経験には否定的な側面も存在する。近年、過激な指導や競争、長時間の練習など「ブラック部活」(内田, 2017a) による子ども達への心身の負担が問題視されている。日本スポーツ協会の暴力行為相談窓口への相談は、2023年度には過去最多の485件となった(日本スポーツ協会, 2024)。このような過酷な状況は運動部のみではなく文化部にも及ぶ。例えば、広島県の吹奏楽部では、顧問が部員を殴り、暴言を吐いたとして謹慎処分となっている(朝日新聞デジタル, 2021)。吹奏楽部での類似の実態は、他の記事でも紹介されており、指導者は神のように扱われていることや、倒れるまでの過度な練習量、楽器間のカーストなどが詳細に述べられている(月刊SPA, 2018)。これらは勝利至上主義、減点主義、気持ち主義、一途主義等(尾見, 2019)や短期間で成果を求める過度な成果主義が関係していると考えられる。

運動部文化部を問わず、子ども達は部活動において否定的な経験を積み重ねている場合があり、これらの経験は子ども達に負の影響を与え、社会人になってからもその影響を引きずる可能性がある。さらに、ブラック部活はブラック企業の体質に通ずる(内田, 2017b)と表現されるように、部活動で過去に経験した過酷な指導や上下関係が社会人になっても「当たり前」として正当化されることがある。被虐待経験がある者が暴力による教育を再生産してしまうリスクが高いように、部活動においても体罰の再生産が指摘されている(阿江, 2000; 内田他, 2020)。このことは、部活動で学んだ不条理な組織文化や人間関係の在り方を社会に出た後に所属する組織においても正当化する形で連鎖する可能性がある(ヘフェリン, 2020)。すなわち、過酷な指導を受けた者はそれを当たり前として容認し、当たり前として同じように部下を指導することになり得るのである。特に社会に出た後の大多数が所属する職場でのハラスメント、すなわち「ブラック企業」の風土は、これら部活動の否定的な経験と関連するのかもしれない。

以上のように、部活動の長期的な影響として肯定的な側面も否定的な側面も想定されるが、特に否定

的な側面に関する研究はあまりなされていない。そこで本研究では、パイロットスタディとして、部活動が社会人以降の対人関係に及ぼす影響について肯定的側面と否定的側面から明らかにすることを目的とする。併せて、ブラック部活とブラック企業の共通点を探索的に検討する。なお対人関係に焦点を当てた理由としては、対人関係は職場環境や組織文化の構築に密接に関わると考えたからである。

2. 方法

調査手続き及び対象者：

社会人(20歳から60歳)で過去に部活動を経験した人400名を対象として、2024年2月にオンライン調査を実施した。自由記述の内容が不適切(例：ぬぬぬ)な者は分析から除外するなどデータクリーニングを行った結果、379名を分析対象とした。内訳は男性192名($M=49.33, SD=11.13$)、女性187名($M=44.02, SD=11.41$)であった。

質問内容

デモグラフィック要因：

性別、年齢、婚姻や子どもの有無等を尋ねた。

最も力を入れていた部活動の内容と経験時期：

小学生、中学生、高校生、大学生ごとに運動系(集団/個人)、文化系(集団/個人)の活動内容を尋ね、最も力を入れていたもの1つに対して選択を求めた。選択肢は、小学生運動活動/文化・芸術活動(集団/個人)、中学運動部/文化部(集団/個人)、高校運動部/文化部(集団/個人)、大学運動部/文化部(集団/個人)とした。

自由記述：

自由記述として、1) 部活動の経験が社会人以降の人間関係に肯定的に影響している点、2) 部活動の経験が社会人以降の人間関係に否定的に影響している点、3) ブラック部活とブラック企業の関係、を尋ねた。それぞれの質問文は、「部活動の経験が社会人以降の人間関係や人間関係のトラブル解決にポジティブに影響している点について、具体的にお教えてください」、「部活動の経験が社会人以降の人間関係や人間関係のトラブル解決にネガティブに影響している点について、具体的にお教えてください」、「ブラック部活がブラック企業と関係すると思われる理由を具体的にお教えてください。ない場合は『なし』と記載してください」であった。

なお、他にも複数の尺度を測定しているが、本研究は予備調査として自由記述のみを分析対象とした。

倫理的配慮：

本調査はネガティブな経験を尋ねているため、途中でやめてもよいこと、自由意思であること、匿名であること、学術的利用のみを行うこと等を記して同意を得た者のみを分析対象とした。本調査は事前に東京未来大学の倫理委員会の承認を得ている（承認番号：2023-029）。

3. 結果と考察

要約統計量

本研究の調査対象者の概要は、既婚者246名(64.91%)、未婚者133名(35.09%)、子ども無169名(44.59%)、子ども有210(55.41%)であった。最も力を入れた部活動の時期と内容をTable1に示した。その結果、中学生時代の運動部（集団）に最も力が入れており、続いて高校運動部（集団）、中学運動部（個人）、高校文化部（集団）となった。小学生も地域によっては部活動があるが、多くの場合中学生以降に部活動が存在するため、分析対象者は中学生以降の時期を選んだ者327名とした。内訳は、男性166名、女性161名であった。平均年齢は、男性50.39歳 ($SD=11.10$)、女性44.08歳 ($SD=11.38$)であった。

部活動の経験が社会人の肯定的な対人関係に与える影響

社会人以降の肯定的な対人関係に及ぼす部活動の影響を検討するために、自由記述で得たエピソードをKHCoderにて分析した。

自由記述の前処理とし「上下関係、人間関係、社会人、部活動、身につく、忍耐力、集団行動、身についた、協調性、コミュニケーション能力、先輩後輩、良くも悪くも、目上の人、年上の人、忍耐強く」を強制抽出した。使用しない語として、自由記述で頻出して他のキーワードの特徴を薄める理由から「思う」を選定した。同義語として「部活と部活動」、「年上、先輩、年長、年上の人」、「忍耐、忍耐力、我慢、忍耐強く」を設定した。総抽出語句2890、異なり語数は642であった。Jaccardの共起分析を行い、上位60以上を抽出し、最小出現数は5とした。分析の結果、Figure1の通り7カテゴリーが示された。以下、カテゴリー名は「太字」で示す。

カテゴリー名は、先輩後輩、自分、経験、学ぶなどからなる「**自律的思考の育成**」、人、人間関係、円滑などからなる「**人間関係の円滑さ**」、社会、良い、挨拶、礼儀、先輩などからなる「**上下関係を通じた礼儀と挨拶の習得**」、部活、今、友達からなる「**友人との絆**」、部活動、我慢、忍耐力、耐えるなどからなる「**部活動の中で理不尽さの耐性を修得**」、社会人、強い、他人、意識、コミュニケーションなどからなる「**協力を通じたコミュニケーション力の向上**」、協調性、チーム、役立つなどからなる「**チームで学んだ協調力**」、とした。

ストーリーライン

以下、前述した分類内容をストーリーラインとして述べていく。

Table 1
分析対象者が最も力を入れた部活動の時期と内容

		運動部 (集団)	運動部 (個人)	文化部 (集団)	文化部 (個人)	合計
小学生	件数	28	7	13	4	52
	(%)	(7.4)	(1.8)	(3.4)	(1.1)	(13.7)
中学生	件数	75	51	24	12	162
	(%)	(19.8)	(13.5)	(6.3)	(3.2)	(42.7)
高校生	件数	56	21	39	16	132
	(%)	(14.8)	(5.5)	(10.3)	(4.2)	(34.8)
大学生	件数	8	8	13	4	33
	(%)	(2.1)	(2.1)	(3.4)	(1.1)	(8.7)
合計	件数	167	87	89	36	379
	(%)	(44.1)	(23.0)	(23.5)	(9.5)	(100.0)

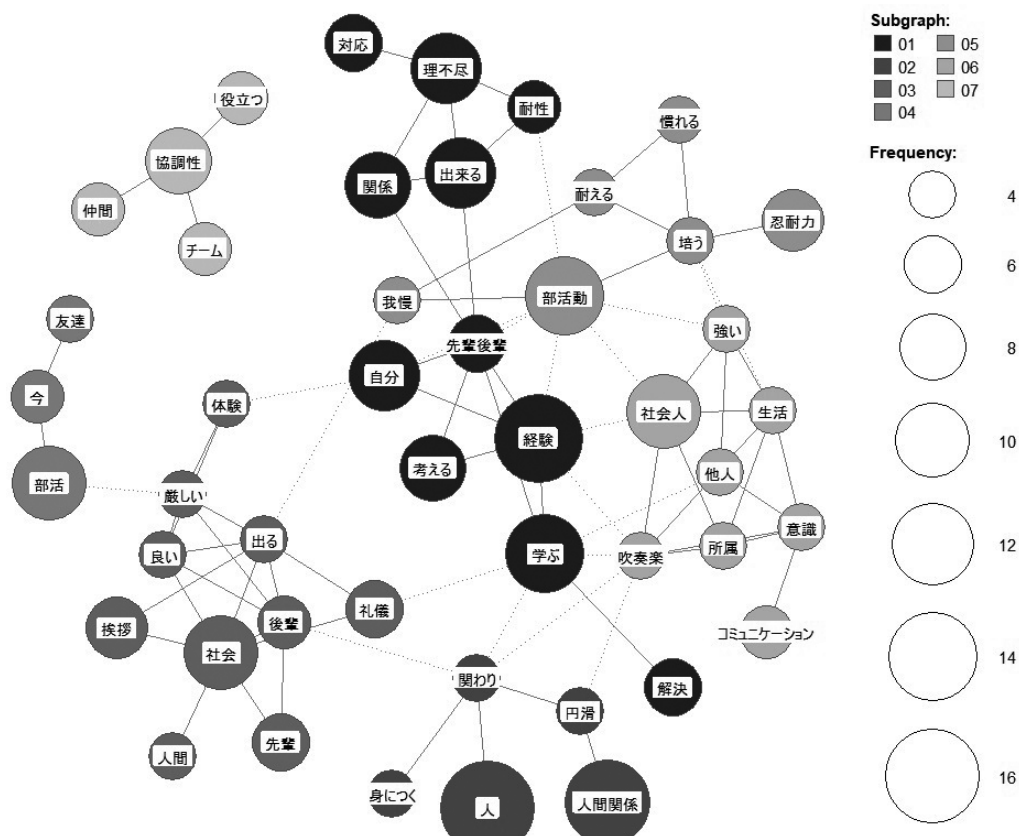
部活動における肯定的な影響としては、＜上下関係や挨拶の徹底など社会に出てからも身につけている＞、＜部活動で学んだ上下関係や団体行動が社会人としての規範を作っている＞などが示され、＜挨拶、上下関係、問題解決＞などの「**自律的思考の育成**」がなされている。

また、人間関係の構築においては、＜人間関係づくりに役立っている＞、＜吹奏楽部での男女問わず人間関係については、色々处世術を学んだ気がします＞、＜人間関係を円滑にするルールを守る＞など「**人間関係の円滑さ**」を学ぶことができていた。＜小、中、高と野球部に入り、先輩、後輩の厳しさや、礼儀を学び大変社会に出て役に立ってます＞、＜管理職になり部下を育てる立場になり野球部の後輩達からも学んだ事が部下への指導にも役に立っていると思う事がよくあるので、部活の上下関係は社会で生かされると思います＞と実感しており「**上下関係を通じた礼儀と挨拶の習得**」がなされた。＜文化系

の部活ではあったが、上下関係がハッキリしており、そこではじめて友人や兄弟従兄弟の年上と違う立場でも上手く接していくことも学んだと思う＞と文化部運動部関係なく部活動の意義を感じながら、＜人間関係ができて一致団結できる。友達とも絆が深まる＞、＜みんなで頑張るという思い出ができた。その時の友達とは今も仲良いひとが多い＞と現在につながる仲間意識が形成されるなど「**友人との絆**」が認められた。

さらに、＜多少理不尽なことでもすぐに感情的にならず、冷静に対応することができた＞、＜理不尽な扱いや物言いに慣れて諦念感が身に付いた＞など「**部活動の中で理不尽さの耐性を修得**」することで、感情コントロールが身に着いたこと、＜他人とのコミュニケーションをとる際に人の声に耳を傾け、肯定の意識を持って理解するよう努める姿勢＞、＜仲間と力を合わせて1つの目標を目指す姿＞、＜コミュニケーション力の向上＞からなる「**協力を通じ**

Figure 1
部活動の経験の肯定的な影響についての共起分析



たコミュニケーション力の向上」が見られた。加えて、部活動は集団での生活が多いため、＜仲間との連帯感を学べた＞、＜協調性等の仲間意識が芽生えた＞など「チームで学んだ協調力」が得られた。

以上のように、部活動を通して、対人的なスキルや情動調整や協調力など多面的な効果が得られることが確認された。

部活動の経験が社会人の否定的な対人関係に与える影響

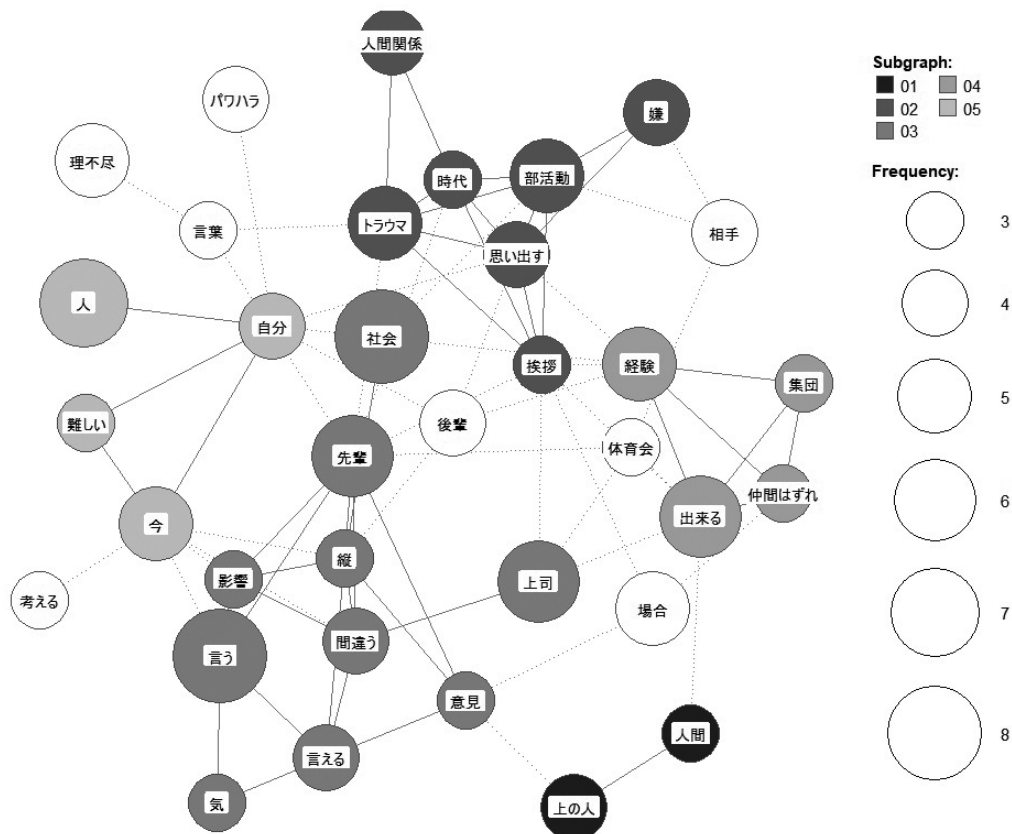
次に、部活動が社会人以降の対人関係に否定的な影響を及ぼす点について自由記述の内容をKHCoderにて分析した。はじめに強制抽出として、「上下関係、人間関係、部活動、周りの人、苦手な人、嫌な人、上の人、初めての人、出来る人、他の人、目上の人、体育会、いじめの経験、いじめなどの経験、虐げられた経験」を取り出した。なお使用しない語として、「思う」を指定した。

前処理の結果、総抽出語句1856、異なり語数は488であった。自由記述の内容をJaccardの共起分析を行い、上位60以上を抽出した。最小出現数を5としたところ、4カテゴリーで12語しか抽出されなかったため、最小出現数を3として分析した。その結果、Figure2に示す通り、5つのカテゴリーに分けられた。上の人、人間などからなる「年上への委縮と人間不信」、トラウマ、部活動、思い出す、嫌などからなる「部活動のトラウマによる対人不安」、社会、間違う、上司、言う、縦などからなる「不条理な上下関係と排他性」、仲間外れ、経験、集団などからなる「ハラスメントの温床」、人、自分、難しい、今などからなる「組織の圧力と個人の無力感」に分類された。

ストーリーライン

部活動が及ぼす否定的な影響としては、＜年上の人にたいして、少し気後れしてしまうことがあるよう

Figure 2
部活動の否定的な影響についての共起分析



に思います>や<とにかく、人間は悪意の塊。善意があるとして、何か裏があるのではと疑ってかかる癖が出来た>と感じてしまい「年上への委縮と人間不信」につながっていた。さらに、<虐められた経験や、実力のみで部活動がどうやっても頑張っても無理だった。トラウマになっている>、<嫌な思い出として、心のなかに沈殿する>、<無視されたので人間関係では自信がない>など「部活動のトラウマによる対人不安」が示された。その結果、<言いたいことを言えない。「上から言われることは絶対」のような意識がある>、<できない人を攻撃する、という雰囲気が出来上がりやすく、大人社会でも、できない人への排除感に繋がるのでは、と思う>など、職場での「不条理な上下関係と排他性」の風土醸成への懸念が述べられた。また、<集団の怖さ、仲間はずれやいじめを経験出来た>、<いじめなどの経験で、集団で活動することを避けるようになりまし

た>といういじめ被害の経験のみでなく、加害者としての経験として<自分も後輩に対してセクハラをした経験がありふと思い出してしまう>など、部活動が「ハラスメントの温床」となってしまう側面も示された。

さらに他人と自己に対して、「組織の圧力と個人の無力感」を抱いており、具体的エピソードとして<人と分かり合えと言葉を尽くすことを諦めた>、<忍耐力が強くなったため、明らかな上司からのイジメやパワハラであると理解できる時も、自分の生活のためにひたすら我慢するようになってしまった>、<縦社会の影響で間違っていたとしても先輩の言う事には逆らえません。今は学校に勤務していますが、その影響で物申せずに4年前に生徒が首を吊り自殺してしまいました>など、深刻な状況が示された。

ブラック部活とブラック企業との関係

「ブラック部活とブラック企業」の関係について、理由を尋ねたところ、144名(44.0%)から記載が示されたため、その内容をKHCoderで分析した。はじめに強制抽出として、「上下関係」を設定し、使用しない語として「思う」を抽出した結果、総抽出語句2251、異なり語数は540であった。Jaccardの共起分析を行い、上位60以上を抽出した。最小出現数は5とした。Figure3に示す通り、5つのカテゴ

リーに分類された。その内訳は、人、上、下、意見、会社などからなる「権威主義と抑圧的な組織構造」、ハラスメント、上司、感じる、時代などからなる「ハラスメントの連鎖」、先輩、言う、絶対、関係などからなる「固定化された上下関係」、上下関係、理不尽、厳しいなどからなる「理不尽な関係性」、ブラック、部活、企業、経験などからなる「ブラック部活からブラック企業への連鎖」であった。

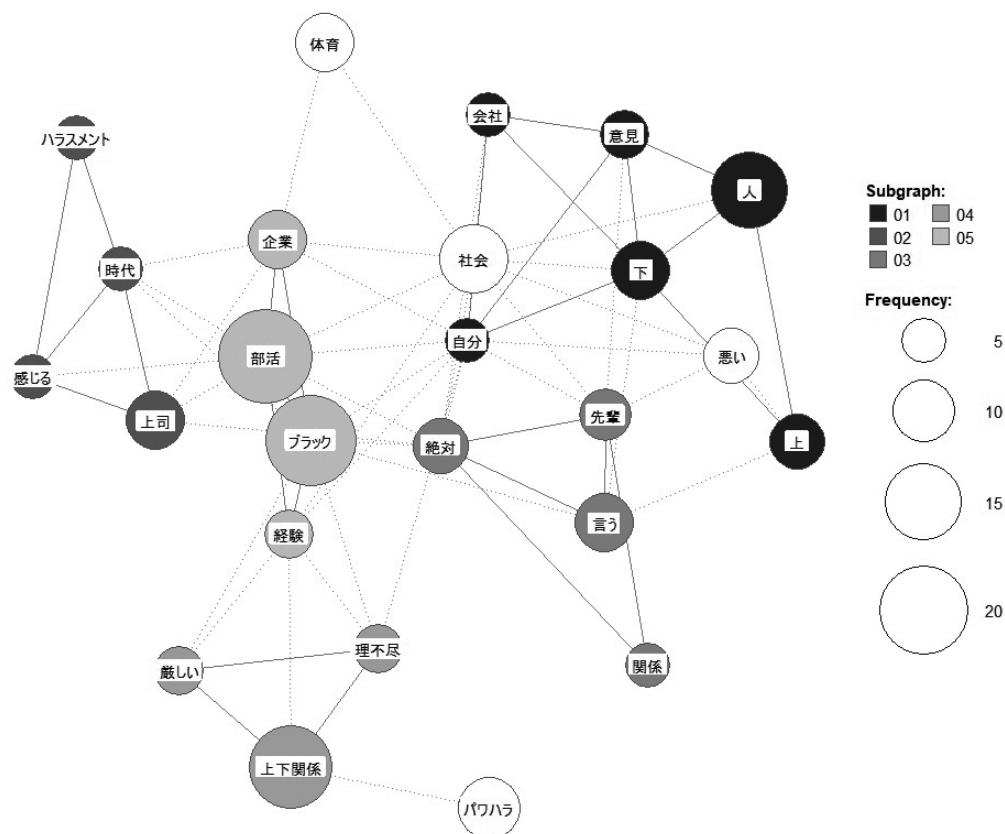
ストーリーライン

上記の結果をストーリーラインにて説明する。ブラック部活動とブラック企業との関連について実感していることは、<上下関係だといって下の人の意見を全く聞かない人がいる。なのに下の人は意見を言いなさいと強要してくる>、<根性論で頑張る人。周りにも強要する>、<年長者が下の者に対して威圧的になること、それを甘んじて受け入れる風潮が出来上がること>、<没頭するあまり、朝早くから夜遅くまで拘束しての練習が続きました。仕事でも、成果が出るまで会社に拘束できるという経緯につながるのでは、と思います>、<「やりきった者だけが多くの語れる」、「出来ない者に語る資格ない」、「上司・組織のマインドが絶対」という、ブラック部活の閉塞的なヒエラルキーを、そっくりそのまま会社でも適用しようとする者が見受けられる>などの「権威主義と抑圧的な組織構造」が示された。

また部活動から職場への「ハラスメントの連鎖」として、<学生時代にブラック部活に慣らされていると、ブラック企業に入っても、上司のハラスメントをおかしいと感じなくなるから>、<パワハラや暴言や暴力。ハラスメントが共通すると思う>、<学生時代の暴力的な言動を社会人になっても続ける人がいる>、<未だに昭和の時代を引きづっておりそれが当たり前としている人間の集団が、まさにこれ。ブラックどころではない。身に沁みついてしまっているため何を言っても無駄>などの具体的なエピソードが示された。

部活動は、上下関係が厳しく<先輩に意見すること反抗することはありえないという風潮があるから>、<主にブラック部活と言われるのは体育会系だと思うが、そういう部活では先輩が絶対で後輩(下の人間)が問答無用で理不尽な事にも従わなければならないかったりこき使われる傾向がある。自分も上

Figure 3
ブラック部活とブラック企業との関連に関する自由記述の共起分析



になったら下の奴にそうしてやろうと手ぐすね引いて悪習が延々と続く事もある>、<先輩は絶対!という感じのあのノリを社会人になっても持ち込むから>、<個人の意思と関係なく、非人間としての感情が入り込む余地がない点が共通していると思う>と「固定化された上下関係」の課題が指摘された。

また、<上下関係への異常な固執、伝統の重視による視野狭窄>、<上下関係で上から下への一方通行>、<理不尽な叱責、精神論などは通じるところがあるからだと思う>など「理不尽な関係性」も示された。

さらに、「ブラック部活からブラック企業への連鎖」として、<ブラックな部活もブラックな企業も、体質を変えられないところが同じだと思うため>、<ブラック部活を経験すると、それが非常識である事に何の疑問も持たず、職場でも活かしてしまうから>、<日本は縦社会なので上下関係は当たり前存在するため、部活ではたとえ殴られても我慢しな

ければ和を保つことができず、また部活をやめると落ちこぼれのレッテルを貼られる恐怖があった。そのような自分が経験した部活の状況はブラック企業の存在と深く関係していると思う>、<強豪校は、部活で先輩が絶対や顧問が絶対などの価値観を植え付けられ、それがそのまま社会人で響く気がする>、<執拗な嫌がらせ、いじめにあたるものは、企業で起こっているパワハラなどの暴言や、無視などにつながると思います>など多数の記述が示された。

4. 考察

本研究は、過去の部活動経験が社会人以降の対人関係にどのような影響を与えるのかを自由記述を基に検討した。最も力を入れた過去の部活動は中学校時代の運動部 (集団) であり、続いて高校時代の運動部 (集団)、文化部 (集団) となった。以下に、部活動経験から得られた影響について分析結果を踏まえて考察する。

部活動の肯定的側面

部活動の肯定的側面としては、「自律的思考の育成」、「人間関係の円滑さ」「上下関係を通じた礼儀と挨拶の習得」、「友人との絆」、「部活動の中で理不尽さの耐性を修得」、「協力を通じたコミュニケーション力の向上」、「チームで学んだ協調力」の7つが挙げられた。これらは、社会人として求められる力ともいえ、部活動を通して社会人基礎力(経済産業省, 2006)を獲得しているといえるであろう。大学時代に体育会系部活動を行っていた者を対象とした東原 (2011) の研究では、体育会出身者は、初職在職期間が長いという結果が得られており、「部活動の中で理不尽さの耐性を修得している」こととの関連性が考察されている。また、金森・蛭田 (2020) の研究では、部活動経験者が職場で主体的に行動し、能動的に組織と関わる事が出来ており、さらに、部活動で得た経験として、上下関係、協調性、チームワーク、仲間を大事にすること、人間力・精神力などが役に立っているとした。これらの研究からも本研究の結果は妥当であると考えられる。

一方で、本研究で示された部活動の肯定的側面としては、社会人基礎力の「考え抜く力」、特に創造性に関する言及が少なかった点は留意すべきである。溝上 (2015) は、体育会系出身の社員は共通して、指示された仕事は遂行するが、創造性に欠けるとし、彼らは30代までは成功するがその後、失速する傾向があると述べている。本研究において創造性が肯定的側面として抽出されなかったのは、調査内容が対人関係に限定されていたためである可能性があるが、現在の部活動では創造性の優先順位が低いのかかもしれない。したがって、今後は、創造性の育成に関する部活動の役割についても検討課題として取り組む必要があるだろう。

部活動の否定的側面

部活動の否定的な側面としては、「年上への委縮と人間不信」、「部活動のトラウマによる対人不安」、「不条理な上下関係と排他性」、「ハラスメントの温床」、「組織の圧力と個人の無力感」の5つが挙げられた。卒業後の部活動の否定的な影響は、今まであまり実証されていない点であり、留意すべきことである。津久井 (2024) の研究では、職場における「いじめ・嫌がらせ」が精神的なトラウ

マ反応を引き起こし、その影響が長期にわたる可能性が指摘されている。これと同様に部活動においても、上級生や指導者によるハラスメントがしばしば問題となっており、これが長期的なトラウマを引き起こす可能性がある。特に、子どもたちは精神的にも身体的にも発達途上であるため、否定的な経験が心身に深く刻まれるリスクが高い。

さらに、部活動における「年上への委縮と人間不信」、「不条理な上下関係と排他性」といった行動パターンは、社会人生活においても引き継がれることがある(コンセント, 2022)。部活動の経験により、職場における上下関係の厳しさやパワーバランスの維持に適応しやすくなる一方で、自己主張や自主的な行動が抑制されるリスクを高める。

「ハラスメントの温床」、「組織の圧力と個人の無力感」も、社会人になってからの人間関係において大きな影響を与え、職場のチームワークや協調性を阻害し、職場における人間関係の悪化を招く可能性が高い。たとえば、体育会系の部活動で経験した過度な競争やハラスメントは、社会人になっても同じようなハラスメントを繰り返したり、反対にハラスメント被害経験は他者への不信感や拒絶反応を引き起こしたりし、両者とも結果的に同僚との摩擦を生むことが考えられる。特に注目すべきは、本結果で示された、物申せぬ雰囲気の中で生徒の自殺を経験したとされた教員の事例である。部活動では、現在もハラスメントは生起している (日本スポーツ協会, 2024)。部活動の指導員を含む体育協会に所属する指導者を対象とした調査では、指導者は他の指導者のハラスメントを目撃しており、その原因は指導者の価値観や人格だと考えている人が多かった (藤後, 2023)。しかし実際に他の指導者のハラスメントを止めている人は数少ない。本来子ども達を守るはずの大人が、ハラスメントを容認してしまっている現状は看過できない。部活動の否定的側面が長期にわたり影響を及ぼすことは、個人の職場適応や対人関係の質のみでなく、次世代の子ども達の健全なる育成にも深く関わっているのである。

職場のハラスメント体制の予防に向けて

本研究では、ブラック部活とブラック企業の関係があると考えられる理由を問うたところ、半数弱から回答があり、「権威主義と抑圧的な組織構

造」、「ハラスメントの連鎖」、「固定化された上下関係」、「理不尽な関係性」、「ブラック部活からブラック企業への連鎖」の5つのカテゴリーが示された。これらの要素は、職場におけるハラスメントの要因と密接に関連している。厚生労働省(2012)による職場ハラスメントの定義は、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた行為、③労働者の就業環境が害される行為、という3要素を全て満たすもの、とされている。本研究で明らかになった内容は、この定義に該当すると考えられるものが多く、特に「ハラスメントの連鎖」が示すように、部活動で容認された権力の行使は、職場でも同様に繰り返される可能性が高い。ハラスメントの影響は、長期間にわたり継続し、人間関係や職場での行動にも深刻な影響を及ぼしうるのである(津久井, 2024)。

津野 (2024) は、ハラスメントが発生する要因を個人的要因と構造的要因に分類している。個人的要因には、感情コントロールができない人や自己愛が強い人が含まれ、構造的要因としては、同質性が高く閉鎖的な組織、過度な要求、役割の曖昧さ、業務量の多さなどが挙げられる。これらの条件が揃うと、冗談やからかい、脅しといったハラスメントが日常的に行われるようになり、それを管理職が無言で承認することでハラスメントがエスカレートする。

今回の研究結果を踏まえると、感情コントロールが難しく自己愛的な傾向を持つ人がハラスメントを行った場合、それを部活動でも職場でも容認される風土が存在する可能性がある。その風土は内田(2017b) が指摘している「ブラック部活」と「ブラック企業」に共通する、支配する側が権力関係に甘んじる構図が関係するかもしれない。特に部活動で「目上の人への服従」や「対人不安」の経験が強いと、職場で目の前にハラスメントが発生しても黙認行動が起こりやすい。ゆえにハラスメント防止のためには、内面化された支配構造やその価値観に気づくことが重要である。また黙認行動が起こりにくいような自由に意見交換できる風土を積極的に作っていくことが求められる。

さらに、社会人になった後でも、部活動におけるトラウマを抱える人々が存在することを想定し、それが職場での人間関係の中で再燃化しないよう社員のストレスマネジメントに努める必要がある。吉川

(2024) は、ストレスチェックを基に、心身の負担状態を把握することや、入社時から社員の自己理解やストレスマネジメント行動を促進することを推奨している。加えて管理職向けの研修を取り入れ自身の指導スタイルを見直す機会の工夫などが望まれる。

本研究の限界・将来の課題

本研究は探索的な研究であり、いくつかの限界もある。最も印象に残った部活動体験を挙げてもらったが、中学校での体験と大学生になってからの体験では厳しさも重みも異なっている可能性がある。また、活動の内容が運動部であったのか、文化部であったのか、個人競技なのか集団競技なのか、そしてなにより「ブラック部活」であったのかどうかによっても異なるだろう。本研究では、質問内容として、「ブラック部活がブラック企業と関係すると思われる理由を具体的にお教えてください。ない場合は『なし』と記載してください」と尋ねた。質問文には「『なし』と記載する」という選択肢を示したものの、ブラック部活とブラック企業が関連する可能性を前提としているように解釈できる。そのため、回答者に確証バイアスが働いた可能性がある。今回は全体的な傾向を把握することを目的としていたが、今後は確証バイアスを軽減させるような質問文の工夫も求められる。

最後に社会的な課題について述べる。本研究が示したように、部活動での経験は、社会に出てからの人間関係や組織文化に肯定的にも、否定的にも影響を及ぼすことを認識する必要がある。特に否定的な影響については、まず部活動の在り方の見直しとともに、社会人以降の長期的な影響についても注視していく必要がある。

今回の調査では、ブラック部活とブラック企業の共通性が明らかになったに過ぎないが、内田(2017b) が指摘するように、「ブラック部活」と「ブラック企業」には連続性が存在する可能性もある。この連続性を断ち切るためにも、両者の外部にいる人々が問題を容認せず、我々自身の問題として捉えなおす必要がある。本研究で明らかになったような社会人以降の長期的な部活動の影響を認識し、自身の価値観や組織風土を見直すきっかけになることを期待する。

5. 引用文献

- 阿江美恵子 (2000). 運動部指導者の暴力的行動の影響——社会的影響過程の視点から—— 体育学研究, 45 (1), 89-103. <https://doi.org/10.5432/jjpehss.KJ00003397577>
- 朝日新聞デジタル(2021). 吹奏楽部顧問が部員蹴り、暴言…謹慎処分に 広島新庄高 Retrieved October 25, 2024, from <https://www.asahi.com/articles/ASP2B5R62P2BPITB00L.html>
- 月刊SPA (2018). 文化系最凶?吹奏楽部のブラック部活で「何度も倒れた」「楽器カースト」とも Retrieved October 25, 2024, from <https://nikkan-spa.jp/1483569>
- ヘフェリン サンドラ (2020). 体育会系 日本を蝕む病 光文社新書
- 金森史枝 (2018). 幼少期から取り組んだ剣道を通して培った力は仕事にいかにか活かされたのか——大企業の総務担当者としてのメンタルヘルス問題への関わり—— 総合保健体育科学, 41 (1), 31-43. <https://doi.org/10.18999/njhpf.41.1.31>
- 金森史枝・蛭田秀一 (2020). 大学時代の体育会活動と就職後のプロアクティブ行動との関係——体育会系の「系」からの離脱モデル—— 総合保健体育科学, 43 (1), 9-23. <https://doi.org/10.18999/njhpf.43.1.9>
- 川岸直将・栗田のみ子 (2024). チームスポーツに有用な社会人基礎力に関する一考察 共栄大学研究論集, 22, 19-29. <https://doi.org/10.15067/0002000039>
- コンセント(2022). 令和3年度産業経済研究委託事業 Retrieved October 25, 2024, from https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/souzousei_jinzai/pdf/houkokusho_r3.pdf
- 厚生労働省(2012).ハラスメントの定義 明るい職場応援団 Retrieved October 25, 2024, from <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>
- 厚生労働省(2024a).令和5年度「過労死等の労災補償」について Retrieved October 25, 2024, from <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001276368.pdf>
- 厚生労働省 (2024b).令和5年「労働安全衛生(実態調査)」 Retrieved October 25, 2024, from https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf
- 経済産業省(2006). 社会人基礎力 Retrieved October 25, 2024, from <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>
- 経済産業省 (2022). 創造性人材の育成支援 Retrieved October 25, 2024, from https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/souzousei_jinzai/souzousei_jinzai.html
- 溝上憲文 (2015). マツコ・デラックス断言「体育会系社員は30代で終わる」説を人事部長に聞いてみた PRESIDENT Online Retrieved October 25, 2024, from <https://president.jp/articles/-/15580>
- 日本スポーツ協会 (2024).【暴力行為等相談窓口】2023(令和5)年度の相談件数が過去最多に Retrieved October 25, 2024, from <https://www.japan-sports.or.jp/news/tabid92.html?itemid=4956>
- 大橋恵・井梅由美子・藤後悦子 (2022). グリットの強さと運動部経験との関係スポーツ産業学研究, 32 (1), 39-49. https://doi.org/10.5997/sposun.32.1_39
- 尾見康博 (2019). 日本の部活(BUKATSU): 文化と心理・行動を読み解く ちとせプレス
- 関朋昭・溝上慎一 (2018). 部活動は「チームで働く力」を本当に育むのか——全国規模のパネル調査を通して—— 名古屋市立大学紀要, 12, 1-10. <https://doi.org/10.69254/0000001805>
- 竹田安宏・関朋昭 (2023). 高校部活動におけるレジリエンスの特徴——高校1年生の運動部と文化部及び未加入の比較—— 日本高校教育学会年報, 30, 16-25. <https://doi.org/10.15068/0002009496>
- 藤後悦子 (2020). 第4章 部活動をマネジメントする 藤後悦子・大橋 恵・井梅由美子 部活動指導員ガイドブック基礎編(Pp.56-75) ミネルヴァ書房
- 藤後悦子 (2023). スポーツ関係者が認知するスポーツ・ハラスメントの原因と改善方法——インクルーシブなスポーツ環境の構築に向けて—— 早期発達支援研究, 7, 5-14.
- 束原文郎 (2011). 道内私大の<体育会系>就職——卒業生調査の結果から—— 札幌大学総合論叢, 32, 183-196.
- 津久井要 (2024). パワーハラスメントと精神障害 産業精神保健, 32(3), 276-281. https://doi.org/10.57339/jjomh.32.3_276
- 津野香奈美 (2024). パワーハラスメントが起こる個人的要因と組織的要因 産業精神保健, 32(3), 252-257. https://doi.org/10.57339/jjomh.32.3_252
- 内田良 (2017a). ブラック部活動 子どもと先生の苦しみに向き合う 東洋館出版社
- 内田良 (2017b). 苦しみを声に出せない「ブラック部活」と「ブラック企業」の共通点 情報労連 Retrieved October 25, 2024, from <http://ictj-report.joho.or.jp/1704/sp04.html>
- 内田遼介・寺口司・大工泰裕 (2020). 運動部活動場面での被体罰経験が体罰への容認的態度に及ぼす影響 心理学研究, 91, 1-11. <https://doi.org/10.4992/jpsy.91.18011>
- 梅崎高行 (2017). 青年期の有能感と自己決定感に及ぼす子ども期の習い事経験——家族のサポートによる調整効果—— 甲南女子大学研究紀要, 53, 37-46.
- 吉川悦子 (2024). ストレスチェックと参加型職場環境改善 産業医学ジャーナル, 47 (6), 23-27. https://doi.org/10.34354/ohpfjrnl.47.6_23
- 由井一成 (2023). 特別活動を通じたグローバル・シティズンシップの育成——国家政策としてのグローバル人材育成に対する批判的考察—— 学習院大学教職課程年報, 9, 61-72.

The Influence of Past Club Activity Experience on Relationships in the Workforce **——Do black club activities lead to a black corporate culture? ——**

Etsuko TOGO (*Tokyo Future University*)

Megumi M. OHASHI (*Tokyo Future University*)

Yumiko IUME (*Tokyo Future University*)

Club activities occupy an important place in children's lives, and many children experience club activities in Japan. This study surveyed 400 adults to clarify the positive and negative impacts of their past experiences in club activities. Using co-occurrence analysis with KHCoder, the study identified five positive aspects of club activities: "development of autonomous thinking," "smooth interpersonal relationships," "acquisition of etiquette and greetings through hierarchical relationships," "a sense of purpose in club activities and bonds with friends," "resilience against unreasonable situations," "improved communication skills through cooperation," and "team-based collaboration skills." On the other hand, five negative aspects were also identified: "intimidation by seniors and distrust in others," "social anxiety due to trauma from club activities," "irrational hierarchy and exclusivity," "harassment culture," and "organizational pressure and personal powerlessness." The study further explored the relationship between "black club activities" and "black corporate culture." Recognizing the long-term impact of club experiences on social relationships and organizational culture, it emphasizes the urgent need for measures to overcome particularly negative influences.

Keywords: Club Activity Experience、Working adults、Relationships、black club、black corporate culture

—2024.10.30 受稿, 2025.1.15 受理—