

筑波大学社会・国際学群国際総合学類
卒業論文

女子マネージャー文化と「母性」
—大学運動部における役割と力関係に着目して—

2023 年 1 月

氏名：小田部未央

学籍番号：201910354

指導教員：関根久雄

目次

第1章 序論	1
1. 研究目的	1
2. 研究方法	7
3. 章構成	8
第2章 「女子マネージャー」とは	9
1. 女子マネージャーの歴史	9
(1) 女子マネージャーの誕生と発展	9
(2) 女子マネージャーをめぐる論争	12
2. 女子マネージャーのイメージ	16
3. 女子マネージャーとジェンダー構造	17
第3章 アンケート調査の実施とその結果	22
1. アンケート調査の概要	22
(1) アンケート調査の目的と内容	22
(2) アンケート調査の方法と対象	23
2. アンケート調査結果	24
(1) 回答者の属性と各部活動の概要	24
(2) 所属する部活動のスタッフの役割	25
(3) 組織内での決定事項への関与と発言力から見る立場	26
(4) 女子マネージャーの存在意義	34
第4章 インタビュー調査	38
1. インタビュー対象団体と対象者の概要	38
2. 女子マネージャーになろうと思った動機	39
3. マネージャーの多様な組織体制と新たな役割	41
(1) 組織化されたスタッフ体制の場合 (A・E)	41
(2) 組織化されていない部活動の場合 (B・C・D)	44
4. 性別を意識した経験	44

(1) ポジティブな経験-----	44
(2) ネガティブな経験-----	45
5. 女子マネージャーの限界-----	47
第5章 女子マネらしさと母性-----	52
第6章 結論-----	57
注-----	61
参考文献-----	63
Summary-----	66
謝辞-----	67

図目次

図1 共働き世帯・片働き世帯の推移
図2 「外部型」ホモソーシャルリティと「外部境界型」ホモソーシャルリティ
図3 各部活動の活動頻度
図4 部活動でスタッフに求めている最も重要な職務
図5 「ジェンダー秩序」に基づく4つの主体と4つのマネージャー主体
図6 組織の重要事項決定に関するマネージャー関与
図7 女子マネージャーの存在意義に疑問を持ったことがあるか
図8 女子マネージャーの入部動機の重要性
図9 女子マネージャーを「お母さんの存在」とみなしているか
図10 女子マネージャーを「アイドル的存在」とみなしているか
図11 女子マネージャーが練習にいとほっとするか

表目次

表 1	新聞のオピニオン欄で行われた主なフェミニズム的論争
表 2	アンケート対象部活動と大学
表 3	組織の決定事項の関与の仕方による分類
表 4	各アクターの発言力の違いの分類
表 5	インタビュー対象者の概要

第1章 序論

1. 問題提起・問題設定

本論文は、日本の「女子マネージャー文化」に着目し女子マネージャーの歴史や役割、選手との立場関係をもとに、女子マネージャーは部活動の「母親的存在」であるのか、女子マネージャーの持つ「母性」とはどのようなものなのか明らかにすることを目的としている。

日本に女子マネージャー制度が浸透してから50年以上が経過した[高井 2005:64-66]。女子マネージャー制度は日本国内の高校や大学の部活動、またはサークルに多く見られる制度である。男子がマネージャーの役割を担う場合もちろんあるが、現代日本社会においては男子部活動において女子がマネージャーを担う場合の方が多い[稲田 1991:176]。同様に、女子部活動でも女子がマネージャーを担う場合が一般的であり、女子部活動のマネージャーを男子が担うことはほとんどない。さらに、男女マネージャーが同様に存在する中でも「男子マネージャは管理的・対外的職務、女子マネージャは補助的・副次的職務および雑用を担っている」[高橋, 仁藤 2000:101]と指摘する調査もある。また、中学校ではマネージャー制度がない学校が多い一方で、高校や大学などではマネージャー制度のある体育会や部活動が多くみられる。部活動においてマネージャーに求められる仕事、役割は様々である。女子マネージャーの役割について、「チームの記録管理、選手の体調管理、会計といった『管理』(マネジメント)の活動を担っていると同時に、(中略)掃除、洗濯などの『女性的役割』を担っている」[畠山 2000:83]とも指摘される。しかし、最近ではいわゆる「女性的役割」に留まらず、チームの練習に積極的に参加する女子マネージャーも見られるようになっている。例えば、高校野球部においてノックができる女子マネージャーが練習の場面において活躍している⁽¹⁾。しかし、2016年高校野球の甲子園練習で女子マネー

ヤーがノックの手伝いをしたところ、大会関係者にグラウンドから退場させられ、SNS 上などで大きな波紋を呼んだ⁽²⁾。高校野球では、1996 年に女子マネージャーがベンチに入ることが初めて認められたが、「練習補助員は男子に限られる」という大会規定のもと、女子マネージャーは練習補助、伝達などのサポートができない。練習補助員を男子に限るという制限が、危険性が理由ではなく男女差別によるものではないかという疑問が呈されているのだ。大会規定で制限がある一方で、練習に参加する女子マネージャーが信頼を勝ち取ったケースもある。例えば、徳島県のある高校野球部の女子マネージャーは小学校から少年野球チームに所属していた経験を活かしてチームの核となっている⁽³⁾。時に外野守備などを行い、練習に参加するという。彼女は選手からも「野球を分かっている」と認められ、「チームになくてはならない存在」だと認められている⁽⁴⁾。しかし、新潟県の野球部マネージャーが選手と練習後に走って学校に戻り、死亡してしまったという事件も起きている⁽⁵⁾。この事件については、監督が適切な救命措置をとらなかったことが原因とされ、2022 年に遺族と学校側が和解した。この事件では、朝日新聞が「練習直後に倒れ…亡き女子マネージャーへ、捧げる 2 本塁打」という記事を後日掲載し、女子マネージャーが選手のために走ったことで亡くなったことを美化しているのではないかという物議を呼んだ。このように、部活動の練習に選手と共に体を動かすことで参加する女子マネージャーが増加している一方で、その報道の仕方などについて SNS 上での議論やメディアでの炎上も起こっている。したがって、日本社会において練習に参加する女子マネージャーが一般的に認められるにはまだ時間がかかると考えられる。さらに、そもそも全ての女子マネージャーが部活動の練習に体を動かすことなどで参加したいと考えているかについては疑問が残る。なぜなら、アニメやドラマで描かれる日本の女子マネージャー像と選手と共に体を動かすマネージャー像は大きくかけ離れているためだ。ただ、女子マネージャーが誕生した当初の女子マネージャー像と形態や特徴が変わってきていることは明白だろう。

このように、男性中心組織である男子部活動には女子マネージャーが様々な形で積極的に参画するようになった。その一方で、未だに現代でも、女子マネージャーとい

う存在自体を疑問視し、批判対象となることがある〔吉川 2018:103〕。議論は主にマスメディアが中心となって展開されてきた。また、スポーツマンガやアニメなどで表象される女子マネージャー像に対する批判もあった。高井は「女子マネージャーに強いジェンダー性が付与され、美化されていく傾向は、朝日新聞においては70年代から今日に至るまで一貫して続いている」〔高井 2005:134〕とし、社会の「女子マネ像」は新聞などのメディアが強化したと唱える。女子マネージャーを美化する傾向があった一方で、「女子マネージャーの存在自体が女性差別ではないか」という議論を出したのも朝日新聞だったという〔高井 2005:134-138〕。なぜ、部活動のマネージャーは「女子マネージャー」であることが一般化しているのだろうか。また、そもそもマネージャーやスタッフではなく「女子マネージャー」という呼称が一般化していることにも疑問が残る。ハフポスト日本版が2021年に現役あるいは女子マネージャー経験者300人を対象に行った調査では、「女子マネ」という呼称について違和感がある人が3割を超えていたという⁽⁶⁾。違和感があると答えた人からは「マネージャーに女子も男子も関係ない」という意見などがあり、ハフポストの庄司と泉谷も『『違和感がある』と答えた人は〈女性が男性をお世話する〉というジェンダーロールを強調する意味合いを感じているようだ』⁽⁷⁾と指摘する。つまり、「女子マネージャーが差別であるかどうか」については女子マネージャー内でも意見が分かれているということである。そのうえ、性別役割分業や女子マネージャーが男子選手を支える構図の美化などの「社会の問題」への批判に対して、女子マネージャー個人の意思で選択しているためそれを尊重すべきという「個人の問題」という反論が起きていると、高井や澁谷は指摘する〔高井 2005:142-143; 関 2018:1〕。したがって、女子マネージャーへの議論が生じてから40年ほど経った今も、女子マネージャー制度のあり方は大きく変化せず、議論は続いているのである。例えば、女子マネージャーの存在の意味やアイデンティティについて批判や疑問を提示する記事は近年も多く見られる。2014年の日刊スポーツ新聞の「おにぎり作り“女神”マネ」⁽⁸⁾という記事について、インターネット上で大きな議論が起きたこともその例の1つである〔関 2018:1〕。この記事では、特待クラス

から普通クラスに転籍した女子マネージャーについて「おにぎり作り集中のため、最難関校受験の選抜クラスから普通クラスに転籍したほどで、『頑張っておにぎりを作ってきたことが報われて、本当にうれしい』」⁽⁹⁾などと、マネージャーの自己犠牲が美化されて報道された。これに対し、自己犠牲を伴い献身的に男子選手を支える女子マネージャーを美化するジェンダー的な批判と、個人の意思であるという反論で議論が起こったという。結果として、本人が推薦ではなく一般入試で大学に入学したかったと話していることから、本人の意思で普通クラスへの転籍やおにぎり作りを行ったことが分かる。この行動に賛否両論が起きたものの、「男性選手が部活動に集中したいため特待クラスから普通クラスに転籍する」という選択をとった場合はこのような大きな議論は起きなかったと推測できる。関はこの議論に関して、「どうすれば『女子がマネージャーになる』という選択肢が、『男子が選手になる』という選択と同じく尊重されるのだろうか」[関 2018:1]と疑問を提示している。現代日本では、女子マネージャーが「女子マネージャーになる」という選択の時点でその行動が議論の対象になっているのである。それは、女子マネージャーが受け持つ役割のジェンダー性によるものが大きいと考えられる。

さらに、片岡による研究では、体育会系の組織に所属し、自らを「体育会系」であると自認する女子は「権威主義の程度は男子ほど高くはないが、性役割分業を受け入れる比率がやや高く、たとえば女子マネージャーのような存在への肯定にもつながっていく」[片岡 2019]と指摘する。女子マネージャーが体育会に所属し活動することによって、女子マネージャー自身が性役割分業、つまり自らの女性的役割を肯定している可能性があると考えられる。また、女子マネージャーの役割認識と男子選手、指導者の期待する女子マネージャーへの役割が乖離しているという研究結果もある[稲田 1991]。例えば、男子選手は「お茶、水等の準備」や「ユニフォームの洗濯」などの役割を女子マネージャーに対して期待する一方で女子マネージャーの役割期待はそれらの項目で低い。一方で男子選手が男子マネージャーに期待している項目は「経営意思決定に関する項目」などといったものであり、女子マネージャーに期待している

項目と大きく異なっていた。これらの研究結果からも、女子マネージャーのジェンダー的な役割を助長してきたものは男子選手や監督などからの期待が大きな要因として考えられる。組織の補佐的な存在であるため、組織の核である選手から求められることをやる必要がある。これらのことを踏まえると、女子マネージャーの「主体性」とは何なのか、「主体的に」女子マネージャーになるということはどういうことなのか、疑問が生じる。

一方、海外に目を向けると、そもそも「マネージャー (manager)」という言葉は経営や運営を行う管理職などといった意味合いで使われ、組織を取りまとめる役割を担う職を指すものである。2009 年末に刊行された岩崎夏海の『もし高校野球のマネージャーがドラッカーの「マネジメント」を読んだら』[岩崎 2009] からも「マネージャー」という言葉の多義性が見て取れる。この物語は、組織の経営者・管理者としての「マネジメント」を経営学者ドラッカーの『マネジメント』を読んだ女子マネージャーが、学んでいくというストーリーである。組織の補佐的な存在であった女子マネージャーが本質的な「マネジメント」について考えた上で組織を引っ張っていく存在に成長していくというストーリーである。また、これに注目した領内は「マネージャー」と「マネージャー」という言葉の意味の違いに関して、「日本では、マネージャーは組織の『管理者』、マネージャーは、クラブ等の『世話役』的なイメージで使われる事が多い」[領内 2020:76] と指摘する。さらに、日本の学校において学生に対してマネージャーという言葉のイメージを問うと、「周辺の」「縁の下の力持ち」というイメージが思い浮かぶという [池上 2014:81]。このことから、日本の部活動においては、英語の本来の意味である「マネージャー＝経営や運営を担う管理職」のニュアンスと同様の意味合いでは使われていないことは明らかである。海外では「マネージャー」を本来の意味における活動を行うスタッフを指す。そして、「女子マネージャー」という役割ではなく、「アスレチックトレーナー」や「セラピスト」などといった役職のスタッフがチームに貢献している。そういったスタッフの性別は女性に限らず、男性も担う場合がある [関 2018:154]。畠山の研究によると、日本の高校部活動のマネージ

ャーは97%が女子であるという[畠山 2000]。戦前の男子部活動では「女子禁制の世界」[高井 2005]であったにもかかわらず、戦後女性の社会進出が進み、ジェンダー平等が叫ばれる時代に逆行するように女子マネージャーの割合は増加していった。高井は、「一般的な家庭の性別役割分業が、学校部活動へ持ち込まれた」という理論だけでは女子マネージャーの性別役割分業体制への参入は説明できないと述べる[高井 2005:64]。さらに、関は、『女の労働』をスタッフが担っていることから、スタッフが『母』のような役割を求められている」[関 2014:26]と指摘したうえで、この組織のマネージャーは「選手をケアする『母』としての『主体』は、選手からの依存によりそのケアを強制的に選択させられている」[関 2014:26]と述べる。したがって、女子マネージャーが部活動の「母」として性別役割分業的な構造に参画しているのは、主体的であれ強制的であれ、現代では一般的なことであると考えられる。それでは、なぜ女子マネージャーは主体的に補佐的な立場である「女子マネージャー」になりたがり、そこで部活動の「母」としてケア・サポートする立場を選択するのだろうか。

高井は、女子マネージャーのもつ特徴の一つである「母性」について、「監督から『母』のような役割を求められ、バックアップワークを求められる。男性である監督が持っていないものとして『母性』が強調され、女子マネージャーはそれを発揮するように期待される」[高井 2005:113-114]と指摘する。また、選手がプレーをするために必要な「雑務」を女子マネージャーが行っていることから、監督だけではなく選手も女子マネージャーを「母」として扱い、「母的役割」を任せる環境も有り得るだろう。しかし、関は「母的存在」に留まらず、男子部活動内での「性的客体」としての女子マネージャーの事例を取り上げた。関がフィールドワークを行った部活動において、選手が女子マネージャーを「母」としてだけではなく「女子」として認識し、優位な立場に立つことでセクシュアルハラスメントやそれに似たイベント、発言などが横行していたと述べている[関 2015:78-82]。これらのことから、女子マネージャーの持つ「母性」とは単に「母のような役割」を担うという役割的なもののみならず、性的客体にもなりうる可能性をはらんでいるのである。

これらの議論から、本稿では女子マネージャーとしての「母性」とはいったいどのようなものなのかを明らかにしたいと考えている。先述のように女子マネージャーの持つ「母性」は多くの部活動で選手・女子マネージャー双方に認知されているものの、それぞれの部活動の環境の違いによって女子マネージャーの「母らしさ」も変わりうる。したがって、女子マネージャーの「母性」の意味に焦点を当て考察を行うことで、女子マネージャーを「文化」として考察することができるものとする。2 点目に、性別分業の体现とも言える「母性」を女子マネージャーの文脈で取り上げた着目している先行研究は、管見の限りほとんど存在しない。女性の社会進出も当たり前となった現代の日本で、いわば時代錯誤とも呼べる「女子マネージャー文化」が持つ「母性」の異質性に着目する社会的意義は大きい。

以上のことから、本稿では、女子マネージャーの「母性」のあり方を先行研究から明らかにし、環境が形成するそれぞれの「女子マネらしさ」の検討を行う。そして、従来の研究では行われていない女子マネージャーの役割の新たな可能性について比較検討を行いたい。ここで大学を取り上げたのは、中学校、高校の女子マネージャーよりも能動的に部活動に参加していると考えたためだ。能動的に参加するからこそ、何らかの意味を見出して部活動に参加しており、そのコミュニティにおけるアイデンティティの確立もより強固なものなのではないかと考えた。

2. 研究方法

文献調査とアンケート調査・インタビュー調査の実施を主な研究方法とする。

女子運動部活動と男子運動部活動の選手・マネージャーにそれぞれアンケート調査を行う。アンケート調査の結果から、各組織の女子マネージャーの性質を「社会的関係を定義する力があるかどうか」および「性的関係を定義する力があるかどうか」などをもとに考察を行う。アンケート調査の結果をもとに、いくつかの組織のマネージャーおよびプレーヤーにインタビュー調査を行う。様々な事例や、性別・マネージャーの「母らしさ」などについての語りから、マネージャーの役割の可能性と立場による「母性」のかたちの違いについて明らかにする。アンケート調査は、

大学の男女部活動合計 25 団体に、インタビュー調査は合計 7 名に行う予定である。

以上の調査結果を用いて結論を導く。

3. 章構成

本稿の章構成は上記に記した通りである。

第 1 章の序論では、この論文の前提としての問題提起を述べる。

第 2 章では主に文献研究をもとに、主に女子マネージャーの歴史と女子マネージャーをめぐる言説の 2 点から、女子マネージャーについて概観する。さらに、女子マネージャーの歴史と社会との関わりを明らかにし、女子マネージャーの持つ特徴や独自性を整理する。また、過去の報道やマンガ・アニメ作品なども用いて社会が「女子マネージャー」という存在とどのように関わってきたのか結論づける。

第 3 章では、アンケート調査の結果を用いて現代日本の大学部活動において求められている女子マネージャーの役割や、発言力、選手との力関係について結論付ける。具体的には、各組織の選手からの女子マネージャーへの期待する役割と力関係を明らかにしたうえで、それぞれの組織での女子マネージャーの立ち位置を考察する。続く第 4 章では女子マネージャーと選手にインタビューを行い、それらの結果を用いて、女子マネージャーの多様な形と現在の部活動における限界などに触れる。そして、第 5 章ではアンケート調査結果とインタビュー調査結果を合わせて、女子マネージャーとは部活動における「母親的存在」であるのか結論付ける。

最後の第 6 章の結論では、女子マネージャーの持つ性質とそれに必要な役割、行動などを提示する。そして、今後の展望として女子マネージャーの新たな活動の可能性について触れる。

第2章 「女子マネージャー」とは

1. 女子マネージャーの歴史

(1) 女子マネージャーの誕生と発展

戦前、大学運動部におけるマネージャーは男子がほとんどだった。これは、明治末ごろの日本の大学は、旧制高校を卒業した男子学生のための学校であったため、女子が大学に入学することは数少ない事例を除きなかったためである⁽¹⁰⁾。戦後の10～20年間も新しい学制が施行されたとはいえ、男子運動部は女子禁制の世界だった〔高井 2005:32〕。しかしながら、当時のマネージャーの立ち位置は現在のものとは少し異なり、主将と肩を並べるものだったという〔吉川 2018:100〕。男子運動部に男子マネージャーしか存在しないという現象は、高度経済成長期の後半まで続く。1960年代に女子マネージャーが出現したが、奇妙な存在として見られていた〔高井 2009:75〕。1970年ごろには男女ともに在籍する学校数が男子のみ在籍する学校数を上回っていたにもかかわらず〔尾崎 2009:42〕、女子マネージャーが男子部活動で活躍することは稀であった。この時代の男子マネージャーの役割は、飲料水の準備やグラウンド整備などのいわゆる雑用から、スコアラー、対外試合の交渉、部の予算に関すること、さらには後輩のコーチ的な仕事も担っていたという〔高井 2005:42-43〕。これは、もともとプレーヤーとして部活動に参加していた選手がマネージャーに転向するという形だったからこそできた形態である。これらの役割を果たしていたことから、マネージャーは単なる雑用係ではなく、部活動を円滑に運営するために必要不可欠な存在だったのではないかと考えられる。

続いて、女子マネージャーが登場した1960年代に焦点を当てていく。この時代における日本社会ではジェンダーやセクシュアリティの扱われ方に変化があった〔関 2010:14〕。戦後、女性は「主婦」というシャドウワークに従事した〔早川 2016:73〕。女性は自らが先頭に立って働くのではなく、外で働く父親を家庭で支えるという姿が一般化した。そのため、女性の多くは家庭内で「輝ける主婦」、つまり家族を家庭内でいきいきと支える母親として家庭に貢献し、性別分業は依然として進んだと考えられる。このような時代背景で誕生した女子マネージャーにも、社会的な性別分業のイメ

ージが影響した。女子マネージャーの誕生初期には女子マネージャーと男子マネージャーが混在する部活動も多くあった。その上で、高井は男子マネージャーと女子マネージャーの間に仕事の差異が存在したと指摘する〔高井 2005:46〕。特に、お茶くみや洗濯、合宿での料理などのいわゆる「女性的役割」が女子マネージャーに任された。のちにメディアによる「女子マネージャー批判」の論点も、この部分にあった。また、男性スポーツ集団に女子マネージャーが参入することによる問題もいくつか生じた。例えば、女子マネージャーの存在をはげみにし、部活動に注力できた選手がいる一方で、女子マネージャーを異性として意識するあまり、コミュニケーションがうまく取れない選手もいたという〔高井 2005:76〕。このように、女子マネージャーが登場した初期は、上手く運動部に定着しないマネージャーもいたと考えられる。

1970 年代に入ると、能力主義教育政策によって誘発された受験戦争の激化が進む〔桂 1980:827〕。この時代背景において、慢性的な運動部員不足が問題化した。ある高校の野球部の女子マネージャーの誕生は3年生選手の退部によるものであった〔高井 2005:80-81〕。高井は女子マネージャーの必要性が高まったことについて次のように指摘している。

この年からマネージャーに女子生徒が入った。(中略)2人が野球部に入ったのは高校3年生の時である。…部員が少なくなってきた男性生徒を全部選手にしないと試合ができない。そこで(中略)女性生徒のマネージャーをつくることになったのである。(中略)最後は、部長のtが人選して(中略)入部を頼んだのである〔高井 2005:81〕。

これは、女子マネージャーが当初のような「奇妙な存在」ではなく、運動部活動の存続に必要不可欠な存在に変わっていったことを示している。人数的に余裕のあった部活動でサポートメンバーに回っていた男子マネージャーが選手に転向したことで、その穴を埋めるように選手になれない女子マネージャーが部活動に受け入れられたのである。

現代でも、女子マネージャーは飲料の用意や洗濯などといった女性的役割を担う場合が多い。社会学では「性役割」の意味を性の違いに基づく役割と定義することがある〔根本 1993:91〕。また性別役割分業とは「男が外で働き稼ぎ、女性は主に家庭の

ことをする」[North 2006:86-87] ことである。したがって本研究では、女子マネージャーが果たす「女性的役割」を、ジェンダーの違いに基づいた「女性らしく」部活動を内側から支える役割と定義する。

この女子マネージャーの女性的役割について、「高校のマネージャーの 97%を女子が担っており、男子運動部に存在したことが明らかになっていることから、男子マネージャーと共存していた〈女子マネ〉誕生時よりも、性別分業が強化されている」[関 2010:15] という指摘もある。しかし、性別分業を強化するもののみならず、女子マネージャーの役割に幸福を見出す女子も存在した[高井 2005:111-123]。高井は、女子マネージャーが男性スポーツ集団に属することに関して次のように述べる。

ジェンダー的役割を担うことによって始めて、女子マネージャーは憧れの男性集団に接触することができる。したがって、女子マネージャーのジェンダー的役割は、女性を男性集団と接触させつつも分離する。女子マネージャーとは、男性集団の一員であって一員でないという、きわめてアンビバレントなポジションなのである [高井 2005:173-174]。

つまり、女子マネージャーという役割は 1970 年代の日本社会においてジェンダー分業をより強化するものでありながら、女性にとってイレギュラーな環境に所属することができるという性質を持っていた。

続く 1980 年代後半には「マネージャーは女子がやるもの」という社会通念がすでに出来上がっていたという [高井 2005:140]。一方でこのころの社会的背景としては、女性の社会進出が顕著になった。総務省の調査では 1980 年代前半より共働き世帯の家庭が増加し続け、方働き世帯の減少が 1990 年代前半まで顕著に見られた (図 1)。

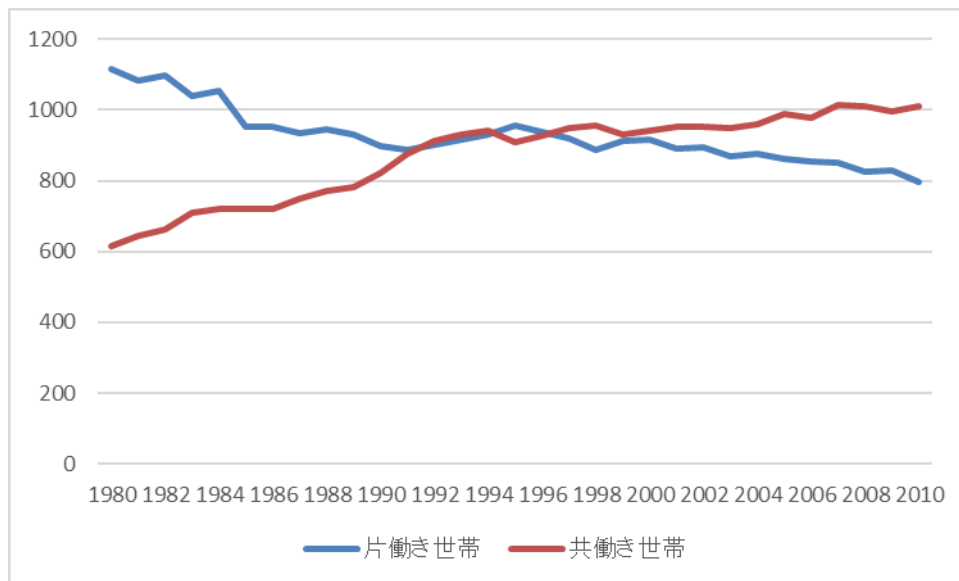


図 1 共働き世帯・片働き世帯の推移

(「平成 24 年度国土交通省国土交通白書」⁽¹¹⁾ より筆者作成)

女性の社会進出が進み、「女性の時代」と叫ばれた 1980 年代に、男子選手の世話を焼く女子マネージャーはしばしば議論の対象となった。例えば、女子マネージャーの存在が性差別を助長するものなのではないか、などといった議論である。しかし、1990 年代に突入し論争が落ち着くと「マネージャー＝女子がやること」というイメージは完全に現代日本社会の部活動に定着した。

男子部活動の存続のために誕生した女子マネージャーは、女性の社会進出と相反するように部活動の女性的役割を担う女子マネージャーが増加していったことがうかがえる。高井は人気マンガ『タッチ』などを例に挙げ、メディアでの表象のされ方を要因として女子マネージャーの増加が加速したと指摘した〔高井 2005:3〕。社会の潮流と逆行する女子マネージャーに関しては様々な論争が行われ、それによって女子マネージャーの部活動内での立ち位置や役割も変わってきた。続く第 2 項では、これらの女子マネージャーをめぐる議論に関して主に取り上げていく。

(2) 女子マネージャーをめぐる論争

女子マネージャーは 1960 年代に誕生してからの 60 年ほどの間に度々議論の対象となった。高井は女子マネージャーの差別論について、次のように指摘する。

女子マネージャーの一体なにが差別なのか、女子マネージャーに関する差別論には、大きく分けて2つある。1つめは「女子マネージャーとは、社会における男女差別、家庭における性役割分業の反映である」、あるいは「女子マネージャーの存在は、社会の性差別を助長する」というものである。(中略)一方で、女子マネージャーは甲子園の高校野球全国大会において1996年までベンチ入りできなかった、(中略)そのような現状について「男女差別である」という意見も存在してきた[高井 2005:138-139]。

これらの女子マネージャーをめぐる論争を高井は、①フェミニズム的論争、②ベンチ入り論争と呼び、1980年代後半から1990年代前半の新聞記事からは、どちらの論調も同程度に展開されてきたと指摘する[高井 2005:139]。ここでは、これらの論争の歴史を概観したうえで、どのように現在のマネージャーの形に落ち着いたのかについて考察する。

①フェミニズム的論争

フェミニズム的論争で主眼となったのは、女子マネージャーの存在が性差別の体现かどうか、という点であった。性別役割分業を体现している女子マネージャーの存在自体が、社会における男女差別を助長しているという批判が生まれた。つまり、フェミニズム的論争は女子マネージャー体制の根本的なところを問題視したところから反論が生まれていたと言える。この論争の帰着点とは、女子マネージャー体制の改革、あるいは廃止というところにあるだろう。

女子マネージャーに関するフェミニズム的論争は大きく分けて1988年、1992年、1994年の3度あった[高井 2005; 142]。以下はその大まかな流れをまとめたものである。

	論争の内容	結論
1998年	元高校校長が「女子マネは性による差別、	女子マネージャーの存在

	蔑視の落とし子なのだから」と意見し、現役マネージャーが反論。しかし、女子マネージャー否定論者が「女子が男子の世話を焼くことに喜びを感じる風潮を疑問に思う」と反論する。	は女性差別を助長する
1992 年	神奈川県高等学校職員組合の女性教師たちによる女子マネージャーの調査発表が発端。「女子マネが男子選手の『主婦役』となっている」と意見。 これに対し現役女子マネージャーが「マネージャーも部活動のひとつです。(中略)好きでマネージャーをしている人は大勢います。」と反論。 朝日新聞はこれについて特集を組み、様々な読者の意見を提示。	女子マネージャーの仕事などの『縁の下の力持ち』的な仕事が、『雑用』と軽んじられることには反発が大きい。一方、従来の役割分業について、否定的な考えも多い。
1994 年	「ベンチ入り論争」の意見に対して、「社会的不平等を学校に持ち込みながら、女子マネを縁の下の力持ちと評し、美談とするのは問題のすり替えではないだろうか」という批判。 この意見に対して「女子マネも部員の一人であると受け止めてほしい」などといった反論が多く掲載。その後も「女子マネ擁護論」が続く。	女子マネージャーも一人の部員であり、部活動を選択した個人である。 →女子マネージャーに関する論争はオピニオン欄から消滅した。

表 1 新聞のオピニオン欄で行われた主なフェミニズム的論争

([高井 2005:142-146] より筆者作成)

上記の流れを振り返ると、「女子マネージャーは性差別である」という女子マネージャー批判に対して、現役あるいは元女子マネージャー自身が反論した。このことから、

女子マネージャー自身は女子マネージャーの存在を性差別である、あるいは性別役割分業体制に組み込まれていると思っていない。また、自ら積極的に女子マネージャーになることを選んだ女子マネージャーも多い。したがって、女子マネージャー自身は、他の部員の「選手になる」という選択と変わらず、女子マネージャーになることを選択していたと言える。

近年起きている女子マネージャーの選択への批判も、このフェミニズム的論争に近似していると言えるだろう。序論で触れた「おにぎり作り“女神”マネ」の記事に関する論争も、「部活動に打ち込みたいから特進クラスを辞める」という一個人の選択を「男子選手を助けるために自らを犠牲にした」とメディアや読者が解釈したことが発端であった。これらのことから、女子マネージャーの「選択」が選手の「選択」と同様に社会の中で扱われていないと言える。1980年代から続くフェミニズム的論争は表1で示したように次第に落ち着きを見せた。一方で、未だに「女子マネージャー」への懐疑的な意見や偏見も存在するのである。

②ベンチ入り論争

続いて、ベンチ入り論争である。これは、「女子マネージャーが男子運動部の一員であるにもかかわらず、男性集団から排除されていること、日ごろから部員と同じくらい努力しているにもかかわらず、甲子園という表舞台から完全に閉め出されていること」[高井 2005:141-142]が問題視された。高井は続けて以下のように述べる。

「フェミニズム的論争」の一方の意見である「女子マネージャー肯定論」は、ベンチ入り論争の発想とも連動している。「女子マネージャーの存在は決して女性差別などではなく、甲子園のベンチにも入れてあげるべきである」というわけだ。それに対して、「フェミニズム的論争」の「女子マネージャー否定論」は、ベンチ入り論争と決して両立し得ない。女子マネージャーの存在そのものを否定するのであるから、「女子マネージャーをベンチに入れるべきか」という問いと同時に成立するはずもない[高井 2005:142]。

以上の指摘から、フェミニズム的論争の落ち着きとともにベンチ入り論争も収束に向かっていったことが考えられる。最終的に、ベンチ入り論争は1996年甲子園大会に

において女子マネージャーを記録員としてベンチに入ることを認めることで終結している。高井はこの高等学校野球連盟（以下高野連）の動きに関して、サッカーやバスケットボールの人気を考慮して女性に対する野球のイメージアップを狙ったと指摘している〔高井 2005:148-149〕。

2. 女子マネージャーのイメージ

運動部マネージャー自らがマネージャーとして活動する前後に抱いていたイメージについては、吉川が明らかにしている。吉川は、異なる男女部活動のマネージャーとして活動する女子マネージャー9人に対するアンケートを実施したところ、対象者の半数近くが、活動内容を「家事」「身の回りのこと」と表現し、マネージャーをする以前に持っていたイメージは「選手のアイドルかつお母さん」「キャピキャピしてて、可愛くて、男目当て」などだったという〔吉川 2018:109〕。一方で、自分自身がマネージャーとして活動して以降、マネージャーに抱くイメージについては、調査対象者内でも差異があった。イメージ像は大きく分けると、①自分の身を顧みず他者のために尽くす人・母親的存在、②プレーヤーに依存しない独立した存在・部活の要、③大変で身にならないこと、の3つが挙げられるという〔吉川 2018:115-116〕。これらのことから、実際のマネージャー業務の違いによって、マネージャーに抱くイメージも大きく異なってくることが分かる。

高井は「初恋甲子園」という少女漫画で描かれる女子マネージャー像を分析し、次のように述べる。

女子マネージャーは、監督から「母」のような役割を求められ、バックアップワークを求められる。男性である監督が持っていないものとして『母性』が強調され、女子マネージャーはそれを発揮するように期待されるのである〔高井 2005:113-114〕。

高井は同時に、「あくまで高度経済成長期に典型的にみられた『母性』であった」〔高井 2005:115〕とも論じている。池田は、この母性について「いったん正当化された〈主婦性〉は女のいるあらゆる場での仕事にフィードバックされる（中略）。〈母性本能〉説によりかかって女の特性として具体的所作としては〈主婦性〉を社会

通念として強要される…」[池田 1996:230]と論じる。つまり、母性は生まれたときから女性に備わっているものとして認められ、学校部活動という社会的な場面においてもその「母性」あるいは「主婦性」による女性的役割を求められたのである。しかし、関は、この「母性」によって「性的客体」になることを避ける可能性が生み出されていると論じる。女子マネージャーが下級生の間は性別分業構造において「他者を助ける存在」であり、かつ異性愛構造において「性的客体」であることを求められる。しかし、上級生になった際には「母」のような主体性を引き受けることで、外から一步引いて見守ることができるようになり、「性的客体」を避けることができたと述べている[関 2015:78-82]。これらの事例を含めて考えると、「母性」というものが女子マネージャーを象徴し、求められるものである。しかし、女子マネージャーが部員の「性的客体」となるのを避ける可能性があるものも「母性」である。つまり、「母性」が女性的役割を助長しながら、異性愛的な「女性」として見られることを避けるというジェンダーの矛盾が存在している。

一方で、カナダのプロチームでの事例を見ると、女性スタッフが「母のようである」ことは侮辱の言葉となっているという[関 2018:177-178]。関は、プロチームに所属していたアスレチックセラピストのHさんが選手の世話をする母になる傾向にあるという理由で、ヘッドコーチにチームを辞めさせられた事例を取り上げている。このことから、Hさんは意地悪で強いセラピストであるように努めることで権威を保っているという[関 2018:177]。この姿は日本の女子マネージャーが社会的に求められる「母らしく振る舞う」イメージ像と大きく異なっている。

しかし高井は、日本の女子マネージャーがただ女性的役割を押し付けられている存在ではないとも述べる。「甲子園の空にちかえ！」や「青春ブレイボール」などといった少女マンガでは、女子マネージャーが男子スポーツ選手の集団に介入し、中を取り持つシーンがあるという[高井 2005:119-120]。では、男性集団の中の女子マネージャーはどのような構造の中でアイデンティティを確立してきたのだろうか。次の章では、女子マネージャーを取り巻くジェンダー構造について論じていく。

3. 女子マネージャーとジェンダー構造

現代の女子マネージャーの役割は多岐にわたるものの、女子マネージャー誕生初期には性別分業の色が強く、現在でもその伝統やイメージ像が保持されていることは

前章で述べた。では、実際の女子マネージャーに期待することや役割として認識しているものに関して、選手、マネージャー間ではどのような差異があるのだろうか。これについては、稲田によって明らかにされている。稲田の調査によると、選手、マネージャー間では役割の認識、期待していることに顕著な差が見られたという〔稲田 1991:176〕。特に注目すべきなのは、女子マネージャーは練習メニュー決定への関与や部費、雑費等の業務など管理的な業務についてマネージャーの役割と認識しているのに対して、それらについて選手はマネージャーが関与するものではないと認識していることである。このような構造において、女子マネージャーは女性的な役割、あるいは雑用などを行うことを求められている。

しかし、女子マネージャーが主体的に行動したことで、役割の範囲が広がり、部活動の意思決定過程への参画が進んだ事例もある。ある大学のスタッフは、『『女の労働』に加え、それ以外の労働も担うようになっていたことから（中略）『公式権力』が増加した〕〔関 2014:22〕と述べている。具体的には、従来の飲料の管理やけがの応急処置などに加え、練習の時間管理、ビデオ撮影、選手の体調の把握などを行っている。これらの職務をこなすことによって、「かつての『ただのかざり』だったマネージャーの存在は、現在『12 人めの選手』としてチームに不可欠な存在」〔関 2014:23〕になった。また、ある大学（X 大学）のアメリカンフットボール部での参与観察でも、女子マネージャーの部内での存在感が大きくなった事例が挙げられている。「もっと信頼されるマネージャーになるためにも知識を着ける必要性を感じた」女子マネージャーが、講習会に自主的に参加したり本を読んだりして、主体的に知識を身に付けたことで「選手や監督・コーチ陣から存在が認められ、部の意思決定過程であるミーティングの場に参加するようになったという」〔関 2016:66-68〕。しかし、一旦意思決定の場でも存在感を示した女子マネージャーたちでも、再度意思決定権を失う事例もあった。別の Y 大学では、従来次期キャプテンを決める議論に 4 年生の選手と女子マネージャーが参加していた。この Y 大学のマネージャーはプロ意識が高く、また仕事内容も「分析係」や「管理係」などといったように細かく分担が決められていた。しかし、部の合併に伴い女子マネージャーの入部が増加したことで「シフト制」を導入し始めると、選手は女子マネージャーに相談なしに次期キャプテンを決めるようになったという〔関 2016:111-112〕。続けて、関は「分業化やシフト制によってマネージャー内部での意思疎通や意思決定が困難となっており、そのた

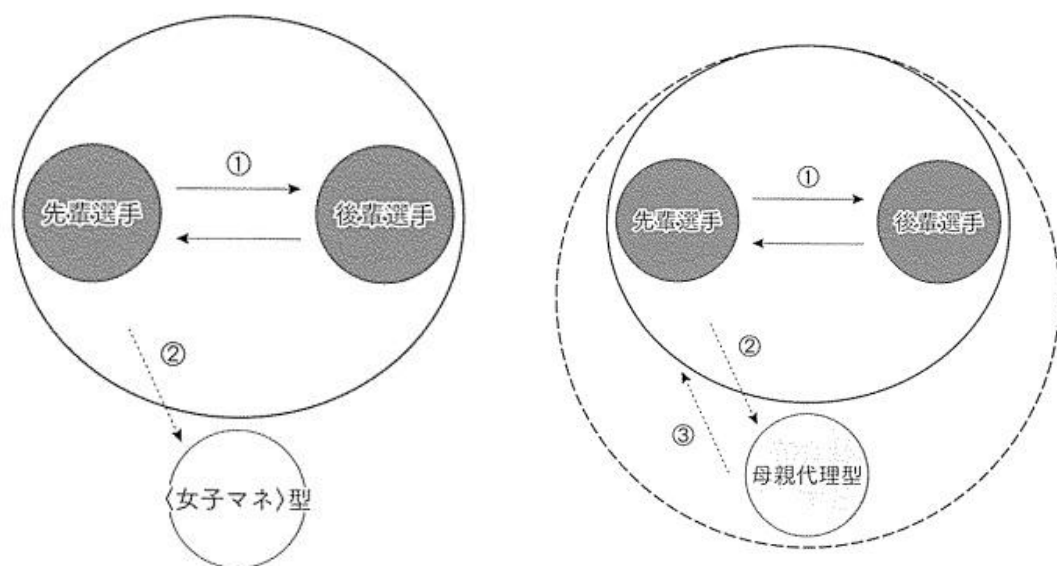
めに組織全体での意思決定過程へのかかわり方を変える力を失っていった」[関 2016:113]と述べている。

また、女子マネージャーと男性スポーツ集団の間には越えられない「境界」があると筆者は本稿で述べた。少女マンガではその「境界」の具体的な例として「恋愛」が描かれている。高井は女子マネージャーの部活内でのジェンダー構造を説明するために、恋愛の要素が非常に重要なものであると指摘し、次のように述べる。

女子マネージャーマンガの場合、彼女たちは「母性」を十分に発揮することができ、それが女子マネージャーのアイデンティティとなっている。しかし、マンガのなかの女子マネージャーは、部員と恋愛することが禁じられている。(中略)すなわち、ジェンダー的に女性的な役割を担えば男性集団に参入できるが、セクシュアリティの面で男性と関わることを禁止されているのである[高井 2005:121]。

さらに、女子マネージャーはマンガの中で、「男集団の中に生きる男」あるいはスポーツに打ち込む「禁欲的な男」に憧れを持っていると高井は述べる。セジウィックは、ホモソーシャルな集団と女性の関係性について、男性同士の友情・ライバル関係と男性集団が女性を性的対象として取り込み、女性は男性集団への愛情が生じているという[高井 2005:122]。この議論を適用して考えると、男子運動部活動と女子マネージャーの関係性は男同士、すなわち男子選手の友情(ホモソーシャル)の美化とそれを愛する女子マネージャーという構造が見て取れるという[高井 2005:122,207]。つまりこれは、女子マネージャーは「女子同士の関係」を嫌悪(ミソジニー)したため、男子同士の関係(ホモソーシャル)に相対的に魅力を感じ、女子マネージャーになることを選択したという指摘である。つまり、男性同士の関係に憧れを抱く一方で、「女性同士の関係性に比較的否定的な見解を持って」[高井 2005:166]いる女子マネージャーも多い。関が行ったフィールドワークでも、女性同士の問題が多々見受けられており、「男女間の非対称性がある限り、『女性同士の争い』は続く」[関 2016:191]、と述べる。しかし、中には選手の男同士の絆への憧れだけではなく不満を抱えるものや、女性同士の連帯でセクシュアルハラスメントに抵抗している事例[関 2016:191]もある。あるマネージャーたちは「〈掃除中に選

手が部屋で寝ていたり、アイスを食べていた〉ことや、〈マネージャーが仕事しているのを見ても動こうとも声をかけようとしめない〉ことについて、〈おかしい〉と感じていた」[関 2016:120]といい、大きな不満を抱えていた。さらに、近年では男子選手と女子マネージャー間での交際も多くみられるようになり、部内恋愛禁止という運動部もごく一部となった[関 2016:85；高井 2006:168]。さらに、その時代の潮流に伴い「禁欲的な男」としてマンガにおいては表象されてきた男子選手のあり方も変化してきている。関は参与観察を通して大学部活動内のセクシュアルハラスメントの事例を明らかにした。ある女子マネージャーは「異性愛構造において《女子》という『性的客体』であることを求められる環境にあった」[関 2016:85]。ただそれでも、上級生になることで《女子》を求められることに抵抗する力を身に付け、《仲間》として受け入れられるようになるという。また、女子マネージャーは強い「ミソジニー」を持っている。ただ、女子マネージャーが抱く「ミソジニー」は女性蔑視という本来の意味ではなく、「女性同士の人間関係に嫌悪感を持つ」[高井 2005:213] ことである。この心理的な要因から、女子マネージャーは男性集団と女子マネージャーとの間に存在する「境界」を乗り越えようとするのである。しかし、女子マネージャーの「主体的な生き方が、皮肉にも『境界』をアイデンティティ構築プロセスのなかでなくてはならない重要なもの」としてしまい、「男性集団と女性のジェンダー関係は、より強固なもの」[高井 2005:213] となってしまう。ここで、関の事例に戻ると、それぞれの女子マネージャーの振る舞いの理由が明らかになる。上級生女子マネージャーは、男性集団に「女性」として近づき、役割を果たしチームに貢献していくことで「主体性が認められる」。つまり、チームの重要な意思決定過程に参加することができるマネージャーに成長していく。下級生女子マネージャーは、入部当初は「女性」として見られるものの、上級生女子マネージャーが部活の「母」的な存在として活躍する姿を見て、そのような存在になりたいと憧れるということである。これらの関係について関は、「母親代理型主体」の「外部型+外部境界型」ホモソーシャリティと定義している（図2）。



「外部型」ホモソーシャルティ

「外部境界型」ホモソーシャルティ

図2 「外部型」ホモソーシャルティと「外部境界型」ホモソーシャルティ

[関 2018:26] より引用

(前略) 現役チームは「外部型+外部境界型」ホモソーシャルティであると分析した。それは、新入生マネージャーたちが「他者の活動を手助けする存在」である先輩マネージャーたちを手助けする存在でしかなく、「性的欲望の対象」となる可能性が高い「〈女子マネ〉型主体」であり、学年が上がるにつれて性的関係を定義する力がある「母親代理型主体」へ移行すると位置づけたためである [関 2016:92-93]。

この関係性においては、部活の「母」的存在である先輩女子マネージャーは部活内のホモソーシャル関係の「外部境界」として存在する。そのさらに外側に下級生女子マネージャーは存在する。「上級生マネージャーたちは、選手らの『母』となり積極的に『身のまわりの世話』をおこなうことで、社会的関係を成立させようとして」 [関 2016:93] いるため、ジェンダー分業を進めることによって選手に性的対象としての「女性」として見られなくなるという事象が起きているのである。

上記の「〈女子マネ〉型主体」や「母親代理型主体」について、続く第3章でのアンケート調査と絡めてより深く考察していく。

第3章 アンケート調査の実施とその結果

1. アンケート調査の概要

(1) アンケート調査の目的と内容

本調査の目的は、大学部活動における女子マネージャーの役割認識、イメージ像、選手との人間関係などのデータを入手し、女子マネージャーの部活動での立ち位置を分析することである。その上で、各部活動における女子マネージャーの役割・環境とそれによって形成される女子マネージャー像を検討する。

本調査の質問項目は大きく4つのセクションで構成した。また、本研究を通じては女性スタッフ、女子マネージャーを分類せず「女子マネージャー」と呼称しているが、部活動によっては呼び分けていることがあったため、本アンケートにおいては「スタッフ（女子マネージャーを含む）」と表記した。

- ①回答者自身と自身が所属する部活動について（性別、大学、学年、部活動内での役割、部活動の頻度）
- ②所属する部活動のスタッフ（女子マネージャーも含む）について
- ③女子マネージャーのイメージ・関係性について（選手のみ対象）
- ④女子マネージャーに関して考えていることなどの自由記述（任意：連絡先）

本調査では、①②④セクションは女子マネージャー、選手双方に、③は選手のみを対象とした。また、調査対象の部活動は女子マネージャーがいる男女大学部活動に絞ることとした。これは、女子マネージャーがいることで自身の環境と重ねながら女子マネージャーの役割やイメージを実体験的に回答できると考えたためである。また、男女部活動に対して同様の質問を行ったのは、女子部活動における女子マネージャーの立ち位置と男子部活動における女子マネージャーの立ち位置の違いやイメージ像の違いを分析することで、女子マネージャーの「母性」をより明確に検討できると考えたことによる。

(2) アンケート調査の方法と対象

筆者は部活動の女子マネージャーの役割やイメージ像に関する内容を中心に 2022 年 10 月～11 月に Google フォームによるアンケートを行った。それぞれの部活動に対応して異なる Google フォームを作成し、それぞれの部活動の協力者を介して個別に送付した。対象は女子マネージャーが所属する大学部活動に所属している学群 1 年生から 4 年生である。なお、女子マネージャーの人数などは問わない。対象とした部活動は以下の通りである（表 2）。

性別	部活動名	大学名
男子	バレーボール部	茨城大学
	バレーボール部	宇都宮大学
	ハンドボール部	
	蹴球部	東京学芸大学
	アメリカンフットボール部	上智大学
	準硬式野球部	
	ラグビー部	
	蹴球部	成城大学
	アメリカンフットボール部	千葉大学
	ソフトボール部	
	ラクロス部	
	医学アイスホッケー部	筑波大学
	アイスホッケー部	
	蹴球部	
	準硬式野球部	
	バスケットボール部*	
	バレーボール部*	
	ラグビー部	東京大学
	ラクロス部	東北大学
	フィールドホッケー部	一橋大学

	蹴球部	
女子	ソフトボール部	千葉大学
	アイスホッケー部	筑波大学
	ソフトボール部	
	グラウンドホッケー部	上智大学

表 2 アンケート対象部活動と大学

(*は無回答だったため有効回答数なし)

有効回答数は、210 件であった。

2. アンケート調査結果

(1) 回答者の属性と各部活動の概要

回答者の属性については、所属する部活動名、大学名、性別、学年、部活動での役割、部活動の頻度を尋ねた。得られた有効回答数のうち、選手の有効回答数は 139 件であり、全体の 66.2% だった。女性の回答数は 96 件で全体の約 45% だった。残りの約 6 割は男性の回答で回答数は 114 件であった。各部活動の概要については、自由練習・自由参加の練習を含まない部活動の頻度を尋ねた。有効回答が得られた全 23 チームの部活動の頻度は以下の通りである (図 3)。

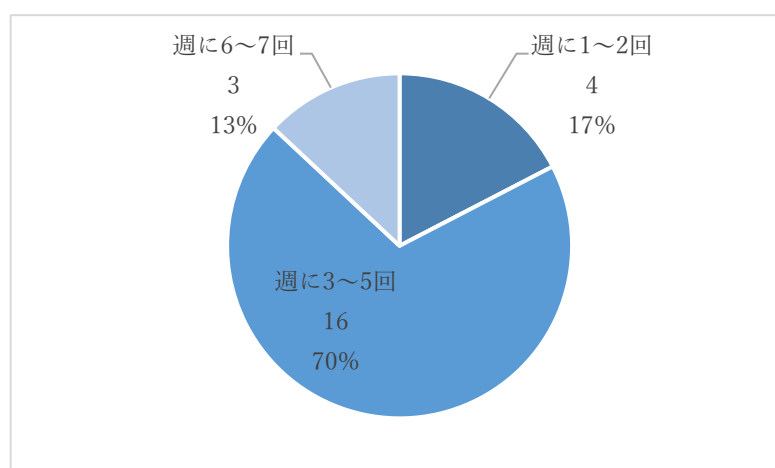


図 3 各部活動の活動頻度

（２）所属する部活動のスタッフの役割

第２セクションでは主に、①部活動でのスタッフの役割認識と②マネージャーと選手・コーチなどとの関わり、上下関係など③マネージャーが女子であることへの認識・意見などを尋ねた。本項では、①に焦点をあて、スタッフの役割に関して、調査対象の大学部活動全体の傾向について考察する。

役割認識について、対象者全員に「部活動でスタッフに求めている最も重要な職務」と「スタッフがやらなくていいだろうと思う職務」と、「部活動でスタッフが現在やっておらず、やってくれたらより部活動が充実したものになると思う職務」の３つを選択式（最も重要な職務以外は複数選択可）で尋ねた。

選手がマネージャーに求めている職務は部活動によって大きく異なった。筆者は、各部活動の有効回答者の４割を超える回答者が選択した「スタッフに求めている最も重要な職務」をリストアップした。大まかに分けて５つの職務が「最も重要」と捉えられていた。①データ・動画などの練習記録、②練習用品などの準備、③部費などの金銭面での管理、④けがの応急処置、⑤選手への励ましや部活動の雰囲気づくりの５つである。それぞれの割合は図４のとおりである。１３件の部活動で練習の記録を最も重要と捉えていることが分かった。これは、練習をサポートする立場であるマネージャーにしかできない仕事であるためだと考えられる。また、練習の準備や金銭面での管理など、いわゆる「女性的役割」を求めている部活動が多いことも分かった。選手への励ましや雰囲気づくりが最も重要と考えているチームは１件のみで、練習の記録と同率で最も重要であると認識していた。

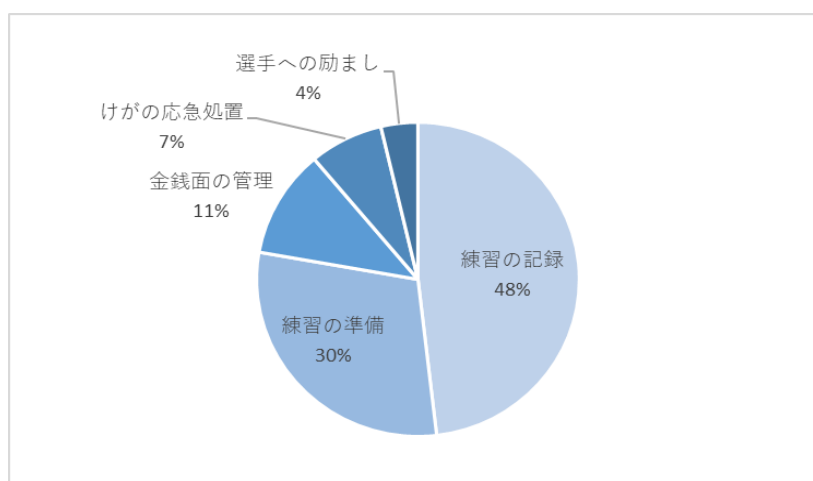


図４ 部活動でスタッフに求めている最も重要な職務

一方で、女子マネージャーがやらなくていいと認識されている仕事は、大きく2つに偏りがあった。まず、練習メニュー決定への関与である。全22チームの約9割の20チームが練習メニュー決定への関与は必要ないと認識していた。もう一つは、選手への技術的指導である。全22チームのうちの8割を超える18チームが選手への指導は女子マネージャーがやらなくていいと考えられている。これは、女子マネージャーが補佐的な立場をとってきた歴史や現状などをふまえた結果であると考ええる。また、女子マネージャーがやらずとも監督やコーチなどが存在している場合、女子マネージャーがやる必要はないものである。一方で、3つ目の質問の「スタッフがやったらより充実するだろうという職務」には選手の健康管理、金銭面での管理に続いて選手への技術的指導とメニュー決定への関与を挙げたチームが多かった。興味深いのは、選手への技術的指導・メニュー決定への関与をやらなくていい職務と考えている人が多いチームと同じチーム内で、それらの職務をやってくれたらより部活動が充実したものになると考えている部員がいるということである。また、上智大学男子ラグビー部の選択肢の「その他」の自由記述欄に「選手の疲労度をアプリで計測する取り組みを試みている中で、疲労をコントロールするという意味で練習メニュー構築に関与できたらより良いと思います」というコメントがあった。これはスタッフ側からの投票であるが、このようにメニュー決定への関与にも様々な形があることが予想される。技術的指導やメニュー決定への関与ができるスタッフがいたらより良い部活動になると考えている選手もチーム内に存在していることが分かった。

（3）組織内での決定事項への関与と発言力から見る立場

①女子マネージャーの4つのタイプ

本稿では、関の分類方法に基づいて各部活動をアンケート調査結果から分類して結果を考察する。関は、江原が『ジェンダー秩序』[江原 2001]の中で示した4タイプの主体を参考に、女子マネージャーの主体性を4つのタイプに分類している（図5）。

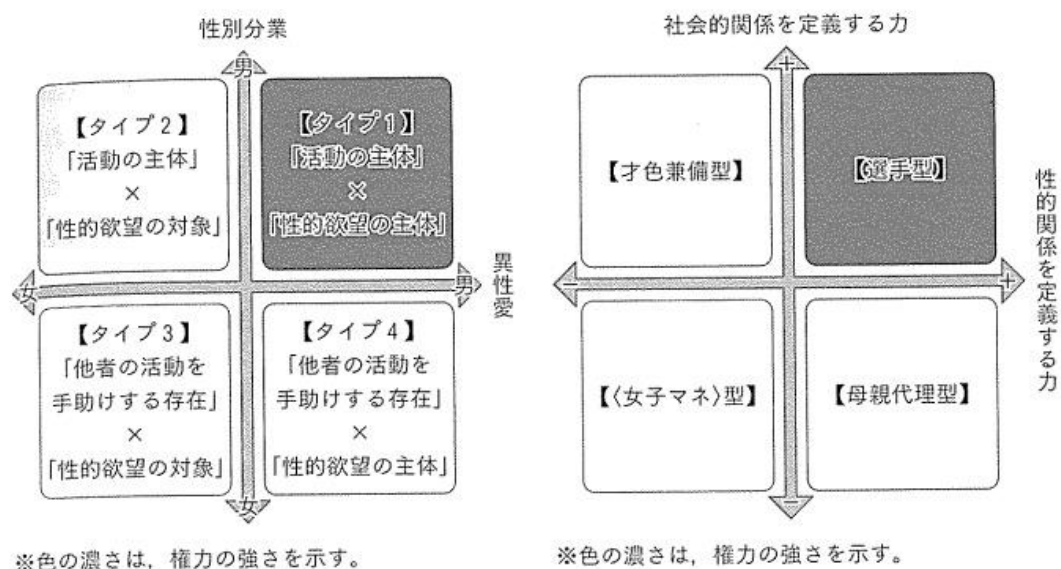


図5 「ジェンダー秩序」に基づく4つの主体と4つのマネージャー主体

[関 2018:19] より引用

この分類は「『社会的関係を定義する力があるかどうか』および『性的関係を定義する力があるかどうか』という、『社会的行為能力の差』」[関 2018:19]によってなされている。タイプ1は社会的関係と性的関係を定義する力があり、以前の男子マネージャーのような主体と考えられるため「選手型」とされる。タイプ2は社会的関係を定義する力があるものの、性的関係を定義する力がない。「これは、リーダーシップがあり指導者の立場にある一方で、『アイドル』的要素や『かわいさ』が求められる主体と想定できるため、『才色兼備型』とする」[関 2018:20]。タイプ3は、社会的関係及び性的関係を定義する力がなく、これは一般的にイメージされる「雑用係」のような〈女子マネ〉像であると想定され、「女子マネ型」とされる。タイプ4は社会的関係を定義する力はないものの性的関係を定義する力がある。関はこれを「母親代理型」と呼んだ[関 2018:20]。

以上の分類方法を踏まえ、アンケート調査の結果を照らし合わせて対象の部活動を分類していく。ただ、「性的関係を定義する力」をアンケート調査によってのみ判断することは限界があると推測される。あくまでも、アンケート調査結果のみと関の考え方を踏まえて考察を進めていくこととする。

まず、「社会的関係を定義する力」について、スタッフおよび女子マネージャーがそれを持っているかどうかを判断する。関は「社会的関係を定義する力」を「社会的行為能力」とも言い換えており、マネージャーの活動内容によって強くなったり弱くなったりするものとも指摘している [関 2018:19-20]。これらを踏まえ、女子マネージャーの「社会的関係を定義する力」を判断する要素として以下の2点を挙げる。

①部活動の運営・組織の重要事項への決定に関わっているか

②組織内の反対意見を言えないアクターの有無、有の場合それは誰か

まず、組織の重要決定事項に女子マネージャーが関わることで「組織の一員」として正式に扱われており、女子マネージャーの意見が少なからず必要とされていることが考えられる。実際にこの指標は関も研究のフィールドワークの中で使用している指標である [関 2018:111-113]。次に、組織内で反対意見を言えないアクターの有無を挙げる。これは、組織内に反対意見を言えない存在がいることで女子マネージャーが反対意見を言えない存在よりも下の立場になってしまい、組織内に上下関係ができてしまう。上下の関係ができた時点で、女子マネージャーには社会的関係を定義する力がないと考えてよいだろう。また、選手は反対意見を言えるにもかかわらず、女子マネージャーは言えないという状況の場合、これも女子マネージャーの意見を言づらい環境が生み出されていると考えられるため、この指標を挙げることにした。この2点に着目して各部活動の女子マネージャーの「社会的関係を定義する力」の強さを相対的に判断する。

②部活動の運営・組織の重要な事項決定への関与

まず、重要事項決定への関与に着目して分類を行う。第2セクションにて「組織の運営体制の決定にスタッフが関わっているか」と「試合に向けての戦略などの決定に関わっているか」を尋ねた。前者の項目で (a) そう思う・かなりそう思うを選択した人の割合が過半数を超えた場合は部活動の運営・組織の重要な事項への決定に関わっている、と判断する。(b) 全くそう思わない・そう思わないを選択した人の割合が部員の過半数を超えた場合は部活動の運営・組織の重要な事項への決定に関わっていない、と判断する。(c) 双方が過半数を超えず、意見にばらつきがある場合は、組

組織の重要な事項への決定に関わっている場合も関わっていない場合もある。もしくは、選手とマネージャー間などで認識のずれが生じている、と判断する。試合に向けての戦略の決定は、女子マネージャーの新たな可能性に関わる質問であると捉え、現状では組織の重要事項は「勝利への戦略ではなく運営面」でのことを指すこととする。それぞれの部活動の傾向は、図 6、表 3 のような結果になった。

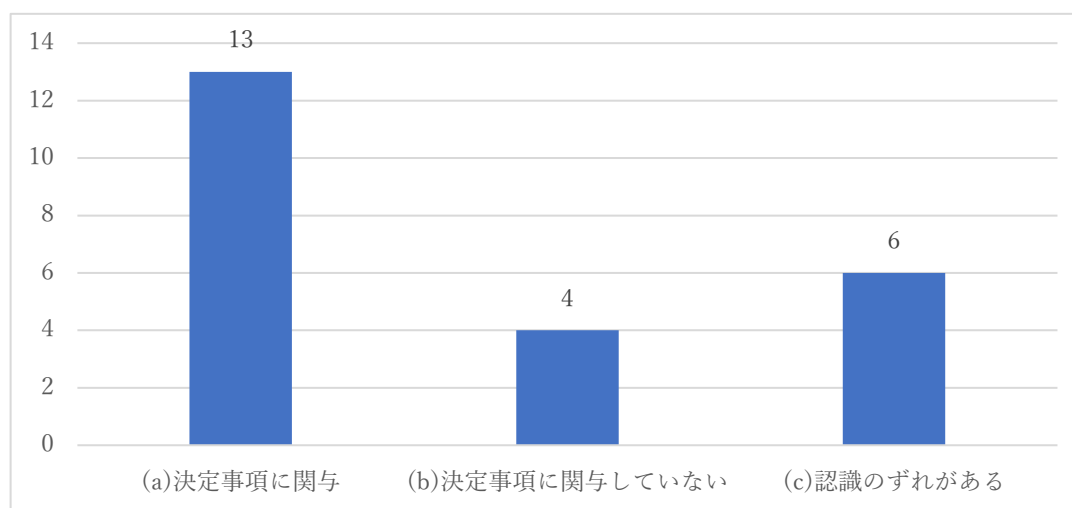


図 6 組織の重要事項決定に関するマネージャー関与

	部活動名
a	宇都宮大学男子ハンドボール部、茨城大学男子バレーボール部、上智大学女子グラウンドホッケー部、上智大学男子アメリカンフットボール部、上智大学男子ラグビー部、千葉大学女子ソフトボール部、千葉大学男子ラクロス部、筑波大学蹴球部、筑波大学準硬式野球部、筑波大学女子アイスホッケー部、筑波大学男子アイスホッケー部、東京大学男子ラグビー部、東北大学男子ラクロス部
b	上智大学準硬式野球部、千葉大学男子ソフトボール部、筑波大学医学アイスホッケー部、筑波大学女子ソフトボール部
c	宇都宮大学男子バレーボール部、成蹊大学蹴球部、千葉大学アメリカンフットボール部、東京学芸大学蹴球部、一橋大学ア式蹴球部、一橋大学男子フィールドホッケー部

表 3 組織の決定事項の関与の仕方による分類

③組織内で発言力の違い

次に、女子マネージャーが部活動内での反対意見を言えない存在について着目して分類を行う。この時重要なのは、選手は反対意見を言える一方で、女子マネージャーに限って言えない存在がいる、あるいは、上級生女子マネージャーは反対意見を言えるが下級生女子マネージャーは言えない存在がいるという状況である。関は、「下級生のあいだは、性別分業構造における『他者の活動を手助けする存在』であること、そして、異性愛構造において〈女の子〉という『性的客体』であることを求められる環境にあることが明らかになった」[関 2018:82]と指摘し、女子マネージャーが学年によって部活動内における立場、性質が変化すると示唆している。また、関は上級生女子マネージャーと下級生女子マネージャーの「母性」について、インタビュー調査に基づき次のように述べている。

「母」のような存在としてのマネージャー像では、個人の権利を主張することは受け入れられない。(中略)下級生の立場のままでは「母」にはなれないうえに、「母」となっても自分のやりたいことについて発言する行為は組織の利益にならないため、意見が尊重されないのである [関 2018:89-91]。

下級生女子マネージャーと上級生女子マネージャー間で立場や発言力の差異が過剰に大きい部活動の場合、上級生女子マネージャーは「母」として活動している一方で、下級生女子マネージャーは「他者の活動を手助けする存在」や「性的客体」になりうる環境が生み出されている可能性があると考えられる。したがって、この点に着目し、「反対意見を言えない存在に選手・女子マネージャー間、上級生・下級生女子マネージャー間で差異があるか」を考察していく。この項目の質問としては以下の4つの質問を行った。

- ①部活動全体として、1・2年生選手が「反対意見を言えない」存在を全て教えてください。
- ②部活動全体として、1・2年マネージャーが「反対意見を言えない」存在を全て教えてください。

③部活動全体として、3・4年生選手が「反対意見を言えない」存在を全て教えてください。

④部活動全体として、3・4年生マネージャーが「反対意見を言えない」存在を全て教えてください。

各学年に1人以上女子マネージャーがいない部活動で「1・2年女子マネージャーがいない」「3・4年女子マネージャーがいない」などの回答もあったため、有効な回答のみの結果を考察する。①～④の質問への回答のばらつきの傾向として、以下の傾向が見られた。

- (A) 全アクターで「反対意見を言えない存在」に違いがほとんどない
- (B) 上級生マネージャーに下級生マネージャーが特に反対意見を言えない
- (C) 上級生選手に下級生マネージャーのみが反対意見を言えない
- (D) 上級生マネージャー・上級生選手の間では「反対意見を言えない存在」の違いがない
- (E) 下級生選手・マネージャーが上級生選手・マネージャーに反対意見を言えない
- (F) 選手がマネージャーに反対意見を言えない
- (G) マネージャーが選手に反対意見を言えない
- (H) 選手は反対意見を言えるがマネージャーが言えない存在（コーチ・トレーナー・監督等）がいる

(A) の項目に当てはまる場合、組織内の発言力という点では女子マネージャーと選手が平等であると考えられる。(B) (C) について、下級生選手と比較して下級生女子マネージャーの方がより上級生女子マネージャー、選手に反対意見を言えない、という結果が出た部活動をここに分類する。したがって、(B) (C) に当てはまる場合、下級生においては選手に比べて女子マネージャーの発言力が弱いと言えるだろう。(D) の項目に当てはまる場合、上級生においては選手と女子マネージャー間で発言力の差がない。ただし、(A) とは異なり、上級生のみ当てはまるという状況であるため、下級生から上級生に学年が上がるにつれて、女子マネージャーの立場が変化していると考えられる。一方、(E) の下級生選手と女子マネージャーが上級生

選手と女子マネージャーに反対意見を言えない場合、上下関係の強さが原因として挙げられると考える。この点においては、選手と女子マネージャーの間で発言力に差があるわけではなく、学年によって発言力が異なっているため、女子マネージャーの立場とはあまり関わりが無いと考えられる。(F) (G) は相反するものであるが、選手、女子マネージャーのどちらかの発言力が強い場合に当てはまる。(H) の項目に当てはまる場合、トレーナーやコーチなどの目上であり経験値・知識が豊富なアクターに対して女子マネージャーのみが意見を言えない状況を表す。女子マネージャーの発言力の弱さというよりは、女子マネージャーの知識不足・経験値不足も関係しているのではないかと考えられる。

以上の各項目に当てはまる部活動は次のような結果になった(表4)。

	部 活 動 名
A (平等)	宇都宮大学男子ハンドボール部、千葉大学男子ソフトボール部、千葉大学女子ソフトボール部、上智大学女子グラウンドホッケー部
B (下級マネージャー<上級マネージャー)	茨城大学男子バレーボール部、上智大学アメリカンフットボール部、成蹊大学蹴球部、千葉大学アメリカンフットボール部、千葉大学男子ラクロス部、筑波大学医学アイスホッケー部、筑波大学男子アイスホッケー部、筑波大学蹴球部、筑波大学準硬式野球部、東京大学ラグビー部、東北大学男子ラクロス部、一橋大学フィールドホッケー部、筑波大学女子アイスホッケー部
C	上智大学準硬式野球部、千葉大学男子ラクロス部、一橋大学フィールドホッケー部
D	上智大学準硬式野球部、千葉大学男子ラクロス部、筑波大学医学アイスホッケー部、筑波大学男子アイスホッケー部、筑波大学蹴球部、筑波大学準硬式野球部、東京大学ラグビー部、東北大学男子ラクロス部、一橋大学フィールドホッケー部、筑波大学女子ソフトボール部

E (上下関係あり)	上智大学アメリカンフットボール部、上智大学ラグビー部、筑波大学医学アイスホッケー部、筑波大学男子アイスホッケー部、東京大学ラグビー部、東北大学男子ラクロス部、筑波大学女子ソフトボール部
F	一橋大学フィールドホッケー部
G	<u>東京学芸大学蹴球部</u>
H	<u>東京学芸大学蹴球部</u> 、成蹊大学蹴球部、千葉大学アメリカンフットボール部

表4 各アクターの発言力の違いの分類

表4においてグレーの網掛けをした大学は、(B)と(C)どちらにも該当した団体である。(B)(C)は下級生選手と比較して、下級生女子マネージャーが上級生選手、女子マネージャーに反対意見を言えないことを示しており、どちらも該当したため他大学より顕著にその特徴が現れていると考えられる。下線を引いた大学は、

(B)と(D)どちらも該当した団体である。下級生女子マネージャーが上級生女子マネージャーと比較すると弱い立場にある環境を示唆しており、どちらも該当した団体は上記と同様により顕著にその特徴が現れている団体であると考えられる。波戦を引いた大学は、(G)と(H)どちらも該当した団体である。(G)(H)ともに女子マネージャーが選手やコーチなどに意見を言えないことを示す。ここで重要なのは、選手は意見することができるのに女子マネージャーはできないという立場関係であるだろう。

④考察

②③の2項目を合わせて考察を進める。まず、組織内で重要事項決定にも関わらない②のcに当てはまる部活動は③のGとHにも当てはまっていた。つまり、重要事項決定に関与していない女子マネージャーは、コーチや監督、選手などに意見をしづらい環境にあるということが分かる。つまり女子マネージャーの「社会的関係を定義する力」は相対的に低いと言える。一方、Aの選手と女子マネージャーが平等な立場にある部活動では、ほとんどの部活動がaの項目に当てはまっており、発言力の点で

対等にある部活動は、組織内での重要な事項への決定に関わっていると言える。つまり、女子マネージャーの「社会的関係を定義する力」は高いと考えられる。最後に、下級生女子マネージャーが上級生女子マネージャーに意見を言いづらい環境で、組織内での重要事項決定に関与している部活動も関与していない部活動もあった。これは、上級生女子マネージャーの力、つまり選手と意見を言い合える立場が築き上げられているかどうかによって変わるのだと考えられる。つまり、下級生女子マネージャーの「社会的関係を定義する力」は低い一方で、上級生女子マネージャーになるにつれて「社会的関係を定義する力」を備えていく可能性があるのだ。

（４）女子マネージャーの存在意義

女子マネージャーの存在意義ややりがいについて、疑問を持ったことがあるかについて全員に質問した。存在意義に疑問を持ったことがある人もない人もどちらも半分ずつほどだった（図７）。合わせてその理由も尋ねた。

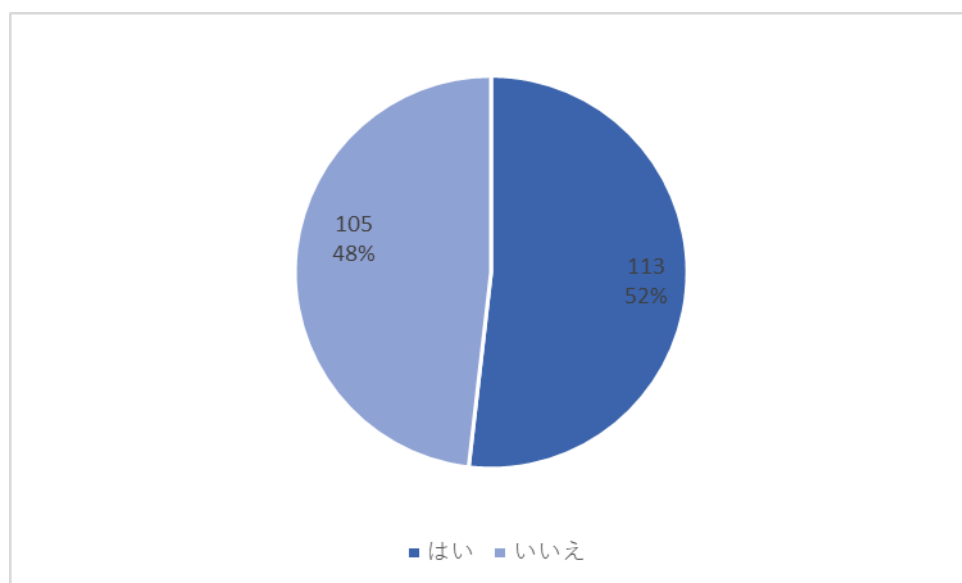


図７ 女子マネージャーの存在意義に疑問を持ったことがあるか

存在意義に疑問を持ったことがあると答えた人は次のような理由を述べた。

女子スタッフというよりは、スタッフ組織の存在意義について議論が生じたことがあります。どこまでスタッフが仕事をするかを決めるのはとても難しい問題でした。ラ

ラグビーの練習以外の全ての仕事をスタッフで持つことは可能ではあるが、そうになるとプレイヤーの仕事に対する意識が薄れ、規律などの面で支障が生じる可能性があります。反対に、部を運営するために必要な仕事はプレイヤーもやろうと思えば出来ることです。その線引きの難しさと、スタッフは結局雑用をやっているのではという考えが生まれてしまいました。(東京大学ラグビー部)

元々ラグビーが好きという子以外、入部理由がいまいち理解できない。全員が部内恋愛している様子や、新チーム始動のタイミングで主務決めの時にマネージャー間で争う様子を見ると、マネージャーの存在が本当に強化につながっているのか、部に不和をもたらしているだけではないのか、彼女らは何をやりがいに部活動に所属しているのか疑問に思ってしまうことがある。(東京大学ラグビー部)

私という人間がマネージャーをする必要があるのか、他の人間でもできることなのではないか、と思ったことがあるから。マネージャーの実力を、容姿や接しやすさで判断するプレイヤーがいることを感じたことがあるから。(上智大学ラグビー部)

マネージャーがいる、ということより、女子がいる、ということをも重要視するような人も少数ながらいるので、むず痒いなと思っています。(千葉大学男子ソフトボール部)

「女子」という観点では、部員やコーチと仲が良くて愛想がいいスタッフが良しとされる価値観に一年生のころ疑問をいだいたことがある。しかし、コミュニケーションはプレイヤースタッフ間で必須で、仲が良かったり愛想が良かったりすることなどはスタッフ業務の土台になるということを理解したのでそう思わなくなった。「マネージャー」という観点では存在意義を何度も疑問に思った。勝利を目指すために団体に所属してるのに直接は貢献してるか実感しにくいし、スタッフがいなくても部活はできるから。でも+ α の存在としてプレイヤーが感謝してくれたり自分自身の成長にも繋がるので「いてもいなくても変わらない」とは思わなくなった。(東北大学男子ラグクロス部)

コロナ期間でマネージャーなしで活動できていたから。(筑波大学医学アイスホッケー部)

理由を見ていくと、存在意義に疑問を持った理由は大きく分けて2つに分けられる。まず、マネージャーの仕事の内容からくる疑問である。マネージャーがコロナ禍になって最初に人員削減されたり、マネージャーなしで部活動が成り立ったりした経験から、マネージャーの必要性、存在意義に疑問を持った人がいた。また、仕事が「誰でもできる」「雑用が多い」「スタッフがいなくても部活動はできる」などといった内容で、存在意義に疑問を持った人もいた。しかし、マネージャーの仕事量を増やしすぎると選手が行う仕事が少なくなるといった問題もあったことがうかがえる。部活動として成立させながら、マネージャーがやりがい、存在意義をしっかりと感じながら仕事を行うことは難しいものであると考えられる。2点目の理由として、女子であるということによって起きる弊害から疑問を持った人が多かった。主に、選手からの意見であった。部内恋愛や、マネージャー内での関係悪化などを目にし、部活動に所属している意味に疑問を持ってしまったのだと考えられる。

一方で、マネージャーの存在意義に疑問を持ったことがないという人は次のような理由を述べた。

必要とされていることを感じたから。試合で勝つことが嬉しいから。(上智大学準硬式野球部)

選手から感謝の言葉をもらったとき、大会で優勝したときにやりがいを感じた。(筑波大学準硬式野球部)

部の活動に深く関わっていてやりがいのある仕事だと思うから。(筑波大学男子アイスホッケー部)

マネージャーとして勝利に貢献できている、あるいは部活動に必要な存在であると自覚できるほどの「やりがい」を感じている人は、マネージャーの存在意義について疑問を持ったことはなさそうであった。また、マネージャーが「やりがい」を感じ

るときは選手からのアクションも重要であると考えられる。選手からの感謝の言葉や、選手がマネージャーを必要としていることが、マネージャーが「やりがい」を感じることに繋がるのだろう。しかし、プレーヤーからのアクションによってマネージャーが組織内での立場・存在意義を得るのであれば、プレーヤーとマネージャー間での上下関係が生まれてしまうのではないだろうか。

次章では、マネージャーとプレーヤーでのすれ違いや、「女子」であったからこそ起きてしまったトラブルなどの具体的な事例をインタビュー調査から抽出していき、改めて「女子マネらしさ」は母性に関連があるのかどうか、明らかにしていく。

第4章 インタビュー調査

1. インタビュー対象団体と対象者の概要

筆者は2022年12月にアンケート調査対象とした男子部活動の女子マネージャーおよび選手7名にインタビューを行った。表5はインタビュー対象者リストである。なお、個人情報保護の観点から、インタビュー対象者の名前はアルファベットで表記することとする。今回、インタビューの前提としてインタビュー対象者が所属する部活動の概要とインタビュー対象者の属性を以下に簡単に述べる。

1つ目は、上智大学ラグビー部である。男子ラグビー部であり、練習は週に3～5回行っている。マネージャーとプレーヤーの人数比は15:36でマネージャーがプレーヤーの半数近くを占めている。マネージャー内で数人ずつトレーナー、備品管理などの係分担が行われており、今回はトレーナーの役割を担う4年生マネージャーにインタビューを行った。また、OBコーチやトレーナーも在籍している。

2つ目は、筑波大学男子アイスホッケー部である。練習は週に2～3回行っている。その他、マネージャーは参加せず、プレーヤーも自由参加の練習がある。マネージャーとプレーヤーの人数比は10:32である。マネージャー内でそれぞれ担う係があるものの、組織体制として係が創設されているわけではない。トレーナーや監督、コーチが不在で、部員が主体となって練習を行っている。今回は、2年生の時に途中入部した3年生マネージャーと引退したプレーヤーにインタビューを行った。

3つ目は、筑波大学準硬式野球部である。練習は週に3回行っている。マネージャーとプレーヤーの人数比は3:20である。トレーナーや監督、コーチは不在で、部員が主体となって練習を行っている。そのため、マネージャーが事務的な作業を担うことも多いという。今回は、4年生の途中で退部を決めた4年マネージャーにインタビューを行った。

4つ目は、東北大学男子ラクロス部である。練習は週に3～5回行っている。マネージャーとプレーヤーの人数比は20:40くらいで、近年スタッフの人数を増やしたという。マネージャー内でユニットという役割分担が行われており、トレーナー、アナ

ライジングスタッフ、マーケティングスタッフに分かれている。そのうち今回はトレーナーの役割を担う3年生マネージャーにインタビューを行った。

5つ目は、宇都宮大学男子バレーボール部である。練習は週に3～5回行っている。プレーヤーとマネージャーの比率は、2:15である。3・4年マネージャーは在籍しておらず、2名の2年マネージャーのみでマネージャー業務を行っている。今回は、先月退部を決めた2年生のプレーヤーにインタビューを行った。

番号	属性	部活動名	大学	学年	マネージャー歴
A	マネージャー	ラグビー	上智	B4	なし
B	マネージャー	アイスホッケー	筑波	B3	なし
C	マネージャー	アイスホッケー	筑波	B4	なし
D	マネージャー	準硬式野球	筑波	B4	あり
E	マネージャー	ラクロス	東北	B3	なし
F	選手	アイスホッケー	筑波	M2	
G	選手	バレーボール	宇都宮	B2	

表5 インタビュー対象者の概要（Bは学部生、Mは大学院生を指す）

2. 女子マネージャーになろうと思った動機

筆者が実施したアンケート調査で選手に女子マネージャーの入部動機の重要性を尋ねたところ、有効回答数147のうち6割を超える92人の選手が重要であると答えた（図8）。そこで、本節では女子マネージャーになろうと思った動機についてインタビューを通じて整理する。

マネージャー経験が今までなかったマネージャーと、マネージャー経験があったマネージャーでは動機が少し異なっていた。部活動の雰囲気や、その男子部活動の強さやスポーツとしての面白さに魅力を感じているマネージャーもいたが、根底には共通して「人を支えること」への興味や憧れ、また、「人を支える経験を通じて自分が成長したい」ということがあるということがわかった。その例として、B、D、Eは次のように述べている。

B：「高校の時にマネージャーをやってくれていた同期がいたんですが、その子が最後のインターハイですごく泣いていて、なんか、プレーヤーやっていた時はマネージャーの楽しさとかわからなかったんですけど、マネージャーだとしてもプレーヤー以上の気持ちで試合に臨めるんだなということを高校の時のマネージャーから教えてもらって。プレーヤーで満足いく部活動生活がコロナでできなそうだったから、その経験もあってマネージャーでもいいなと思って入部を決めました。」

D：「高校で（マネージャーを）やっていたのもあって、大会とか一緒に参加したり勝ったりすると自分のことのように嬉しかった。それに、もともと野球が好きだったっていうのもあって、（中略）高校でも大学でも楽しかったから続けようと思った。」

E：「1つは、もうプレーヤーとして（高校時代に）やりきったということがあるかな。（中略）この団体に入りたいって思ったのがもう1つの理由。男子ラクロス部に入るってなったら私は女子だからスタッフっていう形になるから。」

高校時代選手として活動してきた女子が新たな視点で部活動に臨みたいという動機もあることが分かった。その点では、選手と同じ目線で、別の「マネージャー」という立場から部活動に所属しようという意欲があると考えられる。高校時代は「好きなこと」を部活動に選んでいたのに対して、大学でマネージャーとして選ぶスポーツは必ずしもマネージャーが以前から好きだったとは限らないことが分かった。

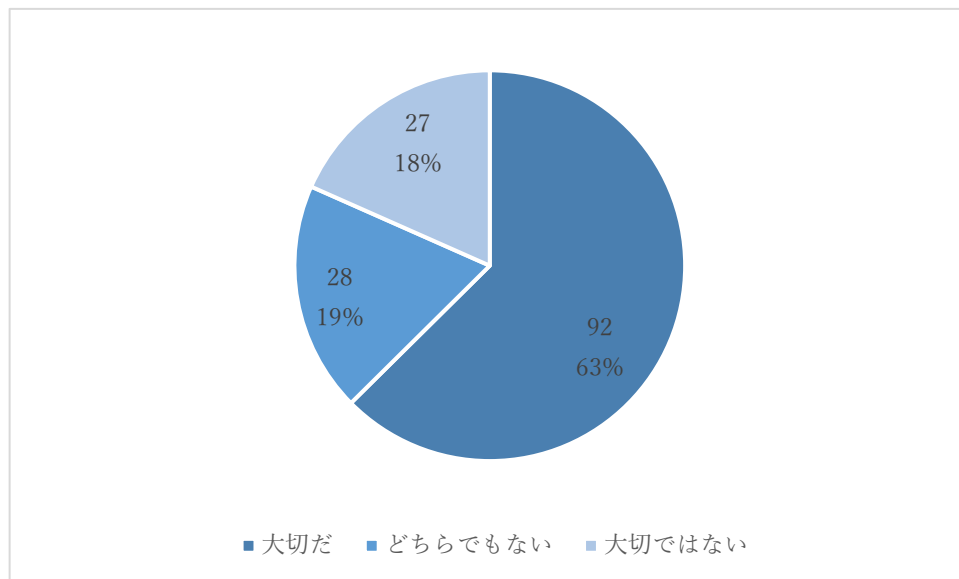


図 8 女子マネージャーの入部動機の重要性

3. マネージャーの多様な組織体制と新たな役割

(1) 組織化されたスタッフ体制の場合 (A・E)

A・E はいずれもトレーナーとして部活動に所属している。A・E いずれも女子マネージャーという呼称ではなく、スタッフと呼ばれている。そのため、本節では彼女たちを「マネージャー」ではなく、「スタッフ」と呼ぶこととする。

A の組織体制は、大きく分けてトレーナー・広報・荷物係の 3 つに分かれて構成されている。それぞれの役職を各学年のマネージャーが 1 人以上受け持ち、合計 3～6 人体制で仕事を行っている。その役職とは別に、ウォーター（水の用意）やタイムキーパー、ビデオ撮影などの練習中の仕事は全員のマネージャーができるようにしており、練習ごとに係を回している。その他会計や内主務などの事務的な役割が別にある。スタッフとして活動する中で、仕事を増やしたり新たな挑戦をしたりしたことはあったか尋ねた。

筆者：「新たに仕事を増やしたり、役割を創設したりしたことはあった？ 従来との変化を教えてください。」

A：「私が入部する 2 年前からトレーナーの制度が始まったので、トレーナーのシステムはまだ確立してなかったのね。入部したときはけが人メニューのタイムキ

ーパーとそれを控えることしかしてなかったかな。(中略) 契約している S さんというトレーナーに (中略) 各試合の出場可否や出場するならどれくらいまでかということを知る、までしかできてなかった。あとテーピングをやっていたかな。」

A が入部してから変更・改善を加えてきた仕事は多岐にわたるようだった。そのうち力を入れて改善を加えた業務は 3 つあった。まず、応急処置をトレーナーだけで回すようにした。A は次のように述べる。

A：「それでマネージャー内でめっちゃ揉めたんだけど…。メディカル（応急処置などの対応）もできると思って入ってきているマネージャーもいるかもしれないのに、トレーナーしかできないっていうのはどうなのって。(中略) 全員で回すとなると回数が少なくなっちゃうし、経験値ありきだから、結局こうなった。」

次に、テーピング講習会や外傷・応急処置などの勉強会を企画・開催することを実施した。従来先輩から代々引き継がれたやり方を実践していたが、加えて専門トレーナーやコーチなどのスタッフに協力してもらいテーピング講習会を行ったという。また、外傷・応急処置などの勉強会はマネージャー対象に行い、おこなったことを選手にも知らせたという。

A：「(プレーヤーに知らせた) 目的として、私たちが勉強とかエビデンスに基づいて応急処置とかテーピングを巻いているよってわかってほしくて。要は、トレーナーの信頼を得たくて。この辺からトレーナーへの信頼は深まっていけたのかなと思う。マネージャー内のトレーナーへの信頼にも繋がったかな。」

このような新しい取り組みをしたことで、スタッフ内での仕事の効率化、質の向上のみならず部活全体での信頼度の向上、つまりトレーナーの立場の向上に繋がったと考えられる。一方で、変革を起こすことへの反対意見などもあったこともうかがえた。

最後に、近年力を入れてきた仕事の 1 つにリハビリ管理があるという。けが人に対応するマネージャーが毎練習違う状況で、リハビリメニューや日々の状態の共有体制

を整えることを目指した。プレーヤーに支持は得ていたと思う、という A はその理由を次のように語る。

A：「私が入部したときは、けが人に入ったらもう、ほぼ、プレーヤーじゃないみたいな扱いをされてて、『あいつ終わったな』みたいな。もう雑用係みたいな感じだったみたいだったんだけど、『それじゃだめだ』って言って、1 個上のキャプテンがトレーナーを作れって言いだしたみたい（中略）先輩方にもお褒めの言葉をいただいたし、けが人が前向きに部員として活動できるね、とは言っていたかな。」

そのほかにも様々な新しい取り組みにも挑戦しており、部活動の一員として勝利するため、選手が円滑に部活動をするために出来ることを模索していた。

E は、グラウンドマネージャーと専門的な活動をするユニット活動と呼ばれる仕事に日々の仕事が分けられている。グラウンドマネージャーの活動は、練習中の準備やタイムマネジメント、ビデオ撮影、審判などを行う。ユニット活動はトレーナー、アナライジングスタッフ、マーケティングスタッフの 3 種類である。E の所属するトレーナーは 6 人体制で仕事を行っている。トレーナーは選手の身体面、栄養面などでのサポートを行う。アナライジングスタッフは、ビデオなどをもとにデータを集計している。マーケティングスタッフは主に SNS などの運用や広報活動、渉外などを行う。スタッフは全員がグラウンドマネージャーを行いながら、各ユニットに所属している。新体制に向けての新しい取り組みについて、E は次のように語る。

E：「去年はあんまり手を付けられなかったんだけど、今年やろうと思っているのがメンタル面のケアもしていきたいなって思ってる。」

また、高校時代運動部で活動してきた経験をもとに、プレーヤーが 2 人 1 組で行う練習で奇数の人数になってしまった際、サポートメンバーとして練習に参加することもあったという。従来の取り組みの枠にとらわれず、常に問題意識を持ちながら選手が必要としていることにスタッフとして挑戦する姿が E の部活動でもうかがえた。

(2) 組織化されていない部活動の場合 (B・C・D)

一方で、マネージャー全体としてチーム分けのように役割が分担されているわけではない部活動もあった。B・Cの部活動とDの部活動では、係分担はあるものの組織体制として専門的な役割があるわけではない。また、トレーナーやコーチなどは在籍しておらず、代々先輩マネージャーから教わる知識で応急処置などに対応している。また、プレーヤーの中で体育系の勉強をしているプレーヤーがいる場合は、マネージャーからプレーヤーに相談し怪我に対応するという場面もあったという。

B・Cの部活動では、練習中はビデオ撮影、タイムマネジメント、データ集計が主な仕事である。また、事務的な側面として備品管理、渉外、広報などの係に分かれている。また、Dの部活動では、練習中は備品管理、練習の準備などがメインで、大会時はスコアや相手チームへのオーダーを書くなどの仕事があった。マネージャーが3人と少ないためか、選手たちと協力して練習の準備などを行っている様子が見えた。

4. 性別を意識した経験

(1) ポジティブな経験

女子マネージャー、男子プレーヤー双方に、部活動を通じて自分の性別を意識した経験があったかを質問した。双方からポジティブな意見は少なかった。Eは「道具など重いものを運ぶときにスタッフを選手が助けてくれた時」に自分の性別が女子であることを実感したと話す。一方で、男子プレーヤーからはポジティブな意見が見えなかった。Gは大学で所属した部活動の女子マネージャーとは関係がうまくいかなかったそうだが、高校時代のマネージャーとの関係性について比較し次のように語る。

G:「女子マネージャーは女子だったからこそ良かったっていうことも多くて、男子マネージャーだったらなかったこともあります。だって信頼を置いている女子友達が応援してくれて支えてくれていると思ったら燃える。(中略) 同じ部員でも男子選手とはまた違う存在で、選手とマネージャーっていう少し外から応援してくれるって言うのは違う」

「女子だから」という特別な理由でポジティブな意見が出なかったものの、女子が部活動の一員として選手ではない立場から同じ目標に向かって練習に参加していることに、意義を感じているのだと考えられる。男子マネージャーであっても同様にモチベーションが上がるのかを尋ねたが、「今まで経験がないため分からないが全く同じように上がるわけではないのではないか」と答えた。

(2) ネガティブな経験

一方で、女子マネージャー、男子プレーヤー双方から「女子だったからこそ」起きたトラブルや嫌だった経験、性別を意識させられた経験は多くうかがえた。仕事上での支障が出た経験について、A・B・D・Eは次のように語る。

A：「テーピングに関しては、プレーヤーは巻きなれた人に巻いてほしいっていうのと別に、仲いい人に巻いてほしいっていう傾向が強くて。私がいくら膝を巻き慣れていても断られたりしたこともよくあった。(中略)あと、マネージャー内の顔面偏差値で対応を変えてくるプレーヤーがいて、これはもうしょうがないと思うけど…これはね、嫌だったよね」

B：「女子部活動の女子マネージャーとプレーヤーより、男子部活動のマネージャーとプレーヤーは男尊女卑的な文化は正直あるのかなと思っています。あるプレーヤーに何か意見を言われたときに、女の子だったら言い返せるところを、なんとなく言い返しづらくなっちゃう。プレーヤーとマネージャーだからなんとなくプレーヤーが優位な立場にいるっていうのもあると思うんですけど、男性特有のこわさみたいな、女子にはないものがたぶんあると思います」

D：「大会とかに行ったときに、『相手チームのマネージャーかわいいよね』とか『かわいくない』とかを相手のチームで言っているプレーヤーがいるっていう話をちらほら聞いて。なんか、かわいいかわいくないを言われるために部活をやっているわけじゃないのになと思った。マネージャーはかわいい方がいいみたいな選手たちの考えを感じることはやっぱりあったし、聞こえる範囲で言ってほしくなかったな」

E：「ボールが男性特有の部位に当たった時に私は女子だって改めて感じたことがあるな。トレーナーだから勉強もしているし処置の仕方も分かっているのに、プレイヤーが戸惑うわけ、マネージャーが駆け寄っていくと。難しかったなあ。」

F：「女子マネージャーがかっこいいプレイヤー、プレーがうまいプレイヤーには甘かったです。かっこいい4年生が練習を休んでも何も言わないのに、ちょっとあんまり上手じゃない1年生が休んだだけで『やる気ない』などと言っていた。それは異性としてのかっこいい人はOKみたいな風潮があったんじゃないかな」

マネージャーとして仕事を行ううえで、同性同士では起き得ないトラブルや障壁があったと考えられる。マネージャーの語りからは、勉強や経験に基づいて仕事としてプレイヤーに相對している一方で、プレイヤー側からは「かわいいから」「仲がいいから」などといった理由での「マネージャーへの要望」があったことが分かる。異性である以上、外見はお互いに意識することが部活動内で当たり前になっている部活が多い。しかし、Dのように「かわいいと言われたいからマネージャーをやっているわけではない」と自分の部活動への思いと周囲の態度が乖離し、不満を持つ場合もあることがうかがえた。一方、男子プレイヤーからは女子マネージャーからも同様の視点があったという意見もあった。Fの部活動では、プレイヤーによってマネージャーの対応が異なっていたという。また、男子と女子という関係、また、それに加えて先輩後輩という上下関係も存在する場合、女性同士よりも意見をしづらい環境が生まれてしまうことも容易に予想できる。

また、部活外での時間の会話や雰囲気、プライベートなどを含めて女子マネージャーが女子であることを改めて感じた経験が多くあったという。A・C・Fは次のように語る。

A：「人のミスした話とか馬鹿にできる話とかを誇張して他の人に言いまわすっていう風潮があって。悪い表現しちゃってるけど…。それが、彼らは冗談でやって

いるけど男子の冗談と女子の冗談って質が違くなって、1・2年の時は感じたな。」

C：「バレンタイン企画とかデート企画とかいうイベントがあつて。女子部だったらやらないことだろうなと思った。あと、ランキング企画っていう企画も私は嫌だった。」

F：「女子だから起こった問題はやっぱり色恋沙汰なんじゃない。女の子が部活にいるからこそ誰と誰が付き合ったとか、トラブルが起こったりとかした。」

女子が部活動の一員であるというからこそ、恋愛関係などの親密な関係が生まれやすくなる。また、Cの語りに出てきたような、女子がいなければ成立しないイベントが行われることもある。それについてCは上記のように嫌悪感を持っていたことが分かる。一方で、そのイベントについて同じ部活動に所属していたFは次のように語る。

F：「部活の時間は部活の時間、それ以外の時はそれ以外で切り替えていれば、俺は問題はないと思ってた。現に楽しかったし。」

性別を意識せざるを得ないイベントでも人によって、あるいはマネージャー・プレーヤーによって感じ方、考え方が異なっていたことが分かった。女子マネージャーと男子プレーヤーのすれ違いは男女であるからこそ、生じるトラブルや問題もあるのだろう。

5. 女子マネージャーの限界

インタビュー調査を進めていく中で、「マネージャーのやりがいと選手の求めるマネージャー像」の乖離が多くの部活動で問題、障壁となっていたことが分かった。女子マネージャーとして部活動の一員になり、部活動にのめり込むほど女子マネージャーもより「やりがい」を求めるようになる。しかし、女子マネージャー自身のやりがいを優先すると部活動全体、あるいはプレーヤーにとって最良の結果ではなくなるこ

とがあり、悩んだ経験がマネージャーにあるようだった。そのいくつかの事例について整理していく。

①対話で解決した事例（B・C）

B・Cの部活動では、マネージャーが練習のタイムマネジメントや選手の動きを指示する「笛」という役割がある。それに関して、プレイヤーの要望と自分自身の要望の兼ね合いについて、次のように語る。

B：「私の部活のマネージャーは雑用係ではなくて、マネージャーはマネージャーとして頑張ることがあるっていうか、やりがいを感じられる部分があつて。そこに魅力を感じて入った自分もいるんですけど、なんか、そこに対して、マネージャーの自己満足になっちゃいけないなとも思ってて。プレイヤーに意見を言われたときに、それを尊重するとマネージャーのやりがいが無くなっちゃうみたいなの」

筆者：「例えばどんなことがあったの？」

B：「笛の仕事を、人数少ないならマネージャーがやらなくていいよ、とか（選手に言われたことがある）。プレイヤーとしては人数が少なければビデオさえ撮ってくればって思うんだと思うんですけど、それだとマネージャーのやりがいってほとんどなくて。ちょっとそのやりがいの部分とプレイヤーの1番の要望の兼ね合いが難しかったなって思います。」

Bは他のマネージャーや部員と話し合い、笛はマネージャーが伝統的に吹いており、そこに魅力を感じてマネージャーをやっているマネージャーがいることを説明した。プレイヤーが満足のいくレベルの笛ができるように、できる限りの努力をマネージャーが行うことを条件に、マネージャーが笛を吹き続けることで合意したという。Cも同様に笛の役割について次のように語る。

C：「他の部活動と違ってマネージャーが笛を吹いて練習を仕切れることを新歓（新入生勧誘活動）の時に上マネさんから言われたんだよね。（プレーヤーに）文句も言われるけど誇りをもってた。（中略）笛って人じゃないとできないじゃん。だから、ビデオ撮影とかじゃなくて笛をしているときに1番マネージャーらしさを感じてたんだよね。だから、どれだけ下手くそとか言われてもやりたいと思っていた。」

これらの語りからはBとCどちらも「笛」の役割にやりがい、誇りを持っていたことが分かる。しかし、重要な役割であるからこそマネージャーの経験値不足などでプレーヤーから厳しい意見をもらうことがあったようだ。その時に、マネージャーとしての存在意義や、自分自身の「やりたい」という気持ちとプレーヤーが円滑に練習をすすめるためには自分が笛をやらない方がいいのではないか、マネージャーが笛をやらない方がいいのではないか、という気持ちの葛藤があったことがうかがえた。彼女たちは、選手たちと相談し妥協点を見つけることで解決したと話した。

②選手内の変化で解決した事例（E）

一方で、Eは選手からの働きかけによって意見の食い違いやプレーヤー・マネージャー間でのすれ違いを乗り越えたと話す。また、「マネージャーの求めるマネージャー像」がプレーヤーの求めているものと異なっていた場合は、プレーヤーを優先するスタンスをスタッフ全体でとることにしていたという。Eはスタッフとプレーヤーの関係性について次のように語る。

E：「基本的にプレーヤーがどうしたいかを優先して私たちがそれに従う、っていったら変だけど、沿うような形でやっていくって感じなんだよね。そのなかで、これ効率悪くない？とかもっとプレーヤーの練習円滑に進められると思うんだけど、とかみたいなことだったらスタッフも言うんだけど、大まかな方針とかはプレーヤーの意向に沿うようにやってるかな。」

筆者：「部活をやっている中でプレーヤーともめごととかはなかったの？」

E：「意見の食い違いは0じゃなかったよ。でも、プレーヤーの方でももっとスタッフの意見聞こうよとか、素人だからこそプレーヤーとしてフィールドに立っている身から見えないものもあるんじゃないかっていう考え方を最近してくれるようになって。だからお互いに求めあうような関係になってるんだ。」

Eの事例からは、プレーヤーがスタッフの意見を重視するようになったことでスタッフも意見をしやすくなったことが分かる。プレーヤーのなかでこのような動きが生まれたのは、先代のキャプテンによるものが大きいと話していた。この事例からは、スタッフの知識や経験値、仕事のないようだけではなくプレーヤーの考え方の転換などからもスタッフの立場の向上をはかることができることが考えられる。

②スタッフの考え方で解決をはかった事例（A）

上記のような対話やプレーヤーからの働きかけではなく、スタッフ自身の考え方の転換によって、気持ちに折り合いをつけた事例もあった。Aは部活動においてマネージャーの求めるマネージャー像とプレーヤーが求めているものの乖離を感じたことがあると話した。

筆者：「Aさんのなりたいマネージャーとプレーヤーの求めるマネージャー像が違ってたという経験があったと話していたけど、それについてどう折り合いをつけた、または乗り越えたの？」

A：「プレーヤーによってマネージャーに対する考え方は全然違うんだけど…。プレーヤーが求めるマネージャー像とマネージャーが求めるマネージャー像が乖離していると、なんか自分の存在意義とか自分がやっていることがあっているのかっていう悩みになっちゃう。プレーヤーは各シーズンで入れ替わっていくけど、マネージャーが残した体制は残っていくんだよね。プレーヤーを卑下しているわけじゃなくて、プレーヤーも残すものはあるけど、（中略）システムとか体制的にマネージャーは残せるんだって思ったんだよね。」

マネージャーのやりがいや存在意義という面だけではなく、今後の組織について目を向け、自分が何を残せるかということに焦点を当てていたことが分かる。しかし、目の前の練習や試合のときはプレイヤーのニーズに合わせて活動することが前提である。

彼女たちの葛藤やその気持ちの折り合いのつけ方からは、プレイヤーの目標や意向に沿うことが前提条件のもとで、マネージャーとして何ができるかを模索し、やりがいを見出していると推測できる。マネージャーとして何ができるか、何が必要かを考える際に、BやEのようにプレイヤーと話し合うことは非常に重要である。マネージャーの意見を素人視点だからと切り捨てるのではなく、同じ目標に向けて練習をする外部からの視点という捉え方で選手も受け入れることが必要なのではないだろうか。では、「意見をできる」マネージャーはやはり「母親的」なマネージャーでしかないのだろうか。次章では、選手からの語りを中心に、女子マネージャーに「母親らしさ」を感じていたのかどうかについて明らかにしていく。

第5章 女子マネージャーらしさと「母性」

ここまでのインタビュー調査では、女子マネージャーの多様な役割の形と、性別や選手とマネージャーという関係性における限界について考察してきた。女子マネージャーが意見を言いやすい環境、つまり「母らしさ」を持つマネージャーはマネージャーの要望をプレーヤーと話し合いながら通しやすいことが分かった。ただ、「意見を言いやすい」ことだけが女子マネージャーの母性の要素なのだろうか。プレーヤーはマネージャーをどのような存在だと認識していたのだろうか。これらの点について、プレーヤーへのアンケート調査とプレーヤーからの語りから明らかにしていく。

まず、第3章で行ったアンケート調査のプレーヤーのみを対象にしたセクションで行った設問結果をもとに、プレーヤーが女子マネージャーをどのような存在として見ているのか考察する。「女子マネージャーは部活の『お母さんの存在』である」「女子マネージャーは部活の『アイドル的存在』である」「女子マネージャーが練習にいるとほっとする」という文章に対して、かなりそう思う、そう思う、どちらでもない、そう思わない、全くそう思わないから1つ選択してもらった。図9は女子マネージャーに「お母さんらしさ」を感じているかの結果である（図9）。かなりそう思う、そう思うを合わせても、女子マネージャーを「お母さんの存在」というように考えているプレーヤーは全体の3割に満たないことが分かった。しかし、部活動内でも個人差はあった。さらに、女子マネージャーを「アイドル的存在」と見ている例はもっと少なかった（図10）。女子マネージャーを「アイドル的存在」だと思わない、全く思わないという人は全体の半分以上を超えていた。女子マネージャーは「母親的存在」でも「アイドル的存在」でもないというのが全体の傾向であった。しかし、母性とリンクする「ほっとする」存在であるかという問いに対しては、かなりそう思う、そう思うを選択した人が全体の半分近くにのぼった（図11）。一方で、全くそう思わない、そう思わないを選択した人は3割にも満たなかった。つまり、女子マネージャーを「母親的存在」として自覚している選手は少ないものの、女子マネージャーに無意識的に母性を感じている選手は多いと考えられる。

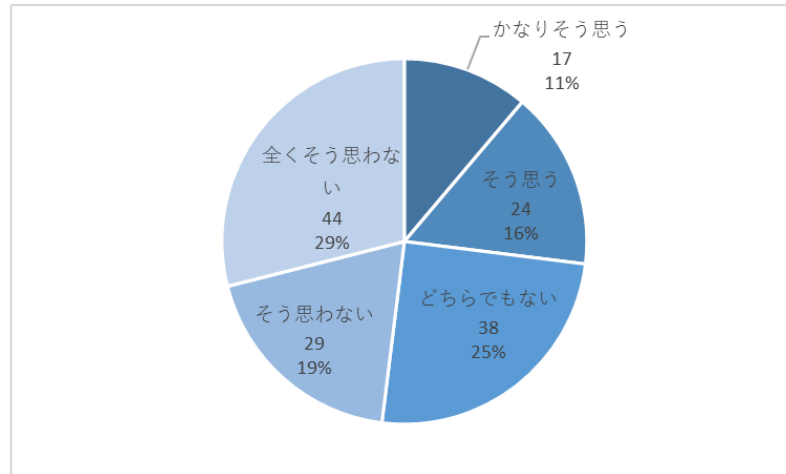


図 9 女子マネージャーを「お母さんの存在」とみなしているか

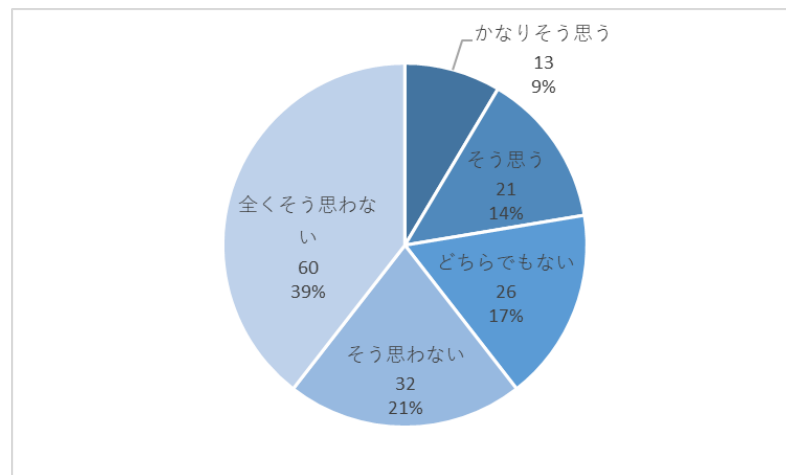


図 10 女子マネージャーを「アイドル的存在」とみなしているか

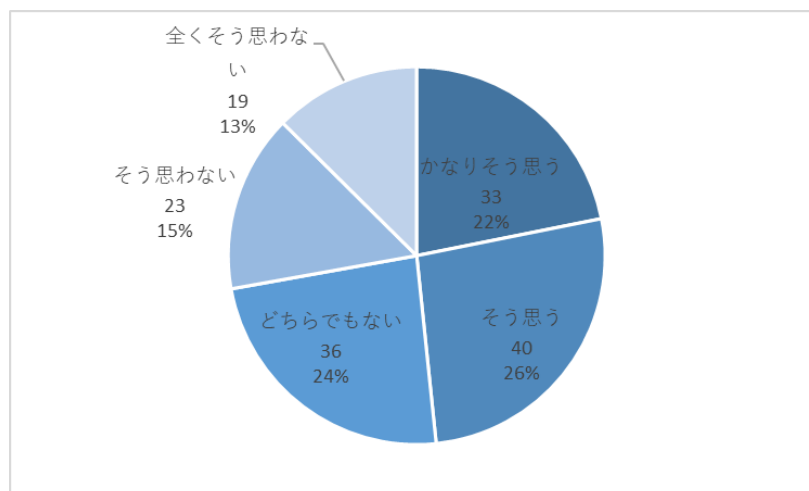


図 11 女子マネージャーが練習にいとほっとするか

女子マネージャーの母性について、選手は次のように語る。

筆者：「あなたにとって、女子マネージャーはどのような存在でしたか？『お母さんらしさ』みたいなものを感じたことはありましたか？」

F：「俺は、マネージャーも同じ時間を使って同じ場所にいるんだから、やってることが違っていても試合で勝つって同じ目標に向けてそれぞれがそれぞれのアプローチをしている部員っていうイメージだから、『お母さん』っていうイメージはなかったかな…。プレーヤー、マネージャーっていうのはあくまで仕事の名前の違いであって、一緒に戦ってるし一緒に練習してるし、っていうイメージというか感覚だったな。」

彼の語りからは、女子マネージャーを「母」や「アイドル」などといった存在ではなく部員の一員として見ていたことがうかがえる。このことから、意見を選手に言うことができることが必ずしも女子マネージャーの「母らしさ」を構成しているわけではないのだと考えられる。Fの所属する部活動では、下級生マネージャーより上級生マネージャーになるにつれて発言力、立場が強くなるという結果が第3章で明らかになっている。特に、上級生マネージャーとプレーヤーの間では対等な意見交換ができているという結果に着目すると、女子マネージャーが経験を踏んだことによってプレーヤーからの信頼を得られるようになると言える。ただ、それが女子マネージャーの「母性」と強く関連があるというわけではないのだろう。実際に、Fの部活動では女子マネージャーに「母らしさ」を感じているプレーヤーは全体の25%であった。

以上のことを踏まえると、Fの部活動では女子マネージャーは「母」としての意見を上級生マネージャーに求めているわけではなく、第4章のEのインタビューで触れたような「内部と外部の境界線」に立つ者としての意見を求めているのではないだろうか。一方で、Fの所属する部活動のマネージャーは、マネージャーとしてのやりがいを得られる役割のみならず、洗濯などのいわゆる「母らしい」性別分業的な

役割も担っている。一方で、Fと同じ部活動に所属していたCは自分が「おかん」的ポジションだったことについて次のように語る。

C：「他のマネージャーは『女子』って見られてる感じがしてて、なんで私は母親ポジションなんだろうって思っちゃってたんだよね。最近（上級生マネージャー）になって、マネージャーで『おかん』って言われるの嬉しいなって思ったかも、慣れたのもあるんだろうけど。（中略）まあ、大阪出身で性格の問題だと思うけどね。あと年上の先輩に言われるようになってからいいかもって思えるようになったかな。」

Cは下級生マネージャーの頃同期プレーヤーに「おかん」的ポジションと思われていたことがいやだったと話した。しかし、マネージャーとして経験を踏み、上級生プレーヤーから「おかん」と呼ばれるようになると、なぜか嬉しかったという。単にもともとの性格的な面での「おかん」ポジションではなく、ほっとできる存在、頼れる存在、という風に思ってもらっていると思えるようになった、と話した。CとFの語りからは、それぞれのマネージャーがその性格などによっても異なる性質を持っていることが分かる。上級生マネージャーに成長していく過程で、よりほっとするという意味での「母性」が増していき、選手にとっては無自覚で「母親的存在」のマネージャーになっているのである。

一方で、Gは部活動におけるマネージャーの存在について次のように語る。

G：「僕の部活動ではお母さんというか姑みたいな感じでした。プレーヤーに文句を言ってくるところとか。」

Gの部活動では、女子マネージャーの人数が非常に少なく、体制も整っていなかったと推測できる。実際に練習中にどんな仕事をマネージャーがしていたかを尋ねると、タイムキーパーや審判をやったりする一方でスマートフォンを触っている姿も目立ったという。女子マネージャーの人数があまりにも少ないと、上級生マネージャーに教わる仕事や、伝統として残されてきている仕事などもないため、自ら仕事を見つけて行わなければならない。そのためには、相当な労力やプレーヤーやコーチとのコ

コミュニケーションが必要となる。仕事量が少ない中で、プレーヤーのプレーについて意見を言ったことで、Gの部活動のマネージャーに対してプレーヤーに反感を持たれてしまったと考えられる。女子マネージャーとして「意見ができる」だけではなく、部活動の一員として選手と同じフィールドで仕事をしているということも、「女子マネージャーの母性」としての前提条件になるのだろうと考える。

第6章 結論

本稿では、「女子マネージャー文化と『母性』」と題して、特に女子マネージャーの役割や選手との相対的な力関係などをもとに、女子マネージャーは部活動の「母親的存在」であるのか、女子マネージャーの持つ「母性」の特徴はどのようなものなのか明らかにすることを目的としてきた。

第2章では、女子マネージャーの誕生から論争の歴史、現代の女子マネージャーの置かれている構造について、女子マネージャーに関する先行研究をもとに明らかにした。戦後に誕生した女子マネージャーは、女性の社会進出が進む時代の動きとは逆行するように増加し続けた。その間、「部活動のマネージャーは女子がやるもの」という固定概念が日本社会、教育現場に植え付けられたと言えるだろう。さらに、先行研究において、「女子マネージャーは『母』のような役割を求められ、バックアップワークを求められるもの」などといった指摘から、女子マネージャーに求められているものは「母性」であり、献身的に部活動を支える「家庭の主婦」的存在が求められていることを確認した。

一方で、部活動内の「母親的存在」になることで女子マネージャーは「性的客体」になることを避けることができることも明らかになった。女子マネージャーは、下級生、つまり主体的に仕事に取り組むことがまだ難しい立場においては性別分業構造における「他者を支える存在」であることが多い。しかし、経験を積み上級生マネージャーに成長することで「母」のような主体性を身に付けることができるということが指摘されていた。つまり、「母性」が最終的に部活動内で求められ、目指すべき場所とされていることが分かる。マネージャーとして役割を果たしていく、つまりジェンダー分業構造に深く自ら関わっていくことで、女子マネージャーは「女子」ではなく「選手」もしくは「母親」的な存在として認められるという事象が起きていた。

第3章では、第2章で明らかにしてきた現代女子マネージャーの役割や部活動内での立場、選手との関係性について、筆者が実施したアンケート調査の結果を用いて明らかにした。女子マネージャーに求められる役割として、選手は練習の記録や準備

などを最も求めていた。一方で、女子マネージャーがやらなくていいと認識されている仕事は、練習メニュー決定への関与と選手への技術的指導であった。序章では、専門的な知識を持つ女子マネージャーの事例や、運動経験のある女子マネージャーの活躍事例を挙げたが、選手は必ずしも女子マネージャーの深い指導などへの関与を求めていることが明らかになった。また、女子マネージャーに関する関の分類を踏まえて、女子マネージャーの選手やコーチなどとの「社会的関係を定義する力」について考察を行った。発言力においてマネージャーと選手が対等な関係にある部活動では、女子マネージャーも部活動の重要事項の決定に関与していた。つまり、女子マネージャーが部員の一員として、部活動の方向性を決定することに関与できている状況であると判断できる。一方で、組織内の重要事項決定に関与していない部活動では相対的にマネージャーの発言力は非常に弱かった。特に、コーチや監督のみならず、同期の選手などにも意見をいうことが難しいことが分かった。さらに、上級生マネージャーになるにつれて「社会的関係を定義する力」は強くなっていく部活動が多いことが分かった。マネージャー内での上下関係や、経験値の差などによる選手からの信頼の差によるものだと考えられる。したがって、女子マネージャーは上級生になるほど「母性」を持ち合わせた「主体性を持った存在」に成長していくと言えるだろう。しかしながら、存在意義を問う設問では、半数以上の選手・マネージャーが疑問を持ったことがあると答えた。つまり、「母親的存在」として選手に近づくことができて、マネージャーとしてできることの限界を感じている部員が多いことが分かった。男子部活動では特に、部活動内の唯一の女子という点で、部活動に注力してもなお「女子」という視点が抜けない選手がいることに悩んでいたりと、選手と恋愛関係になったりしたことでトラブルが引き起こされた事例も見受けられた。マネージャーとして「やりがい」を感じている環境では、マネージャーの存在意義について疑問を持ったことがないことも明らかになった。しかし、マネージャーの「やりがい」は選手からの声掛けやチームの勝利など、外部的要素によって生まれるものであり、自分の努力での限界があることも分かった。

第4章では、女子マネージャーと選手へのインタビューを通じて、実際に部活動に所属してきたなかでの役割や選手との関係性などの実体験をうかがった。スタッフ体制が組織化されている部活動で活動しているマネージャーは、選手からの働きかけだけではなく主体的な新たな役割への挑戦を行っていた。女子マネージャーが組織化

され、集団として意見も言いやすく専門性も高い環境では、女子マネージャーがより新たな挑戦を行いやすい環境にあると考えられる。また、女子マネージャーは部活動に取り組むなかで自分の性別を意識させられた経験が多くあった。ネガティブな経験が全体として多く、そのなかのいくつかの事例からは女子マネージャーに「仕事の出来や専門性」だけではなく「かわいさ」を求める選手も存在することが分かった。つまり、女子マネージャーに「アイドル的な要素」を求めている選手も何人かいることが分かった。一方で、女子マネージャー側が選手に「かっこよさ」を求め、選手への対応を変える状況もあることが分かった。双方の容姿を求める傾向は、双方の反感を生むものであり、「アイドル的存在」の女子マネージャーが選手と近い存在で部活動に取り組むことは難しいと考えられる。ただし、マンガやアニメなどで表象されてきた女子マネージャー像を振り返ると、「アイドル的な要素」も非常に大きい。その影響を受けて、女子マネージャーへの主なイメージが「アイドル的存在」であったり、もしくは「アイドル的存在」の女子マネージャーに憧れたりする女子学生も多いと推測できる。さらに、女子マネージャーと男子プレーヤーという関係性で、意見をしづらい立場にいたり、マネージャーのやりがいとプレーヤーの要望の狭間での葛藤に悩んだりしたという事例が見られた。マネージャーと選手という壁に加えて、女子と男子という壁が加わっていることは、女子部活動よりもおおよそ一層のコミュニケーションや意図を伝える行動が必要であることが分かる。そして、意図を伝える、つまり意見を言う立場に立つためには、経験や知識をもとの部活動の「母親的存在」にマネージャーとして成長することが必要である。しかし、「意見を言える」存在が直接的に部活動の「母親」なのではない。

続く第5章では、実際に女子マネージャーへの「母性」への認識をアンケートとインタビューをもとに明らかにした。「ほっとする」などといった、女性のセクシュアリティな面から感じる「母性」と、経験と知識をもとに仕事をこなす「安心感」「安定感」から感じる「母性」が女子マネージャーの母性の本質であると結論付ける。女子マネージャーは部活動の「母親」として選手から必ずしも意識的に認識されているわけではない。部活動の「母親的存在」というのは、部活動に身を入れるほど性別分業構造に参画してしまうという女子マネージャーの構図と、女性特有の安心感が生み出したものであると考えられる。

女子マネージャーの今後の可能性として、女子マネージャーとしての専門性を高め、組織化した存在になることでより選手に近い存在になることができると推測できる。近年では、第1章で触れたように専門的な知識や運動経験を基にした新たな女子マネージャーの可能性が提示されていた。しかし、実際に選手が求めているマネージャーの姿は異なっていた。また、マネージャー自身も「選手の意向に沿うことがマネージャーの役目」であると考えており、その中でやりがい、主体性を身に付けることを目標としていた。したがって、女子マネージャーが専門的なサポート集団となることが、選手にとっても、女子マネージャーのやりがいにとっても重要なことである。その過程で、選手とマネージャー間での対話が必要になる。そして、対話をするためにはやはりプレイヤーからの信頼を得ている「母親的存在」に成長し、より選手に近い存在になることが必要なのである。

注

- (1) アサ芸ビズホームページ「高校野球に新問題！女子マネージャーが打つノックの是非とは」(2019年8月16日掲載) <https://asagei.biz/excerpt/6173>
(2022/11/14 参照) より。
- (2) Yahoo ニュース「女子マネの甲子園練習参加制止問題は時代錯誤か？」2016年8月3日掲載)
<https://news.yahoo.co.jp/articles/3e4ff20e82a6edc019090970b45a0425bd588c4c> (2022/11/14 参照)より。
- (3) 朝日新聞デジタル「徳島）生きた選手経験 『野球分かる』女子マネージャー」
(2018年7月5日掲載)
<https://www.asahi.com/articles/ASL715G08L71PUTB00C.html>
(2022/11/14 参照) より。
- (4) 朝日新聞デジタル「徳島）生きた選手経験 『野球分かる』女子マネージャー」
(2018年7月5日掲載)
<https://www.asahi.com/articles/ASL715G08L71PUTB00C.html>
(2022/11/14 参照) より。
- (5) サンデースポーツホームページ「野球部女子マネージャー死亡で両親が学校を提訴 新潟、猛暑にランニング」(2020年3月5日掲載)
<https://www.sanspo.com/article/20200305-EISLEJFDKRISXGZUBYN4EDV7E/> (2022/11/15 参照) より。
- (6) ハフポスト日本版ホームページ「胸の密着を強要された」「ブスはいない」。部活の女子マネ 300 人調査で、ハラスメントの実態判明 (2022年9月27日掲載)
https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_6329103ce4b0387bc700d5f7
(2022/11/15 参照) より。
- (7) ハフポスト日本版ホームページ「胸の密着を強要された」「ブスはいない」。部活の女子マネ 300 人調査で、ハラスメントの実態判明 (2022年9月27日掲載)
https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_6329103ce4b0387bc700d5f7
(2022/11/15 参照) より。

- (8) 日刊スポーツ新聞デジタル版ホームページ「春日部共栄 おにぎり作り“女神”マネ」(2014 年 8 月 12 日朝刊掲載)
<https://www.nikkansports.com/baseball/highschool/news/p-bb-tp3-20140812-1349576.html> (2022/11/14 参照) より。
- (9) 日刊スポーツ新聞デジタル版ホームページ「春日部共栄 おにぎり作り“女神”マネ」(2014 年 8 月 12 日朝刊掲載)
<https://www.nikkansports.com/baseball/highschool/news/p-bb-tp3-20140812-1349576.html> (2022/11/14 参照) より。
- (1 0) 東北大学 女子学生入学百周年記念事業ホームページ「女子学生の歴史」
<http://morihime.tohoku.ac.jp/100th/rekishi.htm> (2022/11/15 参照) より。
- (1 1) 国土交通省ホームページ「平成 24 年度国土交通白書 PDF」第 2 章
<https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/pdf/np102100.pdf>
(2022/12/3 参照) より。

参考文献

安藤 明之

2021 『初めてでもできる 社会調査・アンケート調査とデータ解析〔第3版〕』

池上 徹

2014 「部活動を通してみるジェンダー」河野銀子・藤田由美子編『教育社会とジェンダー』pp.77-88 学文社。

池田 祥子

1996 「『女の経済的自立』『主婦』『母』、それぞれの思想をどう超えるか一人間の『自立』と『共同性』を共に志向しつつー」井上輝子・上野千鶴子・江原由美子編『性役割 日本のフェミニズム3』pp.215-236 岩波書店。

稲田 俊治

1991 「運動部における女子マネージャーの役割に関する研究」
『日本体育学会大会号』42A:176。

岡村 太郎 櫻井 浩治

2003 「臨床実習性のアイデンティティ形成過程と『語り』」
『新潟医療福祉学会誌』3-1:60-68。

尾崎 博美

2009 「男女共学：男女別学をめぐる議論の課題と展望ー教育目的・内容を構築する視点としての『ジェンダー』に注目してー」
『2008年度 GEMC ジャーナル』1:42-51。

片岡 栄美

2019 「象徴権力としてのスポーツと「体育会系」アイデンティティの特徴 ブルデュー理論からみた男性支配と体育会系ハビトゥス」
『2019年度 スポーツとジェンダー研究』17: 49-63。

桂 正孝

1980 「高校義務化に関する高校教員の意識構造」
『人文研究』32(11):827-854。

杉村 和美

1998 「青年期におけるアイデンティティの形成：関係性の観点からのとらえ直

し」

『発達心理学研究』 9-1:45-55

Scott North

2006 「働く」伊藤公雄・牟田和恵編『ジェンダーで学ぶ社会学』 pp.79-91。

鈴木 淳子

1997 『レクチャー「社会心理学」Ⅲ 性役割—比較文化の視点から—』垣内出版。

関 めぐみ

2014 「女性割合の増加とジェンダー秩序の変化—大学アメフト部における女性スタッフの権力に着目して—」
『スポーツとジェンダー研究』 12:19-30。

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氏の絆と性差別』晃洋書房。

高井 昌吏

2005 『女子マネージャーの誕生とメディアー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 昌吏

2009 「レモンの砂糖づけと女子マネージャーの歴史」山口昭男編『新編日本のフェミニズム 8 ジェンダーと教育』岩波書店。

高橋 準 仁藤 幸恵

2000 「運動部マネージャの性別職務分離：大学公式野球部の全国調査から」
『福島大学行政社会学会』 12(4):83-114。

根本 涼子

1993 「スポーツにおける性的ステレオタイプに関する一考察」
『スポーツ社会学研究』 1:91-95。

畑野 快

2009 「インタラクショナル・アビリティがアイデンティティ形成に与える影響について」
『日本パーソナリティ心理学会発表論文集』 18(0):206-207。

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・舘かおる編『学校をジェンダーフリーに』 pp.81-97、明石書店。

早川 洋行

2016 「ジェンダーの知識社会学：人気マンガからみた日本社会」
『名古屋学院大学論集 社会科学篇』 53(2):65-88。

領内 修

2020 「『もしドラ』の Integrity」
『奈良大学紀要(Memories of the Nara University). No.48(2020.2)』 pp.75-97。

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。

Summary

What is the motherhood of a “female manager” of club activities? —Considerations based on roles and power relations—

This study aimed to clarify what the maternal characteristics of "female managers" of university club activities are.

The number of female managers that emerged after World War II increased, and they were expected to play a "mother" role by coaches and players. On the other hand, by becoming a "mother figure" of club activities, female managers can avoid becoming a "sexual object" of club activities. Lower-level female managers are often simply "supporters of others". On the other hand, as female managers gain experience and grow into senior managers, they can take the initiative that a "mother" would have. Motherhood is the goal of female managers of university club activities. By becoming deeply involved in the structure of the gender division of labor themselves, female managers are consequently recognized as being more like "mothers" and more like players than like "girls".

I conclude that the essence of the female manager's motherhood is the "motherhood" which players feel from the female sexuality aspect, such as "feeling relieved", and the "motherhood" which players feel from the "feeling of relief" and "stability" of performing her job based on her experience and knowledge. Female managers are not necessarily consciously perceived by players as "mothers" of club activities. The "motherly presence" of club activities is thought to be the result of the composition of female managers, who participate in the gender division of labor structure the more they put themselves into club activities, and the sense of security unique to women.

謝辞

本稿の執筆にあたり、本当に多くの方々にお力添えをいただいた。この場をお借りして感謝の意を示したい。

まず、本稿の執筆に際してご指導をいただいた関根久雄教授に御礼を申し上げます。関根久雄教授には、3年次からゼミ生としてお世話になり、本稿の執筆にあたってはテーマの制定から添削に至るまでご指導いただいた。本研究の進め方に行き詰まり相談させていただいた際には、優しくアドバイスを下さり、自身の研究の方向性を再確認することができた。

また、ゼミ生の皆様にも感謝を申し上げます。先輩、同期、後輩を含め、全員で議論を交わしたことで新たな視点を取り入れることができた。コロナ禍においてオンラインでの授業や就職活動が多かった中で、毎週友人と顔を合わせて議論を交わしたことは、私の支えとなっていた。また、本稿に関しても、自分だけでは見つけ出せなかった疑問点やアドバイスを客観的にいただいたことで、より深く本研究と向き合うことができた。

続いて、本稿の執筆にあたってアンケート調査およびインタビュー調査にご橋梁いただいた学生の皆様に御礼を申し上げます。それぞれ部活動や勉強で忙しい中、アンケートに加えてインタビューも引き受けてくださった7名の学生の皆様、心より感謝を申し上げます。本研究に興味を持ってくださり、楽しくお話いただき研究の励みとなった。また、アンケート調査を送付するにあたって、他大学の部活動の部員との橋渡し役を担ってくださった友人に、特に感謝を申し上げます。

最後に、私の学生生活を常に支えてくれた家族に御礼を申し上げます。不自由なく大学に通い、学びを深め視野を広げることができたのは家族のおかげである。どんなときも私を信じて、見守ってくれた家族に深謝申し上げます。

改めて、本稿の執筆にお力添えをいただいた皆様に感謝の意と敬意を示し、本稿の結びとする。