The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	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
Author(s)	吉川, 葉月
Citation	日本学報. 2018, 37, p. 99-122
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/71625
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【卒業論文】

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―

吉川　葉月

目次

はじめに
1章　　先行研究
　1-1 スポーツ・ジェンダー分野との関わり
　1-2 歴史的変遷
　1-3 批判対象であるとする根拠
2章 男子マネージャーの不在
　2-1 マネージャーという領域に注目して
　2-2 戻って来なかった男子マネージャー
　2-3 女子の領域としてのマネージャー
3章 新しいマネージャー像
　3-1 経験者へのアンケート
　3-2 アンケートの考察
　3-3 主役としての支える立場
おわりに

はじめに

私がこの題材を選んだのは、高校と大学でマネージャーをやっていた経験からだ。ジェンダーという観点から考えた時に、運動部のマネージャーと言えば女子であることが普通となっている現状や、そこに向けられる視線は研究の対象になり得るのだと気付いた。そして女子マネージャーに向けられている視線は、決して好意的なものではないということにも気付かされた。“女子マネージャーという制度は、もちろん性役割分業や異性愛規範を再生産するものとして批判されるべきである”（高井昌吏「レモンの砂糖づけと女子マネージャーの歴史」）ある書籍の中で出会ったこの一文に、私は衝撃を受けた。高校時代の思い出の大半であり、現在の自分自身の一部分を形作っているかけがえのない日々が、ある視点からはそのように捉えられていると知って、涙が出そうだった。何をしようと個人の自由、という理屈を通したいわけではない。無意識的にしろ、自分達の選択や行動が社会の悪しき風潮の増長に加担していたのだとしたら、それは反省すべきだという考えに異論は無い。

そうした意識の元で改めてマネージャーについての言説に触れていったところ、納得できる部分もあった。性役割分業や異性愛規範に関してもっと自覚的になる必要があるのだろうということもわかった。しかしながら、男子運動部に女子マネージャーがいると性役割分業や異性愛規範を当たり前のものにしていく、だから良くない、女子はマネージャーなんかに「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と感じた。

マネージャーの研究として最もまとまっている高井（2005）において、自己犠牲的な側面が前提となったマネージャーは“奇妙”な存在として扱われ、その活動意義自体が研究対象となっている。インタビューなどの結果からは“彼女らは、メディアに提示された「女子マネージャー物語」を「最終目的」として受け入れているわけではない。男性集団の強固な絆や性役割などを逆手に取りつつ、男性集団との「境界」を利用し、それによって新しい物語を造り上げながら生きているのである。（p.184）”と示されているが、その「境界」の必要性によって、皮肉

にも結果としてジェンダー関係がより強固なものとして再生産されていると結論付けている。

その点を否定しようとは思わない。境界があるからこそ男子運動部でのマネージャーという活動を魅力的だと感じる場面も確かにある。しかし、私はそれだけがマネージャーを選択する理由であったり、続ける原動力であるとは思わない。ではなぜそうした「境界」を必要とするもの以外の活動意義が見落とされがちであるのか。そこに関係してくるのが、果たしてマネージャーは積極的に選択することを批判されるほど、自己犠牲的で価値のない、スポーツ集団に隷属するだけの活動なのだろうか、という疑問である。

本論文では、まず一章で高井（2005）を中心とした運動部とマネージャーに関する研究や、マスメディア、ネット上での言説を見ていき、運動部のマネージャーの歴史的変遷や社会での捉えられ方、批判対象とされている事実を確認する。

二章では、一章で振り返った歴史的変遷を、「女子マネージャー」ではなく「マネージャーという領域」に注目して追い直していく。そうすることで、「マネージャーと言えば女子」となっている現状に関して、男子マネージャーの不在[1]という側面が見落とされてきたことを指摘したい。かつては運動部のマネージャーといえば男子が普通であったのだが、数々の要因により女子マネージャーが誕生・増加、そして男子マネージャーは減少した。その成り行きは既に説明されているが、一度減少した後、男子がマネージャーの領域に戻って来ることがなかった点についてはまだ触れられていない。その原因を考察した上で、その結果「マネージャー」としての活動が、現在どのように捉えられているのかを示す。

三章では、マネージャー経験者九名に行ったアンケートを扱い、運動部の中でのマネージャーの立場を改めて確認する。マネージャーは、その所属するスポーツチームにおいては主役ではない。しかし、その立場を選択・継続しているマネージャーの人生における主役は本人自身だ。マネージャーの価値に関しては主体をスポーツチームの方に置いてその存在意義を取り沙汰されがちだが、主体をマネージャー個人の方に置くことで、支える役割として活動を「行う」意義を示したい。既に挙げた通り、高井（2005）の女子マネージャー物語を発見していく過程においても、「雑用」や「他人の世話」の何が楽しくて彼女たちは云々という懐疑的な視線は常に存在している。それに対し、「主体性」をキーワードとして新たなマネージャー像を提示していきたいと思う。

論文のタイトルに、「ポジション」という文言を用いたが、私は、マネージャーというのはチームの中でのひとつのポジションだと思っている。ポジションというのは、例えば野球で言うピッチャー、サッカーで言うキーパーのことだ。チームスポーツが好きだが得意ではない自分にとって、全ての中で「マネージャー」が最もチームに貢献できるポジションだと思っている。先述の通り、境界の存在、つまりプレイヤーが男性で自分が女性であること（そして自分が異性愛者であること）が、男子部のマネージャーを選択したことと無関係だとは言えない。そしてそのことを問題視することの意義が理解できないわけではない。「部活動のマネージャー」＝「男子運動部の女子マネージャー」ということが標準化されている現状に関しては問題提起すべきだと考えている。しかし、マネージャーに対する一般理解の中にはどうしても看過できないものが含まれていると感じた。今回の考察によって新しいマネージャー像が構築され、その主体の性別に関わらず、マネージャーのような「支える役割」を積極的に選択するという意志を、見直す一助になればと思う。

1章 先行研究

1-1 スポーツ・ジェンダー分野との関わり

研究においてスポーツは、「行う」ものの他「見る」ものとしても扱われる。メディア表象、鑑賞のあり方、そしてスポーツ組織の内部構造についてや指導のあり方など、課題は多岐に渡る。女性とスポーツに関する歴史的事象としては、女性とスポーツに関する初の国際会議「第1回世界女性スポーツ会議」がイギリスで開催されたのが1994年、日本において「アジア女性スポーツ会議」が開催されたのは2001年のことである。

2002年にはジェンダーフリーなスポーツ文化の構築を目指して「日本スポーツとジェンダー学会」が設立された。この分野では主に近代スポーツと男性性の強い結びつきが論じられ、スポーツにおいて男性と女性の種目がはっきりと分離されている点は“近代スポーツにおける男性の優位性、ジェンダーの階層性を堅持する”飯田（2004）ためのものだとされ、スポーツは“ジェンダー最後の砦”井谷（2004）と表現されている。女性アスリートにまつわる問題としてメディア表象が扱われる例も多い。「女性らしさ」を競うものとして女性専用競技が設定されたハイレベルな競技スポーツのみならず、より広範な活動としてのスポーツ報道においてもジェンダーバイアスが存在することが報告されている熊安（2000）。比較的新しい分野として、セクシャルマイノリティとスポーツについての研究がある。そこではやはり男性性とスポーツの結び付きから来る、異性愛規範の強さに居心地の悪さを覚えたセクシャルマイノリティである人々が、セクシャルマイノリティによるスポーツチームの形成に至った過程などが明らかにされている風間他（2014）。

またスポーツとジェンダーというテーマは、学校教育という大きなジャンルの中での問題としても扱われる。学校教育が日本の伝統的ジェンダー秩序を再生産する方向に働いているという指摘は木村（1990）などによりされており、中でも身体性と密接な関わりを持つスポーツに関しては、教科としての体育、特別活動としての部活動の二分野において語られる。教科としての体育に関しては、教育の場において、体力差に基づき男女が分けられている事実を問い直す熊安（2003）があり、体育教師へのインタビューを行った井谷（2005）では、体育教師は男性中心のジェンダーカルチャーを内包した「男の職場」としての毛色が強く、女性スポーツを亜流とするようなスポーツのジェンダーカルチャーを学校体育がそのまま受容していることを示している。部活動に関しては、運動部におけるセクシャルハラスメントの問題がある。そもそもジェンダーに限らず研究対象として部活動を扱う際には運動部の問題が指摘されることが非常に多く、体育会系運動部神話の究明を目的とした森（2002）などもそれにあたる。対象を文化部にも広げた調査としては羽田野（2001）が端緒であり、以降少しずつ増え始め、運動部所属者と文化部所属者では性役割分業意識に差異がある（運動部所属者がより強い）ことが明らかにされている（森 2006, 池上 2010）。

そして本稿で扱うマネージャーに関しては、スポーツとジェンダー、学校教育とジェンダー、どちらのトピックにおいても、触れられることは非常に多い。が、「男子運動部の女子マネージャー」は「スポーツ界（または教育現場）での性役割分業の象徴」であるとして扱われるものがほとんどで「マネージャー」という領域に焦点を当てたものは実は多くない。女子マネージャーを対象に詳細なインタビュー調査を行ったものとして畠山（2000）があり、女子がマネージャーの活動を選ぶ理由を分析している。それは社会の性役割分業意識から生じており、やはり女子マネージャーは性役割分業を再生産していくと結論付けられている。男子マネージャーが話題に上がるものには高橋・仁藤（2000）があり、性別によってマネージャーの職域に差があることを明らかにしている。マネージャーに関する研究の中で現在最も参照されているのが、高井昌吏による『女子マネージャーの誕生とメディア――スポーツにおけるジェンダー形成』（2005）であろう。詳細は次節で述べるが、本稿もこの研究に多くのところを負うている。

その他運動部のマネージャーに関する研究には、マネージャーの性格傾向と選手のモチベーションの関連について調査した伴・高木（2015）がある。コーチや監督の性格が与える影響についてはこれまでも指摘されてきたが、その関係性の中にマネージャーをあてはめた点が新しい。コーチや監督と同様にマネージャーの性格も選手のモチベーションに影響を与えるのだが、男子マネージャーの性格は選手の努力志向性・研究心に影響を与え、女子マネージャーのそれは勝利追求の項目に影響を与える、というのがこの調査によって示された結論である。

なお、これまでの研究で扱われているのは男子運動部のマネージャーについてが大半であり、マネージャーと言っても、女子運動部に所属する者はほとんど想定の外に置かれている。

1-2 歴史的変遷

前述した高井（2005）は、一冊全部がマネージャーについての研究[2]となっている唯一の書籍であろう。第一部では新聞記事や卒業アルバムなどを手掛かりとして女子マネージャーが誕生・増加した経緯を明らかにし、運動部のマネージャーの歴史的変遷をまとめている。第二部では新聞と漫画作品を扱い、女子マネージャーのメディア表象を追っている。そして第三部では現役マネージャー達へのインタビューから、メディアによって与えられたものとはまた異なる、彼女たち自身が作り上げた「女子マネージャー物語」について考察されている。女子のマネージャーの誕生・増加に関して、性役割分業以外の要因を当時の時代背景からそれぞれ明らかにした点、女子マネージャーに特化してメディア表象の変遷をまとめた点において、この研究の功績は非常に大きい。また男子運動部の構成を、男子と女子ではなく男性集団と女子という構図で捉えた点が新しい。

「マネージャーと言えば女子」となっている現状に横たわる課題を捉え直すことを目的としている本論文において、その歴史的変遷を正確に把握しておくことは不可欠だ。この書籍の第一部をまとめる形で、確認していこうと思う。

運動部のマネージャーという役割がいつ頃から存在していたのかということは明らかにされていないが、戦前から存在していたことは確かなようだ。戦前は男女別学が基本であったため男子運動部のマネージャーは男子であるのが当然だった。共学になってからもしばらくは男子マネージャーが主流の時代が続く。当時のマネージャーの立場は、現在想像されるものとは大きく異なっていた。マネージャーはチームの主将と肩を並べるようなポジションにおいて、対外試合の交渉や部員と指導者の潤滑剤、後輩のコーチ等の活動を行う存在だった。現在では顧問や指導者、またＯＢの選手が担うケースが多い役割だろう。雑用に近いものとしては備品の管理や練習後の後片付けなどが含まれてはいたが、一方で洗濯や食事作りといった家事的なものに関してはマネージャーの仕事には含まれず、部活動とは無関係の女子生徒に行ってもらうこともあったという。

このように、チーム外で補助的な役割を担う女子生徒の存在がある以上、共学になったということは女子のマネージャーが誕生する理由とは成り得ない。では誕生した要因が何だったのかというと、それはセクシュアリティであった。

男女共学を原則とする教育基本法が制定された1947年から更に十数年後、1960年代になると性の解放が進む。男子の側では、禁欲的態度に揺らぎが起こり、異性への欲求が発露し始めるが、「スポーツ」という領域の中では禁欲思想が依然として残っている。そのため同時代の他領域と比べて相対的に「ストイック」な「スポーツ男子」が出現することになり、そこに女子が惹かれていく。こうして両性の指向の一致が実現し、女子の叩いた運動部の門戸が開かれ始め、各地の運動部で女子マネージャーが誕生していくことになる。

女子のマネージャーは誕生と同時に爆発的に増加したわけではない。依然マネージャーは男子が主流で、彼らはチームの中で比較的上の立場に立っていた。女子のマネージャーの増加には「進学率の変化」という、また別の要因が存在する。

高度経済成長期を経て、女子の高校進学率は飛躍的に上昇した。1950年から1970年の間で36.7から82.7％と、実に50％近くの上昇だ。共学となった高校には女子生徒の数が劇的に増加することとなる。一方男子の方では大学への進学率が上昇した。1960年から1975年で13.7％から41％となり、これに伴って大学受験が激化していく。それは特に高校三年時における部活動への参加を妨げ、男子部員が不足することとなる。同期間中女子の大学進学率は横ばいであるため、同じ理由で女子の部活動参加人数が減ることはなかった。そうして、運動部の視点で見れば選手が足りない中で女子の手が余っているという状況ができあがった時、男子はマネージャーではなく選手として活動することを期待されて、マネージャーが不足する。そしてその不足を補う形で、女子がマネージャーの領域に参入するという例が増加していくのである。

このようにして、欠員を女子で補いたいという事態が起こった。そしてその前段階として、セクシュアリティを理由に男女両性間での指向が一致していたため、生徒達の方では「女子マネージャー」を実

現させる素地ができていた。しかし、女子のマネージャーという存在を許すかどうかの実権を握っていたのは、ほとんどの例においては運動部顧問の教師であった。彼らが女子マネージャーを積極的に受け入れる理由となったもの、それこそが「性役割分業」の考え方なのである。家庭における典型的な性役割分業であるサラリーマンと専業主婦という構図は、高度成長期に特徴的なものとして現れた。上を目指して奮闘する男性とそれを陰から支える女性という関係性が、時代的にも適合していたのだ。こうして男子選手と女子マネージャーは、「部内ジェンダー肯定派」と高井が名付けた部類の教師たちに受け入れられ、定着していった。

ここまでが、先行研究によって明らかにされた、女子マネージャーの誕生と増加の変遷である。

1-3 批判対象であるとする根拠

ここまで先行研究を見てきたが、ジェンダー的観点から見た時、女子のマネージャーは批判もしくは啓蒙されることはあれど、賞賛されることはない。教育現場において性役割分業の通りのポジションに女子と男子が配置されており、そこにはメディアの影響から異性愛的関係の出現可能性が自明となっている。そのためその構図は、既存のジェンダー観を再生産していくことにしかならない、という理由からだ。

そして、女子マネージャーへの好意的とは言い難い視線は、ジェンダー研究を行う人々からのものとは限らない。ここで、2014年の「おにぎりマネ」事件を参照したい。その年の夏の甲子園地区予選大会において、埼玉県の春日部共栄高校の女子マネージャーが、チームの勝利に貢献したとして日刊スポーツ紙面に実名付きで紹介された。見出しは「春日部共栄　おにぎり作り“女神”マネ」であり、選手の体力強化のためのおにぎり作りに焦点が当てられた。また「おにぎり作り集中のため」に進学クラスから普通クラスへ転籍した、という働きぶりを美談とするような文面であった。その報道があった直後、短文投稿サイトのTwitterで現代芸術家の大山結子が「この女子マネージャー死ねよ！（激怒）」という文言を含むツイートを発信し、広く拡散されたために話題となった。また一般人による「この飯盛女は、本能的にオトコに媚びることを知っている。良くも悪くも世渡り上手そうで、個人的には軽蔑したくなるタイプだわ。」というツイートも、大山結子と同じ立場からの意見として、同時にまとめサイトなどに掲載された。これらが広く拡散されることになったのは、共感を集めたからというよりは、個人、しかも高校生に対する中傷に近い内容になっていることが主な理由だろう。後に各人も、個人を中傷するつもりはなかったと述べている。

しかしながら、これらの発言は世論から完璧に外れていたわけではない。支持するとまではいかずとも「言いたいことはよくわかる」という趣旨のコメントは多数見られた。また、ジェンダーや男性学を研究している社会学者の澁谷知美による、「おにぎりマネ」事件を扱った記事[3]が雑誌に掲載されたが、その見出しのひとつには“性差別構造が学校で再生産されている”とあり、続けて“まっとうな批判である”と書き出されている。

「おにぎりマネ」事件に関する「批判」の矛先は二つある。一つは、大山結子らが後から述べた通り、女子生徒が進学クラスを諦めてまで「マネージャー業務に力を入れた＝男性を支える働きをした」、ことを美談とする社会的風潮である。これについては澁谷知美の記事においても“野球をしたい男子生徒のために女子生徒に飯炊きをさせるのは性差別だ”“女子生徒のクラス転籍は、男子生徒の食事作り（無償労働）のために、勉強（将来の有償労働に繋がる行為）の時間を削ったことを推察させる”と説明されている。

記事では続いて“批判の矛先は、女子生徒の自己犠牲を容認する学校ないしそれを美化するメディアに向いていたのであって、女子生徒ではなかった”と述べられているのだが、果たして本当にそうだろうか。批判したいのが本当に社会的風潮だけだったとして「この女子マネージャー死ねよ」「飯盛り女」という言葉が出てくるだろうか。その答えは、澁谷知美の同記事内に述べられていると私は考える。“性差別をすすんで受け入れる女性を発見して喜んでいるメディアは気持ち悪い、などの声が上がった”。つまり、日刊スポーツの記事で実名が上がった個人そ

の人を批判しているのではないとしても、彼女を含む、女子マネージャーという「性差別をすすんで受け入れる女性」は明らかに批判対象となっているのだ。これが、「おにぎりマネ」事件に関するもう一つの批判の矛先である。

2章 男子マネージャーの不在

2-1 マネージャーという領域に注目して

前章では、運動部のマネージャーにまつわる先行研究、歴史的変遷、女子マネージャーが現在批判対象となっている事実について確認した。「女子マネージャーに対する批判」とは、女子が男子のために裏方として活動するという構図と、それを自ら選択する女子個人に向けられているのだが、これは「マネージャーと言えば女子」がという通念があって初めて成立する批判である。そもそもその通念が現在浸透しているのはなぜか。高井の研究をまとめる形で確認した通り、かつてはマネージャーと言えば男子であることが普通だった。そこへ女子が流入・増加した経緯は既述した通りだが、マジョリティが男子から女子へ変わったタイミングは、はっきりと明らかにはなっていない。

女子マネージャーの「誕生」はともかく、「増加」に関してはその前に男子マネージャーの「減少」がなくてはならない。男子の不足があって初めて、女子は戦力として数えられる。マネージャーという領域において、「男子が減った代わりに女子を増やした」ためにマジョリティが変化したのだ。しかし「男子マネージャーの減少」の原因である、高校部活動における「男子選手の不足」はいつまでも続いたわけではない。「男子マネージャーの減少」の原因を「男子選手の不足」とするなら、その根本原因である「男子運動部員の不足」が失われた時、末端に起こった問題は解決されただろうか。女子マネージャーの誕生が女性の社会進出として捉えられていたことを思えば、一度低くなったマネージャーという領域への垣根が再び高くなることは時代の流れに逆行することとなるので考え難いが、それなら新しく増えた女子のマネージャーと共に、男子のマネージャーは以前のように活動を行っていけばいい。運動部に人が戻ってきて、男子の選手に余裕ができた時、マネージャーの領域にも男子は戻ってきたのだろうか。

その問いに対しては「戻って来なかった」と答えざるを得ないだろう。女子のマネージャーが増加して以降、マスメディアでの取り上げられ方を見てもマネージャーとして出てくるのはほとんどが女子であり、ただその賛否が議論されるばかりだ。現在の男女比率は女子が圧倒的マジョリティである事実を考え合わせても、女子マネージャーは増加を、男子マネージャーは減少の一途を辿ったと考えられる。マネージャーの領域から一度出て行った男子が、再び戻って来ることはなかった。かつてと同じ頻度で「男子がマネージャーを選択する」ことはなくなってしまったのだ。それはなぜか。時代を経て、男子の指向が変わったということも考えられなくはない。しかし変わってしまったのは男子の側というよりマネージャーの領域だという方が適切だろう。女子の割合が増加したことで、マネージャーという領域の内部、そして、そこに向けられる視線の方が、男子マネージャーが主流だった時代のそれとは異なるものになっていたのだ。

マネージャーのマジョリティが男子から女子へ変化するまでの歴史的変遷として、高井の研究では①女子マネージャーの誕生 ②男子マネージャーの減少に伴う女子マネージャーの増加 が明らかにされた。本稿では、その変遷を語る不可欠な要素として ③男子マネージャーが戻って来なかったこと を提示したいと思う。

2-2 戻って来なかった男子マネージャー

まずは女子のマネージャーの増加以降、マネージャーという領域の内部で起こった変化について考えたい。高井が明らかにしたところによると、“男子マネージャーは運動部のなかで決して低い位置に甘んじるのではなく、男性集団のなかで重要な役割を果たしていたのである。その仕事は、雑用からチームの中心的役割までさまざまであった”（高井、p.44）。

ここで言われる中心的役割とは対外試合の交渉、予算関連、スケジュール管理、監督と選手の橋渡し役などであるが、現在は雑用の方がマネージャーの活動としてまずイメージされることが多いだろう。

立場としても中心的役割からはほど遠い。こうした変化の原因は、他でもない、女子マネージャーの誕生にあると考えられる。

従来男性のものであった仕事を女性が担うようになることで、その仕事内容自体に変化が起こるという現象を、戦時下のホワイトカラーの職場に見出すことができる。金野美奈子の『OLの創造――意味世界としてのジェンダー』によれば、1930年からの十年間において、事務職従事者の数は四倍ほどに増加し、その中で女性の割合は9.1％から23.4％へと増加した。以降詳細な数値は明らかでないが、ホワイトカラーの職場における女性の割合が急激に増加したことは確かだ。その主たる原因はもちろん、男性が戦地へ召集されていったことである。男性がより優先的に担うべき役割に駆り出されたことで、男性が従事していた役割に女性が進出していくという変化は、受験戦争の時代にマネージャーの領域で起こったものと一致していると言えるだろう。そうして労働の場へ進出していった女性が担った仕事はどのようなものだったのか。金野は、銀行を事例として、当時の視線を通してこれを探った。

> 今まで男性が行っていたほとんどの仕事を本格的に女性に担当させなければならないという認識のもとで、戦時期には女性労働者の積極的な活用の主張が見られるようになる。それは一方では、女性の「勤労精神の向上」や「女子の敏感性、堅忍性等の特性」の発揮といった抽象的なスローガンであったが、他方では、労働者の訓練方法や仕事そのものを女性向きに見直すこと、すなわち、仕事を女性に合わせることの必要性の主張であった。（金野、p.121）

男性が担っていた役割を女性が引き継ぐにあたって、仕事内容が同じままでは女性には務まらないと考えられていたのである。そのため仕事内容をより女性的に、つまり簡単に変えてやる必要があった。それと同じことがマネージャーの領域でも起こったと推測できる。女子と男子が混在していた時点であれば、男子が行っていた活動内容のうち難易度の低いものから女子に与えられるという形であっただろうし、やがて男子がいなくなってしまった場合には、難易度の上位にあったものを含む「男子にしかできないこと」は顧問教師や主将、ＯＢに振り分けられたのではないだろうか。いずれにしろ、新参の女子に男子が行っていたものと全く同じ活動内容が引き継がれた例が多かったとは考えにくい。マネージャーを目指した女子達に割り振られたのは、「女子マネージャー」としての活動[4]だった。「マネージャー」になったつもりでいた女子達は、実は「女子マネージャー」になっていたのだ。

このようにして、マネージャーという領域の内部で、マジョリティが男子から女子へ変化する過程において活動内容にも変化があった。主体の性別が変わったことで、活動内容そのものが変わってしまったのである。現代でも、同じマネージャーという立場であっても男子と女子の間では主とする活動内容に差があるということは、2000年の高橋・仁藤による報告で明らかとなっている。以下、考察の部分から引用する。

> 男子マネージャは、通常の練習中の仕事はそれほど多く担当しない。むしろ、練習中の手伝いはなしという回答が多い。その代わり、合宿中の宿舎の手配、遠征費集め、また、練習試合の申し込みや、通常時の会計・買い物・球場の手配・移動手段の確保などの職務、客の接待、連盟役員などの仕事を多く担当している。これらは管理的職務、または対外交渉といった性格を持つ職務であるといえる。
>
> これに対して・女子マネージャは日常的な練習で水分補給やボール拾いといった周辺的・副次的な職務を担当している。また、ベンチ掃除や部室掃除などの家事労働的職務（雑用）も担っている。ただし、宿舎の手配、遠征費集め、会計、データ処理などの管理的な職務の担当率は比較的低く、練習試合の申し込みや連盟役員などの「チームの顔」として対外的に出る役割はほとんど担っていない。（『行政社会論集12』p.101）

今やマイノリティとなった男子マネージャーも、活動内容は男子マネージャーが主流の頃に行って

いたものに近いのだ。女子のマネージャーの誕生は、それまで部活動団体に存在した「マネージャー」の、性別が変化したこととイコールではなく、「女子マネージャー」という存在の誕生だったことの裏付けと言えるだろう。

こうした内部での変化に伴い、マネージャーに対して向けられる外部からの視線にも変化があったことが、メディア表象からわかっている。一章二節で扱った高井の研究によれば新聞での女子マネージャーの描かれ方は、1960年代から1970年代にかけて、「女性の社会（スポーツ界）進出」だったものが「女性的なものなので女性がやるべき」と変化している。内部の変化と同時に、そこへ向けられる視線も変化していった。このことについて、先に挙げた銀行の例では金野がこのような考察を述べている。

> 女性労働者による担当を前提にすると仕事の簡素化や見直しが必要である、という主張において構築されるのは、「女性」だから「簡単な事務」を担当する（はずである）という意味である。ここでは、「簡単な事務」は仕事の属性ではなく、「女性」の属性としてとらえられている。つまり、「女性」の仕事が「簡単な事務」なのであり、その逆ではない。この見方にしたがえば、女性の仕事はそれが何であっても「簡単な事務」だということになる。（金野、p.122）

「女性だから簡単な仕事が与えられる」ということに加えて「女性が行っているから簡単な仕事だとみなされる」可能性があるということだ。これらはどちらが正しいということではなく、相互に影響し合って「女仕事＝簡単・単純」という構図を作り出しているのだろう。こうした構図は、言うまでもなく、男性性に対しより大きな価値を見出す男性優位的な社会の風潮によって産まれている。

「女性だから簡単な仕事が与えられる」という内部での出来事と、「女性が行っているから簡単な仕事だとみなされる」外部からの視線によって、マネージャーという領域は「女子が簡単なことを行っている」場所となってしまい、男子は戻って来ることができなかった。つまり、男子が入りたいと思う領域でも、入るべきだと思われる領域でもなくなってしまったということだ。

2-3 女子の領域としてのマネージャー

マネージャーのマジョリティが変化するにあたって、男子の減少と女子の増加があったわけだが、男子の減少にはやむを得ない理由があった。それが解消されてからも男子が戻って来ることはなかったという事実があって初めて、「マネージャーと言えば女子」という現状が完成するのである。女子の増加という現象が、内部の変化と、それに伴う外部からの視線の変化をもたらした。結果としてマネージャーという領域は女子のものとなったわけだが、その通念が確立されたことで、外部からの視線には更なる変化があったものと考えられる。

再三高井の研究を引くが、メディア表象において「進出」「女らしい」の次に現れたのは、「性役割分業の反映である」という視点だった。事実を辿れば性役割分業に則って女子や男子がポジションを選択したわけではなかったのだが、女子と男子が分けて配置されたことで、性役割分業の構図が後からあてはめられてしまったのである。そして女子のマネージャーと男子の選手という分担が一般的になるほど、性役割分業にあてはまっていることも相俟って異性愛的恋愛関係の可能性が自明となっていたのだろう。「性役割分業の反映である」という視点が朝日新聞紙面で語られるようになったのと同じ1980年代より、女子マネージャーは少年漫画において“異性愛的欲望、それを発揮するのにもっとも身近な存在”（高井、p.127）として登場するようになっていく。この傾向は現代にも続いており、少年スポーツ漫画におけるヒロイン役は、主人公が所属する部活動のマネージャーであることが多い。現状にこうした表象が多いことは、取りも直さず男子がマネージャーを選択することを阻害している。マネージャーと選手の間に恋愛関係が生ずる可能性が自明だとすると、その関係が男性同士のものとなった時、同性愛嫌悪の意識が働いてしまうためだ。私自身が現在所属している団体の男子選手に対して、「男子がマネージャーをやる時は大抵、怪我で選手ができない、とかの留保が必要だよね」という話をしたところ「そう

いうのなかったらちょっとコワいよね」という返事をされたことがある。その場にいた他の選手も概ねその見解に同意していた。文脈から考えてここでの「コワい」とは、彼が男性から好意を持たれることを警戒する感覚から出てきた言葉だと考えられる。

こうして女子の領域としてのマネージャーが確立していき、その結果として、女子マネージャーは性役割分業や異性愛規範を再生産すると言われている現状がある。ただ、女子のマネージャーが容認される理由のひとつが性役割分業だったとはいえ、少なくとも女子マネージャーが誕生及び増加して行った過程のある段階までは、マネージャーの領域は数の上では男女平等の方向へ進んでいた。マネージャーが女子の領域となった決定的な原因は、男子が戻って来られなくなった点にあると言うことができるのではないか。

この主張を明確にした時、生ずる疑問がある。マネージャーと言えば女子となっている現状が「性役割分業の再生産に繋がる」として批判される時、その解決策として叫ばれるのはなぜ「女子マネはいらない、なくそう」なのか。なぜ「マネージャーという領域を男女両方のものとしよう」とはならないのか。マネージャーは、必ずしも部活動の運営に必要ではないと言われることも多いが、逆に、いることによる利が全く無いと考える人も少ないと思われる。やりたいと考える人間がいる限り、マネージャーそのものをなくすという解決策は、優先順位を最も低く置かれるはずなのではないかと思うが、実際にはそうではない。

その理由について、二つ推測することができる。一つ目は、マネージャーのマジョリティが女子である現状に関し、「男子が排除されている」という認識がほとんどなされていないことだ。自らマネージャーを志願する男子というのは少ない傾向にあるが、それはそもそも外部からの視線が、マネージャーのような「支える立場」を男子の選択肢の中から奪いがちであるためだ。批判する主体の呼称を「マネージャー」ではなく「女子マネージャー」「女子マネ」としておきながら男子マネージャーに関しては触れていないケースが多いことも、「マネージャー＝女子」という発想が固定化していることを示しており、問題の本質を分かり難くしている。そして考えられるもう一つの理由は、マネージャーを「する」ことに対して価値が見出されていないということだ。マネージャーのやっていることは雑用ばかりで何の役にも立たない、身を削って他人に奉仕することを選ぶ道など閉ざしてしまえ、ということである。そうなれば、もはや主体の性別がどうであろうと、マネージャーそのものが批判すべき対象となる。

マネージャーの活動はとにかく奉仕的に見られがちだ。「他人の世話を焼くだけ」「自分の夢を他人に託している」。そしてそれは「自己犠牲」だと捉えられる。活動内容に関しても、やっていることは主に「雑用」であり「選手の身の回りの世話」とやはり家事仕事をイメージさせるような言い回しを使われる。

しかし、女子が簡単な仕事を担わされていることも事実だが女子が担うから簡単な仕事だといわれるのだ、という言説に沿って考えれば、現在女子であることが普通となっている運動部のマネージャーはその影響を受けている可能性があるのではないだろうか。

ここまで本稿においても、運動部の中でマネージャーの活動は選手としての活動よりも重要度が低い、ということは前提において話を進めてきた。ただ「重要」というのは、とある運動部団体が成立する要素としての意味合いである。受験戦争の時代に男子運動部において人員不足が発生した際、男子マネージャーが選手として駆り出されたことでマネージャーの成り手が不足したという出来事も、その論理に基づいて発生したにすぎない。そういった意味での重要度は、活動を「する」ことの価値の大小とはまた別の話である。

部活動の意義というものに立ち返って考えてみたい。部活動は学校教育の中では特別活動として位置づけられている。文部科学省が告示する学習指導要領に部活動が初めて登場したのは2008年[5]のことだが、現在も特別活動の中の一項目として設置されているわけではなく総則の一部に言及されているのみで、立ち位置としてはやや曖昧である。また指導方針としての意味合いが強いため部活動の意義に関する説明が少ない。そのため、以下に中学校の学習

指導要領[6]と共に、大阪市教育委員会が告示している部活動指針からの抜粋を引用する。

生徒の自主的，自発的な参加により行われる部活動については，スポーツや文化及び科学等に親しませ，学習意欲の向上や責任感，連帯感の涵養等に資するものであり，学校教育の一環として，教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際，地域や学校の実態に応じ，地域の人々の協力，社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。（中学校学習指導要領）

子どもたちが、生涯にわたって健康で活力ある生活を送るために、部活動は重要なものであります。とりわけ自己の発育・発達の程度にふさわしい部活動を行うことは、心身の健全な発達を促進するのみならず、生涯を通じてスポーツ活動や文化的活動を実践していく上で、とても大きな意義を有しています。部活動は、学年や学級を離れた集団として、自主的・自発的な活動を展開し、生徒同士がお互いに協力し合ったり、自己の責任を果たしたりする等、社会生活を営む上で必要な協調性、責任感を培うとともに、個性の伸長、体力の向上を図る学校教育活動の一環として、その役割には、保護者や地域からも大きな期待が寄せられています。（大阪市教育委員会部活動指針）

中学校指導要領からは

① スポーツや文化及び科学に親しませる

② 学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養

の２点が、そして部活動指針の方からはそれらに加え、

③ 心身の健全な発達を促進

④ 個性の伸長

⑤ 体力の向上

が主な意義として示されていることが読み取れる。マネージャーは所属としては運動部であるがスポーツを実践するわけではない[7]ため文化部と同様に⑤を除くとして、他の４項目の達成には十分に与していると考えられる。つまりマネージャーの活動を、これらの規則が示す意義に沿っていないという意味で価値が無いと断ずることはできないのである。

ただし、部活動は教育課程の中でも特別活動という一種の課外活動に過ぎず、参加を強要するものでもないため、そうした位置付けを明示している規則が例示的に示す意義にかなっているという理由のみでその活動を肯定することは、やや強引と言えるかもしれない。次章では、マネージャー経験者へのアンケートを扱い、より現実的な情報からマネージャーの活動の意義を探っていくこととする。

３章 新しいマネージャー像

3-1 経験者へのアンケート

この章では、アンケートの対象者らがマネージャーを選択する前に抱いていたイメージと、環境や内容に対してどのような思いを抱きながら活動を行い、その結果としてマネージャーというものをどのように捉えたかを明らかにしていく。結果からは、経験者達が必ずしもマネージャーの活動を「する」ことを肯定しているわけではないことがわかる。また活動を奉仕的と捉えている者もいれば、プレイヤーとの関係性を独自に捉えている者もいる。その中でも、立場は支える側であっても姿勢としては主体的な者を見せていた経験者をピックアップし、サポート役割が生み出すことのできる価値やその立場を自ら選択することについて、学校の部活動にとらわれない広い視点から意義を探っていきたい。

アンケートを行ったマネージャー経験者は九名。コミュニケーションアプリのLINEによって項目を送信し、LINEや手書きのメモなど任意の方法で回答してもらった。回答後も、場合によっては追加で質問を投げかけ、より正確に意図を把握するように努めた。対象者の条件とアンケート項目は以下の通りである。

※全て自由記述。大抵が１問に対し 50 ～ 100 文字程度の回答。

これまでの調査では野球部のマネージャーを対象とするものが多かったため、あえて野球部の所属者を避け、対象者を決定した。同環境での比較を行うため、Ｘ群やＹ群などのグループを設置した。所属団体が同じことによる回答の偏りを避けるため、

【アンケート対象者の条件】

	プレイヤー	経験時	競技内容	同期マネージャー	入部年度
A	男子	高校	ハンドボール	女子５名	2009
B	男子	高校	ハンドボール	女子５名	2009
C	男子	高校	ハンドボール	女子５名	2009
D	男子	高校	ハンドボール	女子５名	2009
E	男子	大学	バレーボール	女子２名	2012
F	男子 / 女子	大学	ボート	男女多数	2012
G	女子	高校	バレーボール	女子２名	2009
H	男子	高校	アメフト	女子４名	2013
I	男子	高校 / 大学	アメフト	女子４名 / 男女多数	2013/2016

※対象者は全員女子、引退まで継続（Ｉは大学部活動に在籍中）。
※大学での経験者のケースは全て体育会所属の部活動。
※Ａ～Ｄと本稿の筆者を含めた５名が同じ部活動の同期。便宜上Ｘ群と呼ぶ。
※ＨとＩが高校時に同じ部活動の同期。便宜上Ｙ群と呼ぶ。
※活動頻度としてはＸ群、Ｇ、Ｙ群が高校運動部としては標準的、Ｅも大学運動部として標準的だが、ＦやＩの大学での団体はより活発。なおＩが所属する関西学院大学アメリカンフットボール部は学生団体として日本一となった回数が最多。

【アンケート項目】

設問１	自分が始める前のマネージャーのイメージ
設問２	設問１のイメージが具体的なキャラクターや人物として存在したか
設問３	マネージャーに興味を持った時点・きっかけ
設問４	マネージャーを始めた理由・決め手
設問５	始める前と比べてギャップを感じたこと
設問６	マネージャーをやっていて辛かったこと
設問７	設問６の内容にも関わらず継続した理由
設問８	（経験時が高校のみの人限定で）大学で続けなかった理由
設問９	現在マネージャーに対して抱いているイメージ
設問10	（「おにぎりマネ」事件のＵＲＬを添付）このような記事をどう思うか

※全て自由記述。大抵が１問に対し 50 ～ 100 文字程度の回答。

マネージャーを始めるまでのことを問う設問１～４は統計的に見ることとし、始めてからについての設問５～１０は個人を軸として見ていきたいと思う。アンケートから得られた回答をそのまま抜き出して表記する場合は〈 〉の中に入れ、誰のものかを表記しておきたいものは〈発言：A〉のような形をとっている。

【設問１】自分が始める前のマネージャーのイメージ

９名中４名が活動内容を〈家事〉〈身の回りのこと〉という言葉で表現した。うち１名は〈選手のアイドルかつお母さん：A〉と、はっきり母役割を意識している。それらの言葉がない回答でも〈ヒロイン〉〈美少女〉〈かわいい子〉〈キャピキャピしてて、可愛くて、男目当て〉などの言葉が含まれていた。

マネージャーを選択した女子が抱いていたイメージは一般的なものと大差なく、ビジュアルの良さや家事能力に長けるなどの、男子から異性愛的要望を発揮されやすい属性を持つ存在であった。

【設問２】設問１のイメージが具体的なキャラクターや人として存在したか

最も名前が挙がったのは『タッチ』の浅倉南であった。２名が〈浅倉南〉と回答し、加えて２名が〈強いて言うなら〉などの前置き付きで挙げた。浅倉南

は高井のインタビューにおいては“「女子マネージャー」と言えばすぐに出てくる「南ちゃん」は、女子マネージャーの典型的なモデルとなっている”（高井，p.165）というほど影響の大きな存在であったが、今回のアンケートでは〈強いて言うなら〉を含めても名前を挙げた人数は半数に満たなかった。高井の時からは五年以上が経った時の流れもあるだろうが、加えて、女芸人のいとうあさこ[8]が影響している可能性も考えられる。他には、野球漫画『おおきく振りかぶって』[9]の篠岡千代の名前を２名が挙げている。篠岡千代は家事的な活動ではなく情報収集能力や分析能力において、監督やプレイヤーから評価されている点が、従来の女子マネージャー像とは異なる点だと言える。他の回答者からは特定のキャラクター等は挙がらなかったが、〈漫画やドラマでなんとなくイメージしてた〉と述べる者もいた。

【設問３】マネージャーに興味を持った時点・きっかけ

いざ部活動を選択する、という段階の前からマネージャーに興味を持っていた者はＢ・Ｈ・Ｉの３名であった。Ｂ・Ｈは〈中学の時にはなかった部活〉ということで高校では興味をそそられたという。Ｉに関しては中学生の時に高校生の兄がやっていたアメフトの試合を見て〈このチームに入りたい〉と思ったが、〈選手として入るわけにもいかず[10]、マネージャーとして〉入ろうと思ったのだという。その他は、友達に誘われた・先輩に勧誘された、など偶発的な要因によって初めて興味を持っていた。

仮入部などに行ってみた結果としての回答を含めると、「スポーツへの興味」は「マネージャーへの興味」を持つに至る要素として重要な位置を占めているように思われる。プレイヤーとしての入部を検討していた、という意味での興味もあるが、注目すべきは競技者として以外の興味の持ち方である。〈元々スポーツを観るのが好きだった〉〈スポーツが苦手で興味もなかったが、体育館の中で目の前で色々なスポーツをしている人たちを見られるのは楽しいと純粋に感じた〉〈運動できなくても（運動部で）役に立てると感じた〉彼女らは、スポーツの世界において自身がプレイヤーとなる可能性を低く見積もっているがためにマネージャーというポジションに魅力を感じている。身体能力が高いという意味で運動ができる人ばかりがスポーツに興味を持つわけではない。Ｉの例を見てもマネージャーは、競技者としては参加できない、もしくは活躍することができない者が選択できるスポーツ参加の方法として考えられている。

【設問４】マネージャーを始めた理由・決め手

〈新歓が楽しかったのでノリで〉〈他の部活に入る予定もなかったので〉〈友達が一緒だった〉（同趣旨３名）など、受け身な理由である回答が目立った。その他には〈先輩がかっこよかった〉〈人手として必要とされている･力になれるような気がしたから〉〈久々にスポーツの応援をしたのが楽しかった〉などの要素があった。

設問３と合わせて見ても、マネージャーに対して明確な憧れを抱き、強い意志によって選択したような例がなかったことがわかる。競技への特別な思い入れがあったのもＩだけだった。マネージャーを選択する時点でその競技への興味は必ずしも必要ではない。設問３で〈中学の時にはなかった部活〉が挙がっているよう、マネージャーは多くの学生にとってそれまで経験したことのない役割だ。〈新鮮で、新しい経験ができると思った〉という回答もあり、「新しいことを始める」という意識が働いている。特定の経験も能力も必要なく、必要経費も多くない場合が多いマネージャーは、新しく始める部活動として選択しやすいものでもあると考えられる。

【設問５】始める前と比べてギャップを感じたこと

ギャップはほとんど、活動内容に関するものと人間関係に関するものに集約された。活動内容に関しては、イメージよりもマネージャーの存在感が小さかったという意味でのギャップを挙げたものが５名、大きかったというギャップが２名だった。人間関係については、プレイヤーと対等じゃない、壁がある、などが挙がった。

ギャップに関しては次の設問の辛かったことと関わりがあるケースが多いので、考察は次にまとめる。

【設問６】マネージャーをやっていて辛かったこと

辛かったこととして挙がったのも主に活動内容と人間関係である。X群およびHでは〈マネージャーが複数いる中で自分の存在意義が感じられなかったこと：D〉に代表される存在意義の点と、マネージャー内やプレイヤーとの間でコミュニケーションが上手くいかないことがあったという点が共通して上がった。活動内容を挙げた回答には〈４時半起きで選手５０人分の朝ごはんを作る[11]こと、朝練に付き合って真冬に自転車で川を往復したこと：F〉〈土日や長期休みも半日は必ず部活があり、それも長引いて時間通りには終わらない：G〉などの感じ方をしている。また特殊な例として、Eは飲み会などにおいて期待される役割を挙げた。

X群中の３名がマネージャーの存在感が思ったよりも小さかったというギャップを抱き、４名全員が存在意義について悩むことがあったと回答しているのは、団体としての傾向もあろうが、同期マネージャーが多かった[12]ことにも起因するだろう。マネージャーとしての活動に「存在意義の肯定」を期待していたが、同期が多かったために一人当たりのそれが薄れて感じられたことが伺える。似た回答をしたHも同期のマネージャーは４人と比較的多いが、ここには更に違う要素が加わる。Hの場合は同期だったIが〈そのチームに入れるならどんな形でも良かった〉〈関西１になりたかった〉〈チームのためになるなら何でもしたかった〉と、入部時点で非常に高いモラールを有しており、それが活動にも反映されていた。

Iは初め〈いてもいなくても一緒じゃね？　的な感じ。チームの勝ち負けに何の影響もないことが嫌だった〉という印象を抱き、本来プレイヤーのみで行われるミーティングに一人で出るようになったり、今までになかったトレーナーという役職を作り出して自ら就任したりと我が道を突き進んだ。彼女は兄の影響から競技への知識も豊富で、Hを始めとする同期マネージャーはついていくことができなかったという。活動も後半になる頃にはH以外の同期たちは活動をサボりがちになり、Hは〈自分よりめっちゃ仕事する人と全然仕事しない人がいて差がすごかった〉ことを辛かったこととして挙げている。人数が多かっただけでなく、同期内でモラールの差が顕著であったことがHの回答を招いた。

想像していたよりマネージャーの存在感が大きかった・仕事が多かったという意味でギャップを挙げたF・Gは、辛かったこととしても活動内容や頻度を挙げている。Iの大学の団体についての回答もこれと同類である。特に大学部活動では〈部の運営がほとんどマネージャー任せ：F〉〈仕事の量が多すぎて夜11時に学校を出る毎日、帰ったら日付超えて、そっから晩御飯食べること：I〉と非常に多くを負っている。FもIも同期のマネージャーは男女含め多数いるようだが、X群などの例と比べて元々団体がマネージャーに期待する役割が大きい[13]ため、存在意義は感じやすいのだろう。

もう一人の大学部活動経験者のEが辛かったこととして挙げたのは、〈飲み会が大変。おしゃくの大変さ、介抱、下ネタ。他大のマネと阪大のマネとの間で序列をつけられた〉であった。マネージャーは酔い潰れたプレイヤーの介抱係と位置付けられたり、下ネタで嫌な思いをすることが多かったそうだ。また彼女の部は他の大学からもマネージャーを迎え入れており、大阪大学の女子より女子大学の女子の方が「女子っぽい」などの序列をつけられ不快な思いをしたという。活動内容に関しては、ボールを触るプレー補助は意外と多かったもののあとは楽だったと言っており、女性であることと活動で大きな役割を果たすことが同時に期待されない傾向がここからも読み取れる。なお飲み会などで受けた扱いや序列付けに関しては〈一般職と総合職みたいな関係は社会に出ても同じだったけど〉と言っているように、マネージャー/プレイヤー間特有のものというより、男女間ならどこにでも起こり得るものと考えられる。特にこうした男女の区別は高校時より大学以降の方が顕著であると考えられるので、大学の運動部団体を調査対象とする場合は特に、その区別が「マネージャーとプレイヤー」によるものなのか「男と女」によるものなのか、注意する必要があると思われる。

【設問７】設問６の内容にも関わらず継続した理由

９名中６名が、結局クラブメイト（マネージャー、プレイヤー共に）が好きだった・部活が居場所だっ

たことを理由として挙げている。マネージャーならではと言える内容としては〈同期や後輩が成長していく姿を近くで見守ることが好きになっていったため：B〉〈応援することも楽しかった：C〉〈できることを探すのも楽しかった：D〉〈自分で何かするよりもサポートの方が合ってるって自覚できたしその上で役に立ててる実感が味わえた：D〉〈選手が頑張って成果を残してくれると嬉しいから、選手が喜んでくれたから：F〉〈「ありがとう」と言って貰えることが嬉しかった：G〉などが挙がった。

【設問８】大学で続けなかった理由

マネージャーを続けることを候補に入れていたのは６名中２名だった。それぞれ他に所属を検討していた団体があり、両立できる団体が見つかればという気持ちだったが見つからなかったのだという。また逆に、マネージャーはやりたくないと思っていた者も２名で〈マネージャーのような自分のためにならない事ではなく、自分がやりたい事をやろうと思った：G〉〈高校の時の（人間関係の）ことを思うと二の舞は嫌だなと思った：H〉という思いがあったという。残り２名はサークルや部活動団体に入ることを前提にはしておらず、マネージャーを続けることが積極的な選択肢としては無かったようだ。

続けたくなかったわけではない４人は別として、経験した結果としてマネージャーの活動にマイナスイメージを持ってしまった者もいた。Gは次の設問９の回答も合わせると、マネージャーの活動は〈自分のためにならない〉〈身にならない〉と感じている。Hは競技や活動内容などに関わらず、人間関係によってはマネージャーそのものに魅力を感じなくなってしまう例があることを示している。

【設問９】現在マネージャーに対して抱いているイメージ

この設問に関しては二節以降の考察において中心として扱っていく。

【設問10】このような記事をどう思うか

これは、本稿の一章三節で取り上げた「おにぎりマネ」事件に発展した記事を、マネージャー経験者はどのように捉えるのかを探るための設問だった。反応は概ね３パターンに分かれた。

(1) 選手だけでなくマネージャーにもスポットライトが当たるのはいいことだ（A・F・I）
(2) 本人がやりたいことなら別にいいのでは（G）
(3) 違和感や疑問を覚えた（C・D・H）
※B・Eからの回答は特になし。

炎上とも言える広がり方を見せたこの記事に寄せられた様々な意見は、女子マネージャーが「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」と書かれた箇所をどのように捉えたかということによっていた。しかし、実はこの内容は正確ではなかった。一大事件となった後、件のマネージャーの引退を機に行われたインタビューで「勉強を犠牲にしてマネージャーをした、という見方もあるようですが、真相は？」と尋ねられ、彼女は「それはないです。勉強を犠牲にする気はありませんでした」「勉強が追いつかなかったわけではないです。成績が落ちたわけでもありません。今のクラスでも満足行く結果が残せると思ったし、できていると思います」と答えているのである。記事内容が明らかな誤りを含んでいるわけではないが、誤解を生む表現であるという批判は免れないだろう。この相違に思い至る回答者が何名いるか、ということが、設問を設定した際に注目したいと思っていたポイントであった。

この記事内容をそのまま肯定的に捉えたのが (1) の反応である。この記事を「支える立場に注目したもの」と認識し、その取り上げ方に関しては〈もう少し苦労部分を載せて欲しい〉などの視点もあったが、「おにぎり」や「転籍」などのキーワードには反応を示さなかった。

(2) は一見肯定的にも見えるが、〈彼女がやりたいからやってるのであろうと思うので、特に何とも思わない。いいんじゃないでしょうか…〉という回答の全体を見ると、「転籍」の件に注目し、彼女の行動が世間から批判を受ける可能性には思い至っているように考えられる。注目したいのはGがマネージャーの活動を〈自分のためにならない〉〈身になら

ない〉と捉えている点だ。自己犠牲的だと思っているからこそ、本人がいいなら……という感想が生まれたと考えられる。

(3) の３名はそれぞれ記事の内容に対して疑問や違和感を覚えている。

〈かわいい子だし取り上げたら注目されておいしいんかなー。最難関のくだりは「ほんまに？」と思った。おにぎり作りはアイコンとして目立たせただけなのでは？　読んだら「バカちゃうん？」って意見がまず出てきそう：C〉

〈記事中では、学業という個人の目標が、部という集団の目標に比べて重要度が低いものと捉えられているように思えてならず、それは自分の考えとは馴染まない……（中略）……仮にこの記事内で「おにぎり作りのために転籍をしたマネージャー」という部分が「部活動に打ち込むために転籍をしたプレーヤー」に置き換えられても同様に違和感を抱いただろう……（中略）……学生の本分であるとされる学業がないがしろにされているような印象を若干受けるためそこには違和感を覚える：D〉

〈おにぎり作り集中のためってめっちゃおもろいやん。おにぎりを何時間作ってるんやこの子は。この記事を書いてる人が違和感を持たないのもおかしい：H〉

上記回答者は、マネージャーとしての活動を優先してクラスを転籍したことや、活動の中でも「おにぎり作り」が主たる原因かのように書かれていることに対し違和感を覚えている。Hの〈めっちゃおもろいやん〉は信じ難いというニュアンスだそうで、これも事実との相違がある可能性を感じ取った表現である。既に一章三節でこの事件への世間の反応を確認したが、この可能性に思い至り疑問として掲げた意見に出会うことはほとんどなかった。自己犠牲的行動を美談とすることはよくない、という声は上がっても、その自己犠牲的行動は本当か、という声は上がらない。それは、「マネージャーとは自己犠牲を厭わない存在である」ということが前提としてあるからに他ならない。Dに関しては美談としていることを批判するのみとも受け取れるが、下線部に注目すると、マネージャーとプレイヤーの行動基準を同等に扱っていることがわかる。マネージャーだからそういう（本分ではない方を優先するという自己犠牲的な）ことをする、という因果関係を肯定していないのだ。

3-2 アンケートの考察

一節では設問ごとに回答をまとめたが、本節以降で設問を縦断し、個人に注目する形で考察を行っていこうと思う。特に設問９への回答が個人差をよく表していると思われるため、中心として見ていく。

設問１の回答に関しては差異がそれほど見られず、設問２がその後の活動に及ぼした影響もそれほど大きくないと思われる。そのためこの２問に関しては、「かつてよりも『タッチ』の浅倉南は女子マネージャーのモデルとしての影響力を弱めており、代わってより女性性と切り離された能力において評価される『おおきく振りかぶって』の篠岡千代のような新しいイメージを持ったキャラクターが台頭してくる可能性がある」、「憧れの対象とするような女子マネージャーのモデルキャラクターが思い浮かばない人も多い」「にも関わらず、運動部のマネージャーといえばビジュアルの良さや家事能力の高さ、母役割など、女性性と強く結びついた属性を持つという、従来とあまり変わらないイメージを保持している」ということを、一旦の考察としたい。

設問３・４からは、一節でまとめた通り、運動部のマネージャーが「新しいことを始めようと思った時に始めやすい部活動」「競技者としてでは参加できない・活躍できない人にとってのスポーツ参加の一手段」と捉えられていることがわかる。この捉え方が留保無しにできるのは、現状では主体が女子である場合に限られてしまうが、特にスポーツ参加の一手段としての可能性は主体の性別に関係なく開かれているべきだ。運動が苦手でもマネージャーとしてなら他の能力を生かしてスポーツ界に関わることができる、という選択を、男子が女子と同じ気軽さでできるようになることは、マネージャーの領域に

いる個人に対して性別が問われなくなることのメリットに数えられる。

設問５以降を見ていく。所属団体が同じでありながら回答の差異が最も顕著であるＹ群のＨ・Ｉをまず取り上げる。

Ｈの設問５～８への回答からは、マネージャー間のモラールの差が主な理由となって人間関係が上手くいかなかったことが伺えた。我が道を進むＩと分担を放棄する他の同期との間に挟まれて、Ｈはそれまで通りの活動をこなした。結果として設問９の現在抱いているイメージについて〈誰にでもできる仕事だけど誰かがやる必要がある。できることを自分で探していかないと存在意義を見つけられない〉と回答しており、マネージャーが担う役割自体は比較的重要と捉えているものの、自分の存在意義を見つけることが難しかったと感じている。それはやはり、飛び抜けてモラールの高いIが身近にいたことから来ているのだろう。

一方Ｉは設問６でまとめたように、強い思い入れを持って飛び込んだマネージャーの活動のチームへの影響力の小ささにがっかりしつつも、〈チームのためになるならなんでもしたかった〉という思いを持ち、ミーティングへの参加や新しい役職を作り出すなど主体的に活動を行った。その結果として設問９に〈直接的に勝ち負けには関わらないかもしれないけど、だれに見られる事もない仕事をするからこそ本当の意味でのチームへの貢献もある〉と述べており、マネージャーとしての活動意義を自分なりに見出している。

この比較からわかるのは、活動環境が同じであっても活動への意識や取り組み方が違えば、モチベーションや自分の役割への認識が全く変わってくるということだ。ＨとＩは同じ団体に所属していながら最終的に活動内容に明らかな差が出ている。それはＩがチームのために何ができるかを考え、主体的に動いた結果だ。マネージャーの活動内容はもともと団体によりまちまちで、選手やチームのためになることなら、ある意味なんでもやることができる。その姿は一見献身的にも見えるが、Ｉにとってそれは他ならぬ自分が掲げた目標を叶えるためである。マネージャーはプレイヤーに夢を託している、という表現をよくされるが、それはマネージャー自身の夢でもあるのだ。Ｉはその後進学先を、学生日本一となった回数が最も多いアメフト部がある大学に決め、〈自分が、スタッフの力で、このチームを勝たせると決めた〉という決心を胸に、今もマネージャーとして活動を行っている。

Ｘ群のＡ～Ｄは辛かったことの回答として存在意義や人間関係を挙げている点や、大学で続けなかった理由に関してマネージャーに明確なマイナスイメージを持っていない点では共通している。しかし設問９の回答を中心とする、マネージャーの立場や役割の捉え方には差異が見られた。回答全文を載せる。

〈菩薩？　マリアさま？笑　わざわざ他人のために働くってほぼ無償の愛やなーすごいよなーという感じ。でもそれは部活の中のマネっていうある枠組みの中での役割やから出来るんやろなーとは思う：Ａ〉

〈プレイヤーという存在に健気に片思いをしている気分になる立場：Ｂ〉

〈女子女子しい人たちの集まりではない。何が楽しいねんと思われがちやけど意外と楽しい。応援したり何ができるか考えて工夫したり意外と能動的で向上心を持ってできた。：Ｃ〉

〈プレーヤーが不自由なく（さらに言えばより質を高く）その競技のことに専念できるよう他の部としてすべきことを担う（補助する）存在というのが自分としての理想：Ｄ〉

Ａはマネージャーの活動を〈わざわざ他人のために働く〉と表現し、〈菩薩〉や〈マリアさま〉というイメージに集約されるような、自分の身を顧みず他者のために尽くす人としてマネージャーを捉えている。彼女は設問１の始める前のイメージにおいても母役割を示す言葉を出しており、〈マリアさま〉には母性のイメージが反映されているとも考えられる。

Ｂは〈高校といえば女子マネ、青春〉ということで今回の回答者の中では比較的男子部の女子マネージャーというものに対して憧れに近い感情を持って

いたと思われる。〈かっこいい先輩には彼女がいるから何もラブハプニングが起きない。ちょっとくらいちやほやされるかなと思ったのに同期とは全くそんな空気にはならず逆にたまに言い争うレベルのただの部活仲間やった【設問５】〉〈同期や後輩が成長していく姿を近くで見守ることが好きになっていった【設問７】〉これらがそれぞれの設問に対する回答の全てであることを見ても、マネージャーの活動に関して抱く思いのベクトルがプレイヤーに向けられていることがわかる。上述した設問９への回答はまさにこれを表している。

一方Ｃ・Ｄは〈マネージャーっていう部活をしてるなって感じ：Ｃ【設問５】〉〈他の部としてすべきことを担う存在：Ｄ〉など、比較的プレイヤーに依存しない独立した存在としてマネージャーという役割を捉えている。またＡが辛かったこととして〈プレイヤーとうまくコミュニケーション取れてないなーって思ってた時〉を挙げている一方で、Ｃ・Ｄが人間関係に関して言及しているのはマネージャー内でのことのみである。そして活動内容について〈意外と能動的で向上心を持ってできた：Ｃ〉〈やることできることを探すのも楽しかった：Ｄ【設問７】〉〈自分で何かするよりもサポートの方が合ってるって自覚できたしその上で役に立ってる実感が味わえた：Ｄ【設問７】〉など、客観的な重要性を別にして自分なりに意味を見出していたような回答が得られた。

この４名は、活動環境はもちろん、内容にもＨとＩのような差はなかった。会計係や備品係等のような分担はあったが、４名はモラールの点でも変わらず、突出して熱意がある者がいたわけでもないと一人の所属者として感じている。ただ同期の人数が多くやることが少ないと思っていただけに、マネージャーとしての活動を増やしてはいた。〈能動的〉〈できることを探す〉の具体例としては、スポーツドリンクを手作りすることで経費を抑えたり、シュートコースの記録用紙をエクセルで作成したことなどがある。Ｉのように自分の活動としてではなく、マネージャー全員のものとして同意に基づいて増やしていた。

ここからは、活動内容が同じであってもマネージャーのイメージ形成が異なっていることがわかる。マネージャーの立場や役割を、人間としてのプレイヤーとの関係性を中心に考えていた者、独立したポジションの中で自分として何ができるかを考えていた者。どちらかしか考えていなかったということはないのだろうが、時を経て振り返った時に浮かぶ要素にははっきり差異が見られた。またＣ・Ｄは問10にて（3）違和感や疑問を覚えた という反応を示した回答者でもあり、やはり個人としてのマネージャーのイメージを強く抱いていたことの表れなのかもしれない。

残りのＥ・Ｆ・Ｇに関してはどうだろうか。設問９の回答全文を並べる。

〈うちの場合は女子じゃないと成り立たないし、ちやほやされたい人にはいいと思うよ。女の子、としての存在価値が高すぎた。うちに関しては男のマネだったら要らないって言われると思う。従来のイメージのことはしてなくてもっと業務をしてるのかと思ってたし、そうありたかった：Ｅ〉

〈タオルやドリンクを渡したりするだけじゃなく、選手のためにできることをたくさん考えて行動する人。自分がしたいと思って行動すれば限界なく部活に貢献できる、大袈裟な表現にはなるけど部活の要だと思う：Ｆ〉

〈献身。よくあんな大変で身にならない事をやっているなぁと思います（笑）：Ｇ〉

この３名がマネージャーを経験した結果として抱いたイメージは全く異なっていると言っていいだろう。これらのイメージが他の設問への回答とどのように繋がっているのか見ていく。

まずＥの回答からは、所属団体においてマネージャーとプレイヤーの間に明確な壁があったことが伺える。ギャップとしても〈一員として見て欲しかったのにマネはマネって内部で区切られてた〉を挙げており、それはおそらくプレイヤー/マネージャーという別からではなく、男/女の違いから来るものが大きかった。〈男のマネだったら要らない〉からは、Ｅの団体ではマネージャーは女性であることが前提

にあり、性別を要件として含まない「マネージャー」に対して期待される役割は小さいことが想像できる。〈ちやほや〉という言葉を使ってはいるがEは特別扱いされることを快く思ってはいなかったようで、特定の練習日への集合義務がプレイヤーのみに課された際に〈マネは休んでもいいよっていうのは嫌で、自分たちの代では（プレイヤーに）働きかけて変えていった〉というような行動を起こしている。しかし最終的には〈もっと業務をしてるのかと思ってたし、そうありたかった〉という感覚に留まっており、自分が理想としていたような活動を十分に果たせなかったことがわかる。

Fはマネージャーに対して非常に肯定的なイメージを持っており、〈部活の要〉と役割に関しても重く見ている。〈部の運営がほとんどマネージャー任せ〉〈（選手に）きつく注意してぎすぎすしたりもするけど〉という回答から、マネージャーは決してプレイヤーに従属する存在ではないことが伺える。また男子マネージャー[14]について〈女子マネージャーと同じように料理をしたり、女子マネージャーにできない力仕事や事務などもしっかりしてくれる〉という印象を持っており、性別によってマネージャーとしての評価が変わるようなことも少なかったと考えられる。

EやFの例からは、選手から期待される役割によってマネージャーの活動内容が変わってくることがわかる。部活動自体の頻度などによってマネージャーに求められる活動内容も変わるのは当然で、それは入部の時点でもある程度はわかるはずだが、プレイヤーがマネージャーに本当の意味で何を求めているのかはなかなかわからない。チームのためを思って行動したところで、支える立場としての正当な評価をいつまでも得ることができなければ向上心を保つのも難しい。もっときちんと業務をやっている存在でありたかったと思うのと、できることを精一杯やって〈自分がしたいと思って行動すれば限界なく部活に貢献できる〉という感想を持つのとでは、得られるものが変わってくるだろう。

最後のGは、〈大変で身にならない事〉と明確なマイナスイメージを持ってしまっている。辛かったことやそれでも続けた理由は以下の通りであり、

〈土日や長期休みも半日は必ず部活があり、それも長引いて時間通りには終わらないので、他の予定を入れられず、また習い事の調整も大変だった。体調が良くなくても責任感が強く、休めなかった〉

〈時折、何１つ自分の身にはなっていないのに、なぜ他人の世話をしているのか疑問に感じ、そんな中でも毎日行かなければならないのが辛かった〉

〈自分の仕事に対して「ありがとう」と言って貰えることが嬉しかった。人の役に立てるやりがいも感じていた。責任感が強く、途中で投げ出せなかった。また途中で辞めていった部員と、残っている部員の仲がぎくしゃくしているのを見て私はああなりたくないという気持ちもあった〉

これらの回答をまとめると「感謝されることが嬉しく人の役に立てるやりがいはあったが、結局は他人の世話であり自分の身になるものではないと感じていたため、活動の頻度や長さを苦痛に思うこともあった」ということになろう。ここで注目したいのは設問５でギャップとして回答された、活動内容に関してだ。全文を載せる。

〈部によると思うが、私が入った部は練習中にコートの中に入って球出しをするなど、かなり動き回る仕事が多かった。また合宿の手配や練習試合のセッティング、試合の審判など、「顧問がやるもの」と思っていた仕事も実際には多く課され、高校に入ったばかりの身には難しかった〉

Gにとってマネージャーの活動はイメージしていたよりも広範囲に及んでおり、難しいものだった。しかしここで挙げられている〈合宿の手配〉〈練習試合のセッティング〉などはマネージャーが行うものの中でも重要度が高いとされている活動だ。既述した高橋・仁藤の報告内の言葉を借りれば「管理的・対外的職務」にあたる。もちろん雑用と言われるものも担った上でということなのだろうが、この点からは「重要度が高い」ものが活動に含まれていたからと言って、必ずしもやり甲斐や自己の成長に繋がるとは限らないということがわかる。実際に繋がったか、というより、本人がそのように感じるとは限らない、ということだ。自己成長感が小さかったということは活動を他人のためのものとみなしてい

たということであり、継続できたモチベーションも他者準拠となっていたと推測できる。

全員の回答をおおまかに確認したところで、アンケート全体に関する考察を終える。

3-3 主役としての支える立場

設問１～４からはマネージャーを経験するまでに抱いていたイメージと、マネージャーという部活動が選択される理由を発見することができた。個人を軸として設問５～１０の回答を見ていった結果、活動環境が同じでも意識の違いによって役割への認識などが変わってくること、活動環境と内容が同じでも立場などの印象が異なることがわかった。そして時にはプレイヤーから期待される役割が活動内容に大きく影響を与え、マネージャー経験の価値を左右する可能性も見え、重要の高い活動の経験が必ずしも自己性成長感に繋がらないこともわかった。

これまでマネージャーを「する」ことに対しては、価値が見出されて来なかった。そのことが現在マネージャーとして活動する女子への風当たりを強めており、男子がマネージャーを選択することを阻害してもいる。しかし今回のアンケートからは、プレイヤーやチームに従属するだけではない、より主体性を持った存在としてのマネージャーが見えてきたように思う。そのため本節ではまず、プレイヤーから独立したマネージャー像を示したX群のＣ・Ｄ、団体から部活の要として期待された役割を経験したＦ、高いモラールを持ってマネージャーの活動に自ら意義を見出したＩの４名の回答を中心として、マネージャーという支える役割の主体性とは何かを考えていきたいと思う。

Ｃ・Ｄはマネージャーを比較的独立したポジションと捉えていた。独立と言っても、プレイヤーを抜きにしてマネージャーの活動が成り立つわけではない。プレイヤーに対するマネージャーを、チームの中での特別な存在というよりは〈マネージャーっていう部活〉という並列した関係性として捉えていたということだ。そしてそこでの目標を「プレイヤーを補助すること」だと考えていたとしたら、その活動は完全に「他人のためのもの」とは成り得ない。だからこそできることを能動的に見つけ、実行していくというプロセスにやり甲斐を感じていたのではないだろうか。特にX群の場合は元々活動量が多くはなく、その代わり新しい試みを自由に実行しやすい環境[15]が整っていたため、そのプロセスを何度も経験することができた。同じ活動をしていても特にその点が思い起こされたのは、マネージャーの立場や役割を他者準拠で考えていなかったためだと思われる。Ｇの例でも他者準拠という言葉を使ったが、それ自体が悪いことだとは思わない。しかし自分の活動意義を他者準拠で考えてしまうと、モチベーションをセルフコントロールすることが難しいという弊害などが出てくると考えられる。

Ｆの団体におけるマネージャーは決してプレイヤーに従属しておらず、部活動団体が成立するための必須要件だと言っていいだろう。実際に多くの活動を担っており、本人もそれを必要なものと認識している。どちらかというとそれらは伝統的にマネージャーのものとして用意されているようで、Ｆ自身がどの程度主体的に取り組んだのかを窺い知ることはできないが、〈自分がしたいと思って行動すれば限界なく部活に貢献できる〉という表現からは、やはり必要なことを自ら考え実行することによって、目標の達成に近づいていく姿が想像できる。〈限界なく〉と似た表現を、Ｉによる回答の中にも見つけることができる。〈周りからの評価をハナから求めるのではなくて、どんな形であれ、チームに貢献する事を信じてやり続けた先に、周りからの評価や選手からの信頼があるのだと思うし、そういうスタッフが多ければ多いほどチームとして強くなる。スタッフの力は見えないからこそ、見える力よりも限りない力を持っていると思う〉。

裏方での活動に「完璧」はなかなか存在しない。相手が人間で他者である限り、求められる物は一秒一刻と移り変わり、またそれを求められる前に差し出すのが理想のサポートだ。支える相手に目の前のことに集中してもらうため、起こり得る可能性を全て検証した後で、それにどれだけ対処していくかは支える側の自由である。不測の事態によって表舞台での活動に支障があったとして、それは必ずしも裏方の責任にはならないが、自分が防ぎ得たことを裏方は知っている。サポート活動に限界はなく、だか

らこそ限りない影響力を持っていることを、主体的に行動してきたマネージャーたちは感じているのだ。

マネージャーはチームにおいて主役ではない。マネージャーとしてどんな経験をしていたとしても、そこに異を唱える者はいないだろう。しかし支える人と支えられる人が従と主であるのは、あくまでその二者間での相対的な関係性に過ぎず、支える側を選んだからその人には主体性がないなどと断ずることはできない。マネージャーを選んだ全ての人が、例えばＩのような覚悟を持っていたとは限らないし、それはむしろ稀有な例なのだろう。しかしどのようなきっかけであれ選んだ先で何を思い何をするかによって、その経験の価値はどうとでもなり得る。本来、ある経験から何を得るかということは、本人の姿勢次第だ。運動部でも文化部でも、プレイヤーでもマネージャーでも、それは同じである。その中で、マネージャーはその何かを得難い傾向にある、とは私は思わない。むしろマネージャーは曖昧な立ち位置であるだけに活動の幅が広く、主体的な行動を実践しやすい活動だと言えるのではないだろうか。

団体の規模や期待されている役割に関わらず、主体的に活動を行うことは不可能ではないはずだが、マネージャーは活動内容が環境に左右されやすいことも否定はできない。それが顕著に表れているのがＥの例だと考える。「女子マネージャー」としての役割を求めるプレイヤーに対して「マネージャー」としての活動をもって存在価値を認めてもらうことは非常に難しい。男子のマネージャーであればなおさらだ。そう言った意味で、マネージャーと言えば女子となっている現状は、問題視すべきだと考える。

サポート活動には計り知れない価値を生み出す可能性がある、マネージャーは主体的な行動を実践しやすい活動である、ということを前提にできるとすれば、「そんなところに男子が行くなんて」「そんなところに女子を置いておくなんて」という、性別を理由にして選択を阻害する声を無くすことができる。そしてそのことを、支えられる側が正しく認識する必要もある。部活動という限られた中で表舞台で活躍する側にいたとしても、社会の中の様々な関係性で考えれば、主であった人が従に回る可能性は十分に有り得る。それが男性なら、支える役割のやり甲斐や価値を理解することは例えば、専業主夫という生き方の選択肢を増やすことにも繋がるかもしれない。専業主夫に向けられる視線は、怪我で競技者になれないなどの留保なしにマネージャーを選択する男子に向けられるものと共通する部分があるように思われる。プレイヤーとマネージャーの関係性を外勤者と家事担当者に例えたいわけではないが、根本で抱えている問題には似たものがあるのかもしれない。

おわりに

これまでの研究において「女子マネージャーは性差別構造を象徴する存在である」という言説は、ほとんど疑うべくもない研究成果として扱われてきた。しかしそれはあまりにも当たり前のこととして受け入れられてきたために、批判対象の「女子マネージャー」が一体何を指しているのか、厳密に特定する機会を設けられて来なかったのではないかと思う。

部活動におけるプレイヤーとマネージャーを考えた時、性別によって区別をつけるのであればパターンは６つ存在する。①男子部の女子マネージャー　②男子部の男子マネージャー　③女子部の女子マネージャー　④女子部の男子マネージャー、そして⑤男女部の女子マネージャー　⑥男女部の男子マネージャー　だ。ジェンダー的観点から批判対象となっているのは①のパターンにおける「女子マネージャー」であるが、その数の圧倒的な多さにより「マネージャー」といえば①を指して言っていると浸透してさえいて、本来「マネージャー」に向けるべき視線が①の「女子マネージャー」のみに向けられている。「男子」運動部で活動する「女子」マネージャーの多さからそこに潜む問題に注意が集まることで、支える役割を選ぶことがまるで性別に付随した選択のように思われてしまっているのだ。そしてマネージャーそのものが、スポーツ集団に隷属し、自己犠牲を払うだけの存在のように扱われてしまう。私はそれを事実と全く異なることだと思い、今回テーマとして取り扱うに至った。

一章では先行研究と「おにぎりマネ」事件に関する反応を取り上げ、上記のような現状を確認した。

二章では高井氏の歴史研究をベースに、マネージャーのマジョリティが男子から女子に移り変わるまでの経緯を見直し、その変化の最重要要因として、男子マネージャーが戻って来なかったことを提示した。高井の研究によって男子マネージャーが減少した理由については十分説明されたが、その理由が解消されてからも男子マネージャーが再び増えることがなかった点については指摘されてこなかった。現在男子マネージャーが女子マネージャーより少ない点を、例えば「男子はマネージャーになりにくい」などと指摘する声も見当たらない。それは、現在マネージャーと言えば女子であることがあまりにも普通となっていることに加え、そもそもマネージャーは、ある意味で男子が受けている「排除」を積極的になくすべきであるような、価値のある活動だとはみなされていないからに他ならない。

そして三章では、経験者へのアンケートからマネージャーを「する」ことの意義を探り、「主体性」をキーワードとして新しいマネージャー像の可能性を発見した。加えて、支える役割が生み出すことのできる価値の大きさを再確認できたことは、私にとって思いも寄らない収穫であった。自分を含めたマネージャー経験者の誰もが一度は「しょせんは裏方仕事」という思いを持ってしまったことがあるのではないかと思う。しかしサポート役だからこそできることがあり、それを実感できることは、卑下することなく「自分は裏方仕事に向いている」と宣言できることに繋がるのかもしれない。例えば視野が広い、想像力が働く、我慢強い、などがサポート役向きの資質なのではないかと考えられるが、この点についてはここまでを考察としておく。

甲子園のシーズンになれば必ずと言っていいほど競技者たちの活躍に加えてマネージャーの活動がメディアで取り上げられる。しかし「おにぎりマネ」の例のように、性別が女性であることを一つの価値とするような描かれ方も多い。支える役割としてどれだけ必死に活動を行っていたとしても、ひとたびその主体が女性であることに問題意識が向けられれば、皮肉なことに、彼女が懸命であればあるほどその価値は正当に評価されなくなっていく。男子部で活動する女子マネージャーの場合、支える側が女性であり支えられる側が男性であることは、女性自身が選択した関係性だ。その選択が頻繁に行われるのは一種の悲劇なのかもしれない。しかし、何かを始めるきっかけなど、大抵は些細なものだ。もちろんそれが無意識的に行われていることこそが問題の本質でもあるわけだが、曖昧な対象としての「女子マネージャー」を批判するのではなく、彼女らが選んだ先で何を思い何を行ったか、それを見てから批判の対象を個別に選定しても良いのではないかと思う。たまたま始めてみたことが人生を左右するような経験となることもあるだろうし、それは本人の活動に取り組んできた姿勢が反映された結果である。そしてマネージャーのようなサポート役こそ、その姿勢は結果に大きく反映されるのではないかと思う。

三章では、主体性をキーワードとして新しいマネージャー像を構築していくため、回答者から最終的に４名をピックアップした。そうしたことで選ばなかった５名の活動を否定するかのような構成となってしまったが、無限に存在する「意味あるマネージャーの姿」の中から本稿が選んだものを補強する形の文言がたまたま得られなかっただけに過ぎない。そしてそれとは別で、今回協力してもらったどの回答者も、例外なく興味深い課題をもたらしてくれた。

Ａはマネージャーのイメージに関して〈わざわざ他人のために働く〉と回答したが、〈でもそれは部活の中のマネっていうある枠組みの中での役割やから出来るんやろなーとは思う〉とも述べている。詳しくを尋ねると〈先生（教師）が家でも真面目だとは限らないし、看護士さんの性格が優しいとは限らない〉という例を挙げてくれた。学校の部活動でマネージャーをやっているからといって、その人個人がサポート役に向く特性を持っているとは限らない。マネージャーをやっている者は自己犠牲的というレッテルも、一定の枠組み内でのイメージに囚われる考えから来ているのかもしれない。Ｂは回答後に、「タッチの南ちゃんが女子受けしない理由まとめ」というタイトルのまとめサイトを教えてくれて、そこから浅倉南の共起語として「嫌い」というワードが上位にあることを知った。浅倉南をマネージャーのモデルとして憧れる女子がいる一方で、その特

性を持つ「女の子」を毛嫌いする者もいる。それが「おにぎりマネ」事件において個人を攻撃するような発信をしていた層と重なっているのではないだろうか。Eの回答からは、部活動内でマネージャーとプレイヤーの間にある壁というものが、本当にマネージャー/プレイヤーという別によるものなのか、それともその役割が性別で分かれているためなのかを確認する必要性の大きさがわかった。Gは女子部を選んだ理由のひとつとして、〈男子部のマネージャーは下心があるからなったように見られるのではないかと思い、嫌だった〉ということを挙げている。これは、女子マネージャーは性差別構造を進んで受け入れる存在だ、という指摘が蔓延すると、結果として女子の選択肢が狭まる可能性を示唆しているのではないかと思う。最後にHは、大学でマネージャーを続けなかった理由として〈大学は文化系でも地味じゃないサークルいくらでもあるし〉という発言をした。これはどういうことかと言うと、Hにとって競技者として運動部に入るという選択肢はなかったのだが、高校の文化部は〈地味な人〉が所属するものばかりであるため、マネージャーは〈ちょうど良かった〉のだという。ここでの地味とは、〈クラスでカースト低い感じ〉だそうで、それは森（2002，2006）の研究に見られる運動部神話とも繋がるものだろう。運動部の一部であるために、そういった選択肢としてもマネージャーが捉えられているということは、大きな発見であった。

アンケートの回答から得られたものの今回は検証することができなかったこれらの点を、今後の課題に代えて挙げておきたいと思う。また、女子部の女子マネージャーという貴重なサンプルが得られたにも関わらず、その特徴を検証できなかったことは反省点としておきたい。女子部の女子マネージャーや女子部の男子マネージャー[16]については、今後更なる研究が期待されるトピックである。

謝辞

最後に、本研究へご指導くださった日本学研究室の先生方に深く御礼を申し上げたい。特に主指導教官を担当していただいた北原恵教授には、私自身がマネージャーを経験していたことから来る複雑な思いを理解していただいた上で、およそ三年に渡ってお世話になりました。研究室の先輩方や同期、後輩たちからもらったコメント等も、経験者としての視点しか持たない私にとっては非常に助けになりました。そして何より、忙しい最中に時間を割いて十項目に渡るアンケートに回答してくださった回答者の皆様に感謝の意を表したいと思います。大変丁寧な回答を頂き、その後の質問攻めにも快くお付き合いいただきました。協力してくださった皆様に、心よりの感謝を申し上げます。

【参考文献一覧】

天野正子他編『新編 日本のフェミニズム8　ジェンダーと教育』岩波書店，2009

天野正子他編『新編 日本のフェミニズム12　男性学』岩波書店，2009

飯田貴子「スポーツのジェンダー構造を読む」飯田貴子・井谷惠子編『スポーツ・ジェンダー学への招待』明石書店，2004

池上徹「高等学校吹奏楽部におけるジェンダー：大学生への調査から」『関西福祉科大学紀要13』，2010

井谷惠子「スポーツにおけるジェンダー構造の現状を見る」飯田貴子・井谷惠子編『スポーツ・ジェンダー学への招待』，明石書店，2004

井谷惠子「体育教師の男女不均衡を生み出すジェンダー・カルチャー」『教育学研究72』一般社団法人日本教育学会，2005

伊藤公雄『男性学入門』作品社，1996

江刺正吾・小椋博『高校野球の社会学―甲子園を読む』世界思想社，1994

風間孝 他「性的マイノリティのスポーツ参加：学校におけるスポーツ経験についての調査から」『スポーツとジェンダー研究9』日本スポーツとジェンダー研究会，2011

風間孝 他「体育・スポーツ関連学部の大学生を対象としたスポーツと性的マイノリティに関する調査結果」『スポーツとジェンダー研究12』日本スポーツとジェンダー研究会，2014

木村涼子『学校文化とジェンダー』勁草書房，1999

熊安貴美江「男女いっしょの体育は無理？―スポーツ・身体とジェンダー」天野正子・木村涼子編『ジェンダーで学ぶ教育』世界思想社，2003

金野美奈子『ＯＬの創造――意味世界としてのジェンダー』勁草書房，2000

澁谷知美「その記事、性差別の美化です！「女子マネ」報道はなぜ批判されたか」『週刊金曜日』株式会社気金曜日，2014

高井昌吏「レモンの砂糖づけと女子マネージャーの歴史」『スポーツ・ジェンダー学への招待』明石書房，2004

高井昌吏『女子マネージャーの誕生とメディア――スポーツにおけるジェンダー形成』ミネルヴァ書房，2005
高橋準・仁藤幸恵「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』福島大学行政社会学会，2000
中沢篤史『運動部活動の戦後と現在　なぜスポーツは学校教育に結び付けられるのか』青弓社，2014
畠山幸子「クラブ活動における性役割分業――女子マネージャーが性差別を支える」亀山温子・舘かおる編『学校をジェンダー・フリーに』明石書店，2000
伴真梨乃・高木浩人「運動部のマネージャーの性格が選手のモチベーションに及ぼす影響」『心身科学部紀要 11』愛知学院大学心身科学会，2015
森康司「大学運動部員のジェンダー観：スポーツ価値意識との関連を中心に」『人間科学共生社会学２』，2002
森康司「スポーツ実践とジェンダー観:大学生調査から」『人間科学共生社会学５』，2006

【参考ＵＲＬ】
大阪市教育委員会（最終閲覧：2016/12/24）
http://www. city.osaka.lg.jp/hodoshiryo/cmsfiles/contents /0000235/235638/bukatu.pdf
春日部共栄のおにぎりマネ・三宅さん引退 「後悔はないです」（最終閲覧：2017/1/4）
http://withnews.jp/article/f0140820001qq000000000000000G0010501qq000010707A
講談社『おおきく振りかぶって』紹介ページ（最終閲覧：2016/12/28）
http://kc.kodansha.co.jp/title?code=1000000138
タッチの南ちゃんが女子受けしない理由まとめ（最終閲覧：2017/1/5）
https://matome.naver.jp/odai/2143895287488417601
日刊スポーツ「おにぎり"女神"マネ」（最終閲覧：2017/1/5）
http://www.nikkansports.com/ajaxlib/root/baseball/highschool/news/p-bb-tp3-20140812-1349576.html
日本女性学会（最終閲覧：2016/12/24）
http://www.joseigakkai-jp.org/index.php
日本スポーツとジェンダー学会（最終閲覧：2016/12/24）
http://jssgs.org/jssgshpblog/
文部科学省ホームページ（最終閲覧：2016/12/24）
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/youryou/chu/sou.htm
vol.121 お笑い芸人 いとうあさこ こうと決めたら突っ走る / 朝日新聞×マイナビ転職　Heroes File（最終閲覧：2017/1/4）
http://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/heroes_file/121

注

1　男子マネージャーが全く存在しないというわけではないが、その多くには、怪我によって選手として活動することが難しくなった、などの留保が必要となっている。

2　基本的には女子のマネージャーについての研究であるが、現代の男子マネージャーに関しても一部触れられている。ただし女子運動部のマネージャーに関する記述はない。

3　澁谷知美「その記事、性差別の美化です！「女子マネ」報道はなぜ批判されたか」『週刊金曜日』株式会社気金曜日，2014

4　彼女らに割り振られた活動は、難易度の高いものが削られただけではなく、逆に新たに増えたものもあったと考えられる。高井の研究の第二部、メディア表象の箇所では『初恋甲子園』漫画作品を用いて、“監督イコール「父」、女子マネージャーイコール「母」という構図がはっきりと提示されている。そして、女子マネージャーに求められているのは、いわゆる母性である。”と述べられている。女子ならではの役割があるということが女子マネージャーを肯定する原理として働いたとして、その役割には「家事的活動」が含まれていたことが容易に想像できる。

5　ベネッセ教育情報サイトより http://benesse.jp/kyouiku/200803/20080324-2.html

6　部活動に関しては高等学校の学習指導要領においても全く同じ文言が使われている。

7　マネージャーの中には、ランニングでの掛け声や練習補助をしたり毎日屋外で活動を行うことなどから、プレイヤー並みに体力の向上を達成している者もいる。

8　いとうあさこはレオタード姿で「浅倉南、３９歳」と叫び、中年になった浅倉南という設定で自虐ネタを披露するスタイルによって 2009 年頃にブレークした。マネージャーとしてではなく、新体操選手としてのイメージが強くなっていることが考えられる。

9　『月刊アフタヌーン』で 2003 年から連載開始、2007 年、2010 年と二度に渡ってアニメ化された。「最新のスポーツ科学を下敷きに 描く、全く新しい野球の面白さ。丹念に描かれる青春の情動。そのどれもが日本中から熱烈な支持を集める」と公式で紹介されており、いわゆるスポ根ものや恋愛を主要要素として描くスポーツ漫画とはややタイプが異なる。なお作者は女性。

10　アメリカンフットボールは高校において部活動として存在すること自体稀であるが、競技者はほ

とんどが男性である。日本国内で見ても女子のアメリカンフットボール団体は４つしかない。

11　Ｆの団体では、プレイヤーはほとんど共同生活をしており、マネージャーも当番制で泊まり込んでいる。

12　同校同学年の他の男子運動部のマネージャーの人数は、野球部２名、サッカー部２名、バスケ部３名、ラグビー部３名、等であった。

13　ＦやＩの団体ではマネージャー数が伝統的に多いが、それは団体がマネージャーに元々大きな役割を期待しており、必要人数として大きな数を設定した上で勧誘活動を行っているためだと考えられる。

14　Ｆの団体においても男子マネージャーは選手から転向した人が多く、だからこそ〈マネと選手の橋渡しになってくれた〉とも感じている。

15　顧問の関与がほとんどない、部費の管理をマネージャーが行っていた、同期のマネージャー比率が多く発言権が大きかった、など。

16　実在例はおそらく非常に少ないが、漫画作品に、男子主人公が女子ラクロス部でマネージャーとして活躍する『クロス・マネジ』がある。『週刊少年ジャンプ』にて2012年より連載。全五巻完結。