

平成20年度 宇都宮大学 卒業論文

女性らしい仕事と女子マネージャー

教育学部 学校教育教員養成課程 教科教育コース 社会科教育専攻 4年

社会学研究室

051112Z

綱川 友美

目次

はじめに	3
第1章 女性らしさとは何か	4
第1節 生物学的女性らしさ	4
第2節 社会的女性らしさ	5
第2章 女性らしい仕事	9
第1節 女性らしい仕事とは何か	9
第2節 女性らしい仕事としての女子マネージャー	11
第3章 女子マネージャー物語	18
第1節 女子マネージャーへのインタビュー調査	18
第2節 女子マネージャーになりたい女性	18
第3節 女子マネージャーが理想とする女子マネージャー像	20
第4節 自己アイデンティティの確立と女子マネージャーの感じるやりがい	22
第5節 女子マネージャーの憂鬱	25
第6節 女子マネージャーの未来	29
おわりに	31
参考文献・注釈	32

はじめに

近年、男女共同参画社会、男女雇用機会均等法などの影響により、企業内において、女性も男性と対等に働こうというジェンダーフリーの風潮が強まっている。つまり、従来の「男は営業、女は事務」というような性役割分業をなくそうというのである。事実、日本でも1970年ごろから、ウーマン・リブ運動が盛んになり、これまで家庭に入っていた主婦たちが外に働くようになってきた。さらに、仕事の中では、お茶くみやコピーとりなど「雑用」と呼ばれるような仕事ばかりしている女性がいる中で、男性と同じように働く女性は「キャリアウーマン」などと呼ばれ、女性の憧れの対象となったのである。そして、男女雇用機会均等法などにより、「キャリアウーマン」の実現が容易なものとなり、仕事における性役割分業をなくし、女性も男性と同じように働ける世の中になってきたのである。さらに、家庭の中においても「男は外で働き、女は家庭を守る」という性役割分業が昔に比べると明確でなくなっている。

私が大学1年生のころ、香山リカの『就職がこわい』という本に出会った。ジェンダーフリーの世の中において、「女性なんだから、女の子らしいものが好きで当たり前」という女子学生が減少していくのかと思いきや、逆に増加しているという。ジェンダーフリーが叫ばれる世の中で、このような事実には驚いたが、同時に自分にもこれがあてはまると気づいた。

また、私は大学で4年間、準硬式野球部のマネージャーを務めてきた。そこで選手のサポートをしたり、練習の手伝いをしたりしながら、野球に打ち込む選手たちと同じ時間を共有することにとってもやりがいを感じた。そして自分が職業を選択する際にも、一緒に働く人をサポートする女子マネージャー的な仕事、たとえば事務の仕事や秘書的な仕事などの「女性らしい」仕事に就きたいと思うようになった。私のように、「女性らしい」仕事にやりがいを感じ、自ら「女性らしい」仕事に就こうと考える女性にとっては、女性も男性と対等な立場で働こうという、ジェンダーフリーの世の中は、かえって迷惑なのではないだろうか。

そこで私は、女性らしさや女性らしい仕事を明らかにした上で、自分自身の女子マネージャーとしての経験を生かし、女子マネージャーからの視点からも「女性らしい」仕事について考察し、「女性らしい」仕事に就きたいと考える女性が「女性らしい」仕事に就くために、ジェンダーフリーの世の中は、どういった社会であるべきなのか考えていきたい。

第1章 女性らしさとは

女性が女性らしい仕事に就くことについて考える前に、女性らしさとは一体何なのかを考えなければならない。そこで、第1章では、女性らしさについて、生物学的観点と社会的観点を比較した上で、本論での女性らしさ、女性に求められやすい役割を定義づけ、女性らしい仕事の前提を述べていきたい。

第1節 生物学的女性らしさ

まず、生物学的観点から女性らしさを見ていく。生物学的観点では、女性らしさ、男性らしさは「個体の繁殖」を一番の目的としていると考えられている（坂東・功刀 1999）。

人類が「個体の繁殖」しようとする際に必要となったことは、大きく分けて狩猟採集と子育てである。これらを円滑に進め、「個体の繁殖」を促すために、性役割分業がなされてきたと考えられる。当時、男性は狩猟、女性は採集をしていたと考えられている。子どもを産む女性が家で子育てをしながら、身の回りの植物を採集したほうが効率がよかったからである。そして現在も、狩猟採集生活の文化の中で生活しているほとんどの人々も男性が狩猟、女性が採集の仕事をしている。

人類は、個体を繁殖させるために、より異性にとって魅力的である必要がある。そのために必要だと考えられる女性らしさを外見的性差、生殖的性差、脳の性差の3点から見ていく。

(1) 外見的な女性らしさ

人間の男女において、外見的に見られる性差として、統計的には、女性のほうが、より体が丸みを帯びている、背が低い、声が高い、髪が長い、といったものが挙げられる。これらがより強調されるほど「女性らしい」と言える。また、体力・運動能力においては、男性のほうが脂肪が少なく、筋力の割合が高い。一方、女性は柔軟性や神経機能といった筋力をあまり必要としない能力が発達している。この点から見ると、筋力があまり発達せず、「か弱い」女性が、「女性らしい」女性なのだとと言える。

(2) 生殖的な女性らしさ

男女をはっきりと区別するにあたってもっとも重要な要素がこの「生殖的性差」である。男性は女性を妊娠させることができ、女性は子どもを妊娠し、産み、授乳することができる。そのために、女性は乳房が発達したり、骨盤が発達し、ヒップが膨らんで丸みを帯びたりして、くびれが形成される。これは外見的な女性らしさともかかわってくる。このように、二次性徴によって体型などに表れる特徴が生殖的な女性らしさと言える。

(3) 脳の女性らしさ

次に、脳の性差である。ここでは特に「攻撃性」について取りあげる。人間の攻撃性に関係する重要なテストロテンというホルモンは、同性間の競争に関する攻撃性を高めるのである。このホルモンが男性のほうに多く、女性には少ない。そのため、男性のほうがより攻撃的で、女性は攻撃性が少ない。極端な例ではあるが、通常女性の染色体が XX のところ、染色体が XO のターナー症候群の女性は、性ホルモンがほとんど分泌されない。そのため、攻撃性が全くといっていいほどないのである。このテストロテンの影響により、男性は、お互い競争し合う営業の仕事に就いたり、出世欲が強く、管理職に就いたりする傾向が多くあると考えられる。一方、女性は攻撃性のある職場を嫌い、支配関係にそれほど関心を示さず、自己満足のために仕事をする傾向がある。ここではテストロテンがより少ない女性が「女性らしい」女性だと言える。

以上、3方面から生物学的な女性らしさをまとめると、性的魅力、おだやか、か弱い、の3点が女性らしさを構成する重要な要素であると言える。

第2節 社会的な女性らしさ

第1節では、狩猟採集時代を軸に生物学的な女性らしさを述べてきた。それに対し、ここでは社会的に創られた女性らしさについて述べる。そして本論で用いる「女性らしさ」についてのキーワードを導き出したい。

(1) Bem Sex Role Inventory

Bem Sex Role Inventory(以下 BSRI と略す)は心理学者の Bem(1974)が考案したパーソナリティの男性性、女性性を測定する代表的な心理テストで、表 1-3-1 は BSRI の日本語版で、テストによって「男性らしさ」「女性らしさ」と評価された特性を挙げている。

BSRI は、女性性スケールを網羅しているように思える。しかし、35年ほど前のものであるため、人々のジェンダーイメージはかなり変化している可能性がかなり高い。よって、これを参考にしながら、新しく編成しなおす必要がある。

これについて江原(2003)は「従順」「明るい」「はにかみ屋」「情愛こまやか」「同情的」「思いやりがある」「人の気持ちをくんで理解する」「優しい」「子ども好き」「温和」「言葉遣いがいい」の11項目は、現代社会においても「女性らしさ」と考えられる特性と考えてよい、としている。女性の性役割としての「人の世話」(ケア役割)に関連付けられる項目は、現代においても「女性らしさ」と位置づけることができる。「従順な」「同情的な」「困っている人への思いやりがある」などの項目も「人の世話」をするにあたって重要な特性であるので、「女性らしさ」と考えてよいのだ。

「おだてにのる」「だまされやすい」というスケールは、おそらく「従順な」という特性から派生したものと思われるが、マイナスイメージを持つので「女性らしさ」とは考えないことにする。ⁱ

そこで BSRI の女性性スケールを新しく分類した。(表 1-3-2)「女性らしさ」は「人の世話」をするという性役割と深く関連する、という江原の考えを参考に、「人の世話全般に重要な要素」「立場の悪い人(困っている人や傷ついた人)の世話に重要な要素」「子どもの世話に重要な要素」の3つに分類した。ただ、この3つの枠にとらわれすぎず、「人の世話」という大枠で柔軟に捉えてもらいたい。

表 1-3-1

Bem Sex Role Inventory

男性性スケール	女性性スケール
1 自分の判断や能力を信じている	1 従順な
2 自分の信念を曲げない	2 明るい
3 独立心がある	3 はにかみ屋の
4 スポーツマンタイプの	4 情愛細やかな
5 自己主張的な	5 おだてにのる
6 個性が強い	6 忠実な
7 自分の意見を押し通す力がある	7 女性的な
8 分析的な	8 同情的な
9 リーダーとしての能力を備えている	9 困っている人への思いやりがある
10 危険を冒すことをいとわない	10 人の気持ちをくんで理解する
11 意思決定がすみやかにできる	11 あわれみ深い
12 人に頼らないで生きていけると思っている	12 傷ついた心をすすんで慰める
13 支配的な	13 話し方が優しくておだやかな
14 男性的な	14 心が温かい
15 はっきりとした態度がとれる	15 優しい
16 積極的な	16 だまされやすい
17 リーダーとして行動する	17 子どものように純真な
18 個人主義的な	18 言葉遣いのていねいな
19 競争心のある	19 子ども好きな
20 野心的な	20 温和な

表 1-3-2

女性性スケール	
【立場の悪い人への世話に重要な要素】—ケア	【人の世話に重要な要素】—サポート
8 同情的な	1 従順な
9 困っている人への思いやりがある	6 忠実な
10 人の気持ちをくんで理解する	2 明るい
12 傷ついた心をすすんで慰める	14 心が温かい
11 あわれみ深い	15 優しい
	20 温和な
【子どもの世話に重要な要素】—ケア	3 はにかみ屋の
19 子ども好きな	
4 情愛細やかな	
13 話し方が優しくおだやかな	
18 言葉遣いのていねいな	

(2) 性役割的女性らしさ

一人の女性は、その場面に応じてさまざまな役割を演じる。母であったり、娘であったり、妻であったり、恋人であったり、姉であったり……。そのさまざまな役割に対して、期待される役割というものがある。それが「女性らしさ」なのではないだろうか。ここでは、母、妻、恋人の3つの役割について考えていくことにする。

まず、「母親的女性らしさ」についてであるが、母親の役割として、もっとも重要かつ主要なものは子育てである。子育てが母親の重要かつ主要な役割である理由は第1節の(2)と(3)がかかわってくる。女性に備わっている、子どもを産み、育てるための身体的機能やホルモンの影響で攻撃性が低いことが子どもを育てるのに適しているからである。であるから、子育てをするにあたって、女性に期待される役割が「母親的女性らしさ」となる。子どもを育てるには、どんな役割が女性に期待されるだろうか。

まず、子どもたちが快適に過ごすためには、衣食住の充足が必要不可欠である。常に着るものはきれいで、おいしいごはんを食べ、清潔な家に住む。そこから、「洗濯好き」「料理上手」「きれい好き」といった生活面での女性らしさを挙げることができる。また、子どもたちが心身ともに傷ついてしまったときには〈癒す〉ことが求められ、子どもたちのよき相談相手となる必要がある。「話を親身になって聞く」「いつも笑顔でいる」「優しい」など、〈癒す〉ための要素が精神面での女性らしさである。生活面、精神面の二つを持ち合わせたものが「母親的女性らしさ」である。ここではこの〈癒す〉役割を「ケア役割」と呼ぶ。

次に「妻的女性らしさ」についてである。母であることは同時に妻であることが多いが、母親にとっての対象が子どもであったのに対し、妻にとっての対象は夫となるので、求められる役割も異なるであろう。

衣食住の充足の面では、母親役割のときと同じである。ただ、母親役割のときは、子ども

を「育てる」という役割であり、相手と同等もしくは相手より上の立場に自分を位置づけて接するのに対し、「妻役割」では、夫を「支える」という役割で、相手の下の立場に自分を位置づける。外に働きに出る夫のために、夫が仕事に打ち込めるように、女性は家事をすることが求められている。そのために女性は、夫に「尽くし」たり、「従順で」あったりする役割が求められ、それが「妻的女性らしさ」である。ⁱⁱここでは「支える」ための役割を「サポート役割」と呼ぶ。

最後は「恋人的女性らしさ」である。これも「妻役割」と似ているように思えるが、「妻役割」よりも男性に対する性的魅力や女性にとっての憧れの対象となる必要となる。ここでは特に外見が重要で、第1節の外見的な女性らしさと大きくかかわる。「かわいい」「きれい」と周囲に思われるための要素が期待されていると考えられる。「華奢である」「弱い」「目がかわいい」「笑顔がすてき」などが挙げられるが、これにはかなり個人差があると考えられるが、異性への性的魅力や女性にとっての憧れの対象となるという点で共通している。ここでは、この役割を「アイドル役割」と呼ぶ。

以上、3つの役割で女性らしさを分類した。本論では、「ケア役割」「サポート役割」「アイドル役割」を女性に期待されやすい役割と位置づけ、「女性らしさ」についてのキーワードとする。

第2章 女性らしい仕事

第1章では、「女性らしさ」を多方面から見た上で、「ケア役割」「サポート役割」「アイドル役割」の3つに特化している女性が「女性らしさ」についてのキーワードだと定義した。第2章では本論で定義した女性らしさをもとに、女性らしい仕事とは何なのかについて考えていく。そして、女性らしい仕事のひとつとして女子マネージャーを取り上げ、その存在を位置づけ、その役割などについても言及していく。

第1節 女性らしい仕事とは何か

女性らしい仕事とは、単純に言えば、女性らしさを生かした職業であり、女性が多くいる職業であるといえるだろう。女性の割合が90%を越える職業には、助産師、歯科衛生士、家政婦・家事手伝い、保育士、看護師、幼稚園教諭、栄養士、ホームヘルパーなどがある。(表2-1-1) これらの職業と女性らしさはどうかかわっているのだろうか。

まず、女性の「ケア役割」を生かした場合である。看護師は患者のケアをし、保育士や幼稚園教諭は子どもたちの世話(ケア)、ホームヘルパーは高齢者の世話(ケア)をする。家政婦・家事手伝いや栄養士は、家庭での母親役割にかなり近い。

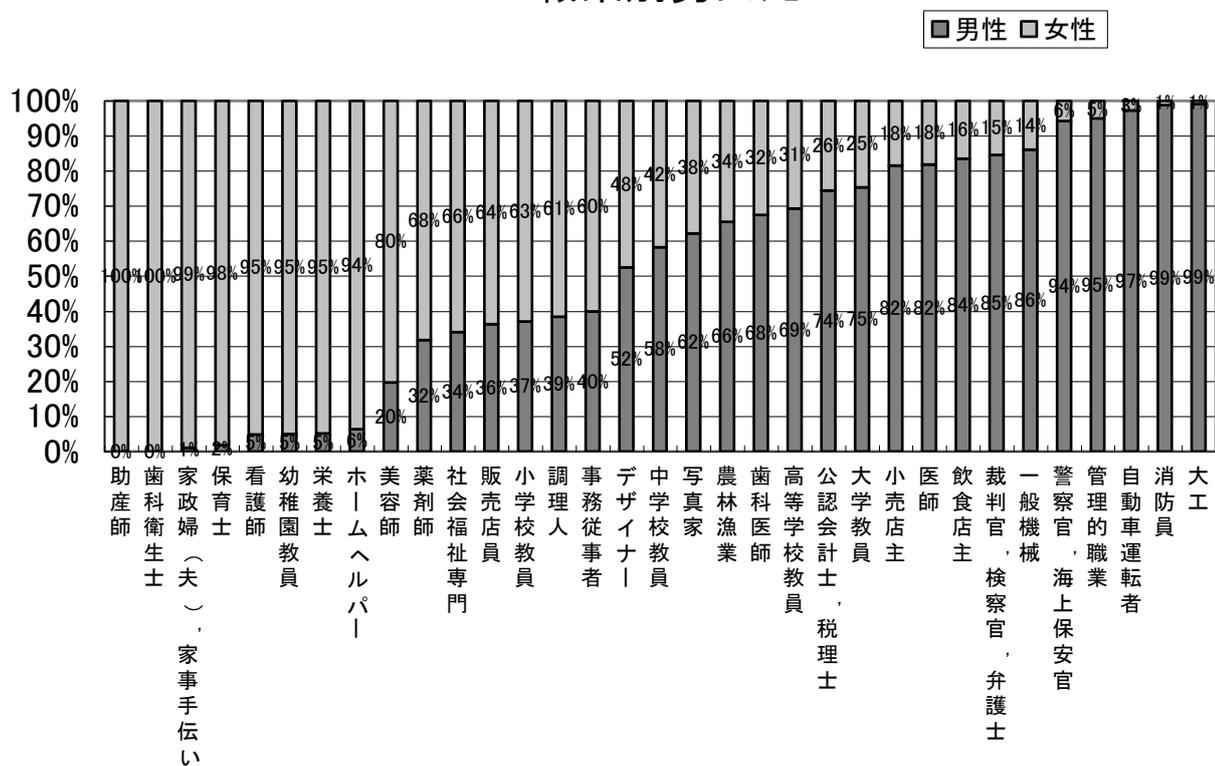
「サポート役割」を生かす場合も多く見られる。助産師、歯科衛生士、看護師は医師のサポートをする仕事である。その医師のほとんどが男性である。また、事務従事者も会社内のあらゆるサポート役割を担うのだが、他の職業に比べて女性の割合が60%と低い。しかし、全雇用者数に占める女性の割合は43%であり、全体と比べれば女性の多い職業のひとつだといえる(厚生労働省2008)。そのほかにも、秘書などもこの「サポート役割」に特化した職業だと言えよう。

3つ目の女性らしさのキーワードである「アイドル役割」は、まさにアイドルと呼ばれる職業に就いている女性のほかにも、会社や病院の受付の女性などはその会社での「アイドル役割」を期待されていると考えることができる。似たような職業にデパートの総合案内所などがあるが、彼女たちは「アイドル役割」のほかに「サポート役割」も担っている。ⁱⁱⁱ

表の中には取りあげられていないが、旅客機の客室乗務員は、女性らしい仕事の象徴だとされている。(青島2007) 美しさ、行き届いた心配り、献身、洗練された制服姿などが高レベルで「女性らしい」。客室乗務員は「ケア役割」「サポート役割」「アイドル役割」の3つを兼ね備えている。以前、客室乗務員には年齢制限がかなり若く制定されていたことから、美しさをもっとも重要にしていたのではないと思われる。3役割を兼ね備えることで、より高レベルな女性らしさを獲得し、同じ仕事でも、より「女性らしい」仕事といえるようになるのかもしれない。

表 2-1-1

職業別男女比



(厚生労働省 2008「平成 19 年版 働く女性の実情」付属統計表より作成)

第2節 女性らしい仕事としての女子マネージャー

一般的に、運動部における女子マネージャーは女性らしい仕事の典型であると言える。女子マネージャーは部活動において、選手が競技に打ち込むため、選手の健康面や生活面に気を配り、「ケア役割」を担っている。また、部活動内のさまざまな雑用をこなし、選手のために尽くす「サポート役割」も担う。ときには部活動内の「アイドル的存在」として、男性たちの憧れの的となる。まさに、女性らしい仕事の要素を兼ね備えているとっていいだろう。

では、具体的に女子マネージャーはどういった仕事を行っているのだろうか。表2-2-2から表2-2-5は稲田が1990年に高知県内の高校の運動部（野球部、サッカー部、ラグビー部）の女子マネージャーと選手に対し、役割行動、役割認識、役割期待の3点について質問紙による調査を行った結果である。

また、表2-2-3から表2-2-5においては、回答を得点化してグラフにまとめている。具体的には表2-2-1のとおりである。

表2-2-3によると、女子マネージャーの役割行動として高い値を示したものは「お茶、水等の準備」「部室の掃除」「試合の記録とり」「部費、雑費等の事務」で、平均点が3点を超えている。次いで「施設の管理」「試合結果の分析評価」「ユニフォームの洗濯」「用具の管理」「部全体の雰囲気作り」「ケガの応急処置」「選手への励まし」「指導者と部員との連絡業務」「練習時の用具の準備、片付け」が2点以上となっている。逆に、選手への指導や決定への関与については低い値を示している。女子マネージャーたちは、自分たちの役割を「女性らしい」ものとして捉え、経営意思決定への関与や選手に指導する立場にはなろうとはしない。

ここから、女子マネージャーの役割には、「お茶、水等の準備」や「部室の掃除」、「ユニフォームの洗濯」などの家庭的性役割分業（「ケア役割」）や「ケガの応急処置」「選手への励まし」などの選手を〈癒す〉役割（「ケア役割」）、「試合の記録とり」や「部費、雑費等の事務」「施設の管理」「試合結果の分析評価」などの事務的役割（「サポート役割」）、「部全体の雰囲気作り」などのマスコットの役割（「アイドル役割」）などがあることがわかる。やはり、女性らしい仕事の要素を兼ね備えており、女子マネージャーもそれを認識して行動している。

女子マネージャーの役割行動と役割認識の傾向は似ているが、ズレが生じている項目もある（表2-2-3）。「ユニフォームの洗濯」「練習時の用具の準備、片付け」は役割認識が役割行動に比べて低く、「ケガの応急処置」「選手への励まし」「選手の健康管理」は役割認識が役割行動と比べて高くなっている。

では、女子マネージャーは、選手からはどんな役割を期待されているのだろうか。表2-2-2では、ほとんどの項目で、女子マネージャーが「大変重要」「重要」と考えている割合が選手の「大変期待している」「少し期待している」の割合を上回っており、それは女子マネージャーは実際の期待以上に女子マネージャーの役割を重要だと考えているからであ

る。選手たちが遠慮して回答している可能性もあるが、女子マネージャーたちは期待以上に役割を担おうという積極的な姿勢がうかがえる。「サポート役割」に関して、もっとも顕著に表れている。唯一、「ユニフォームの洗濯」の項目だけ、選手の役割期待の割合が女子マネージャーの役割認識の割合を上回っている。このことは表2-2-4を見てもよくわかる。実際に、後述する大学生の女子マネージャーに対するインタビュー調査において、ユニフォームの洗濯はやりすぎとの意見もあった。このほかにも「お茶、水等の準備」「部室の掃除」の家庭的性役割分業の項目は、役割認識とほぼ一致している（表2-2-4）。選手たちからは、女子マネージャーが認識している以上に家庭的「ケア役割」を期待されている。

表2-2-5を見ると、女子マネージャーと選手との役割認識、役割期待は、傾向はかなり近いが、全体的に女子マネージャーのほうが役割認識が高い。しかし、中でも「ケガの応急処置」「選手の健康管理」が選手と女子マネージャーの間にズレが生じている項目であることがわかる。女子マネージャーは選手の健康面にかかわりたいと思っているが、実際には専門的な知識が少ないために行動できていないということがうかがわれる。

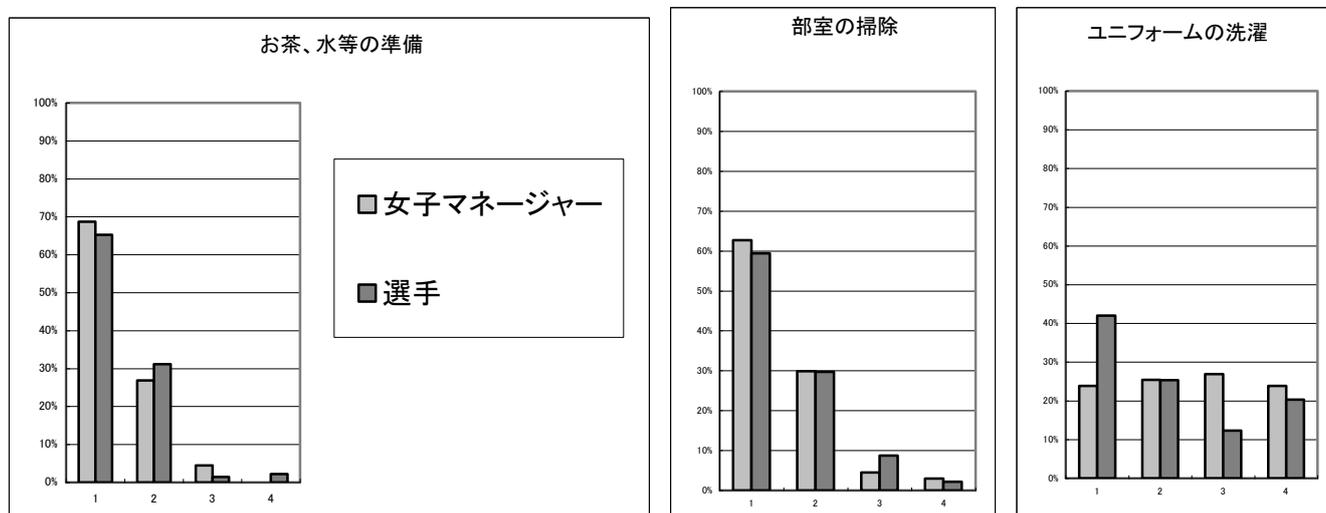
表2-2-1

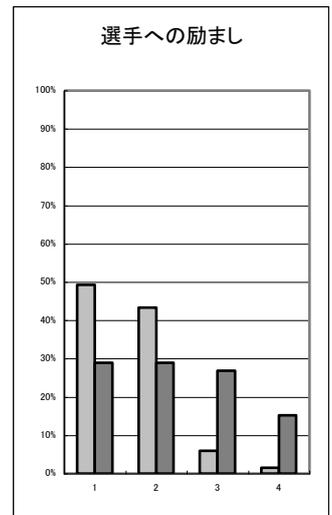
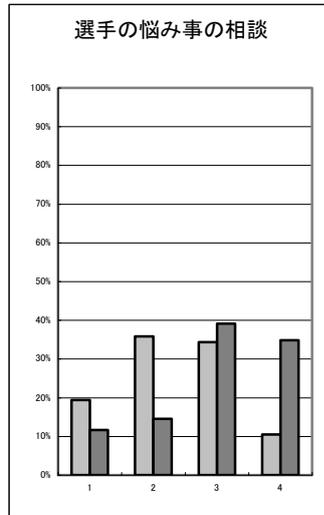
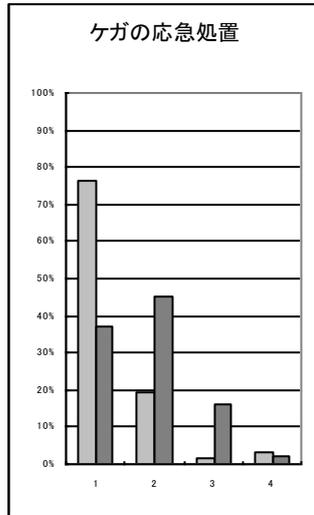
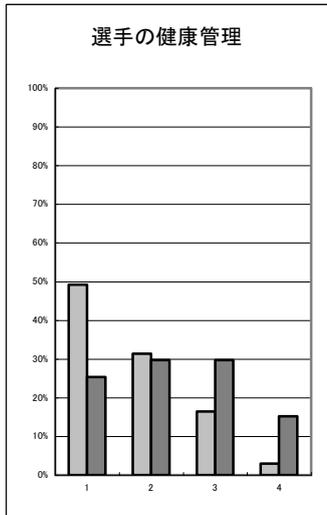
	役割行動	役割認識	役割期待
4	大変よくやっている	大変重要	大変期待している
3	よくやっている	重要	少し期待している
2	あまりやっていない	あまり重要でない	あまり期待していない
1	やっていない	重要でない	全く期待しない

表2-2-2

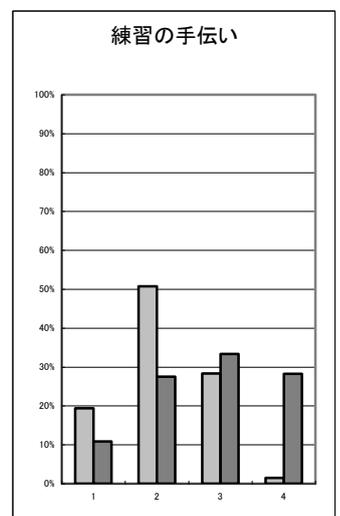
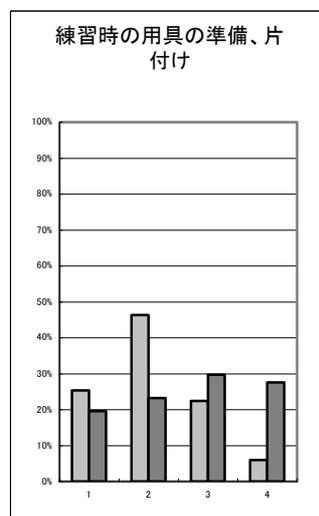
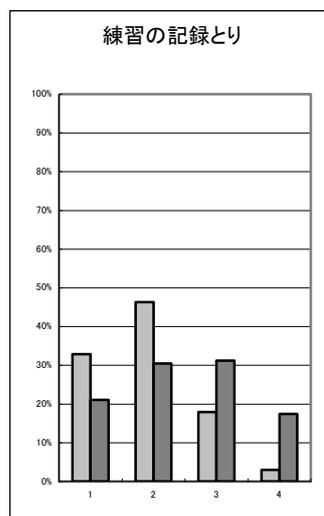
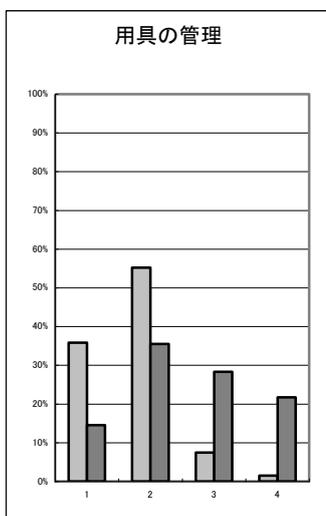
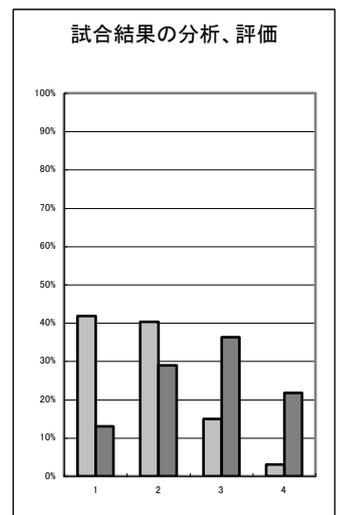
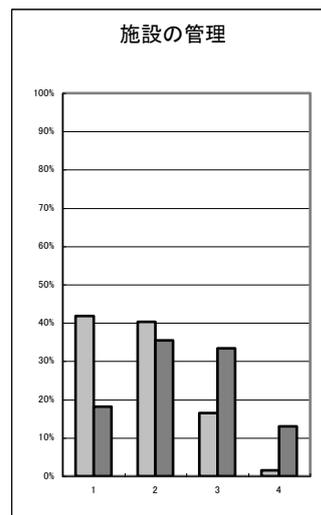
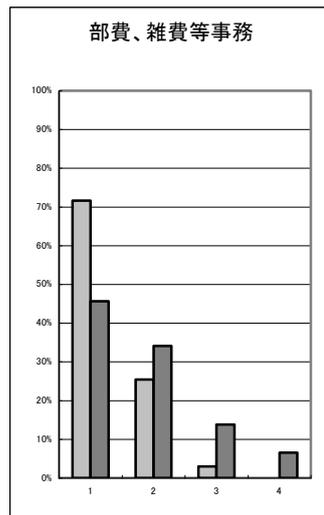
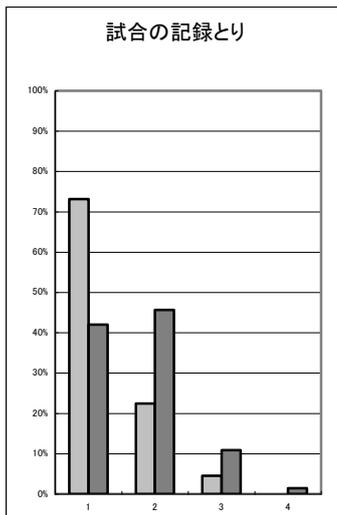
女子マネージャー役割についての女子マネージャーの役割認識と選手の役割期待

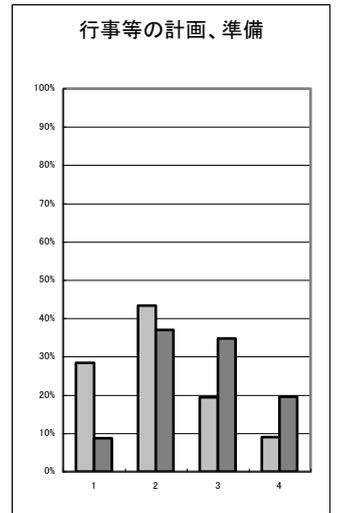
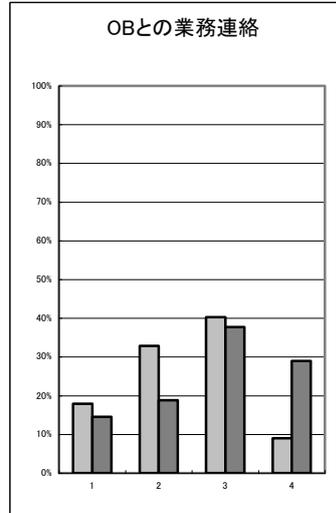
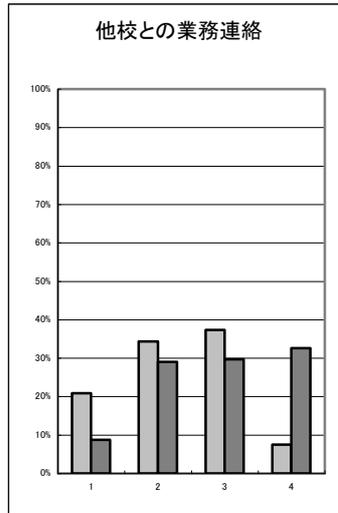
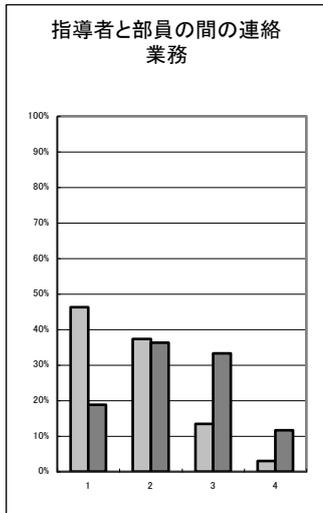
【ケア役割】



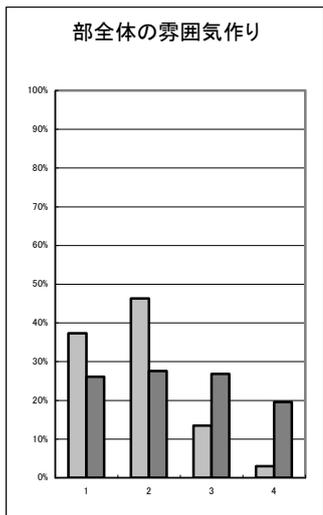


【サポート役割】

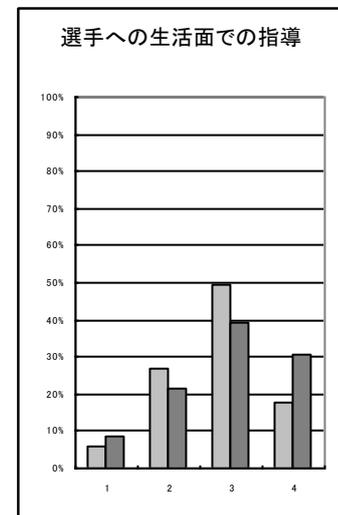
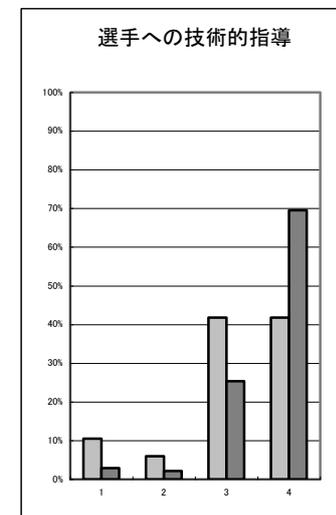
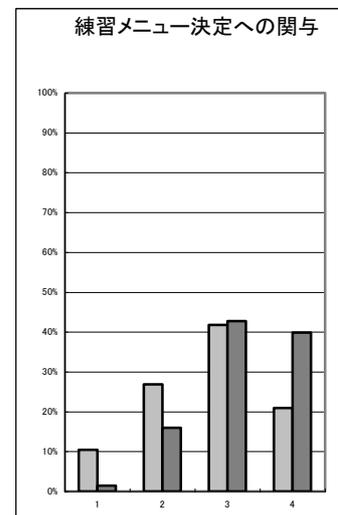
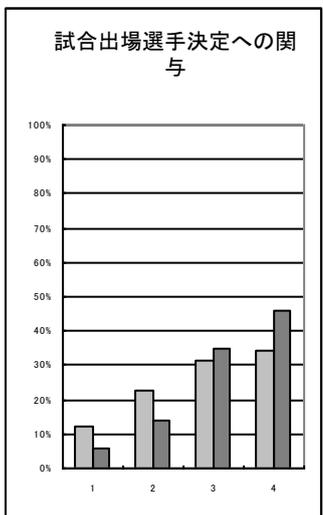


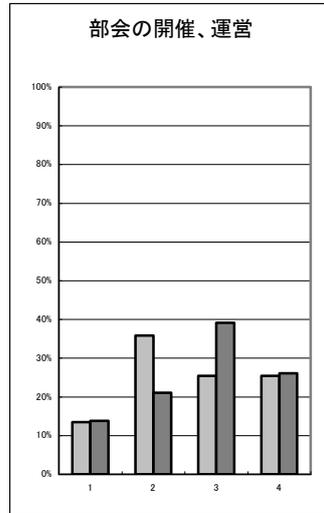
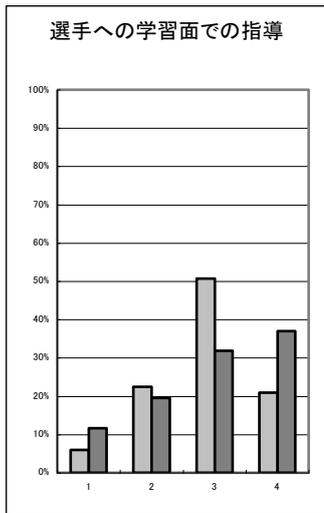


【アイドル役割】



【女子マネージャーに期待されにくい役割】





(稲田 1991 より作成)

表 2-2-3

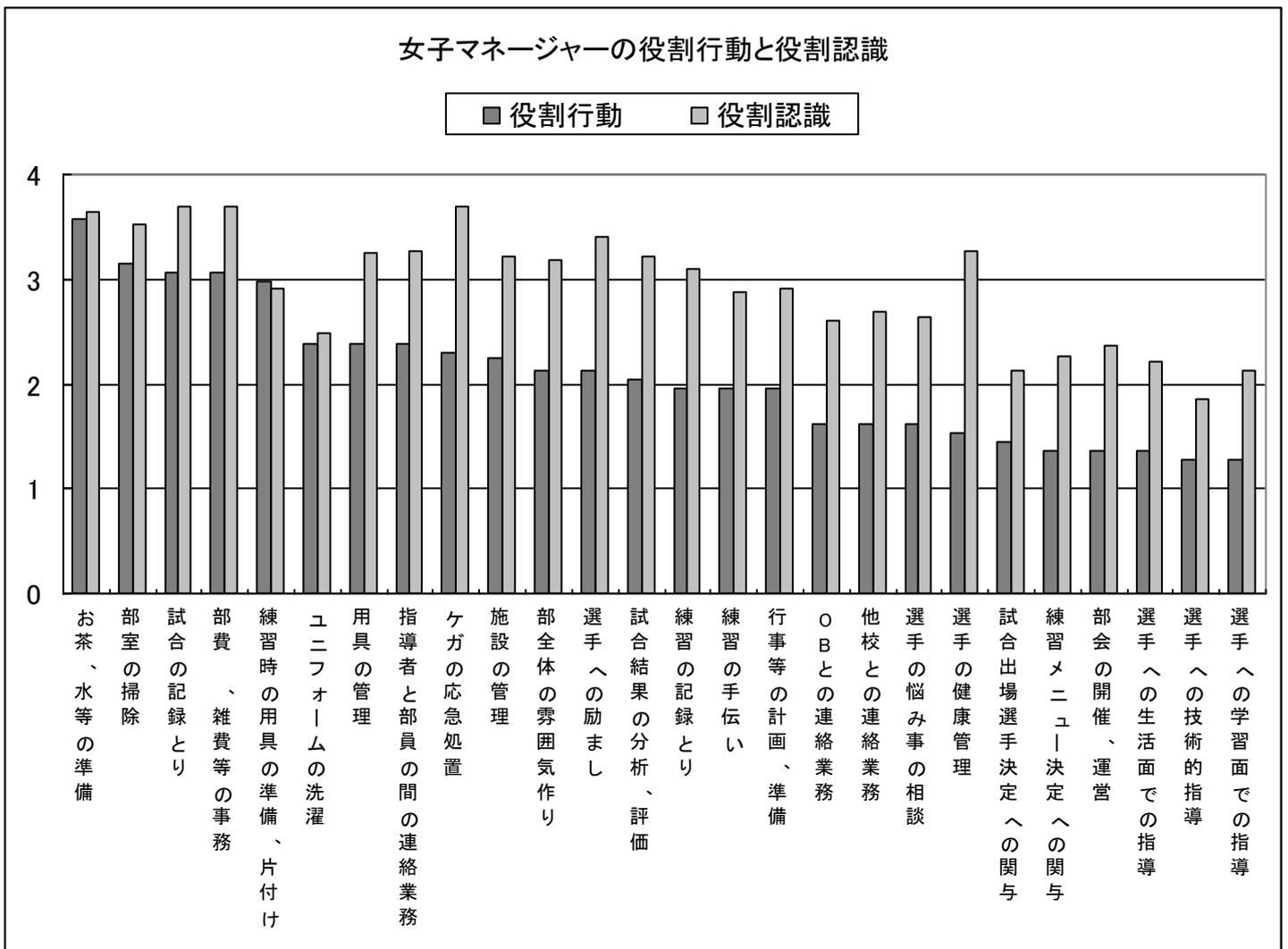


表 2-2-4

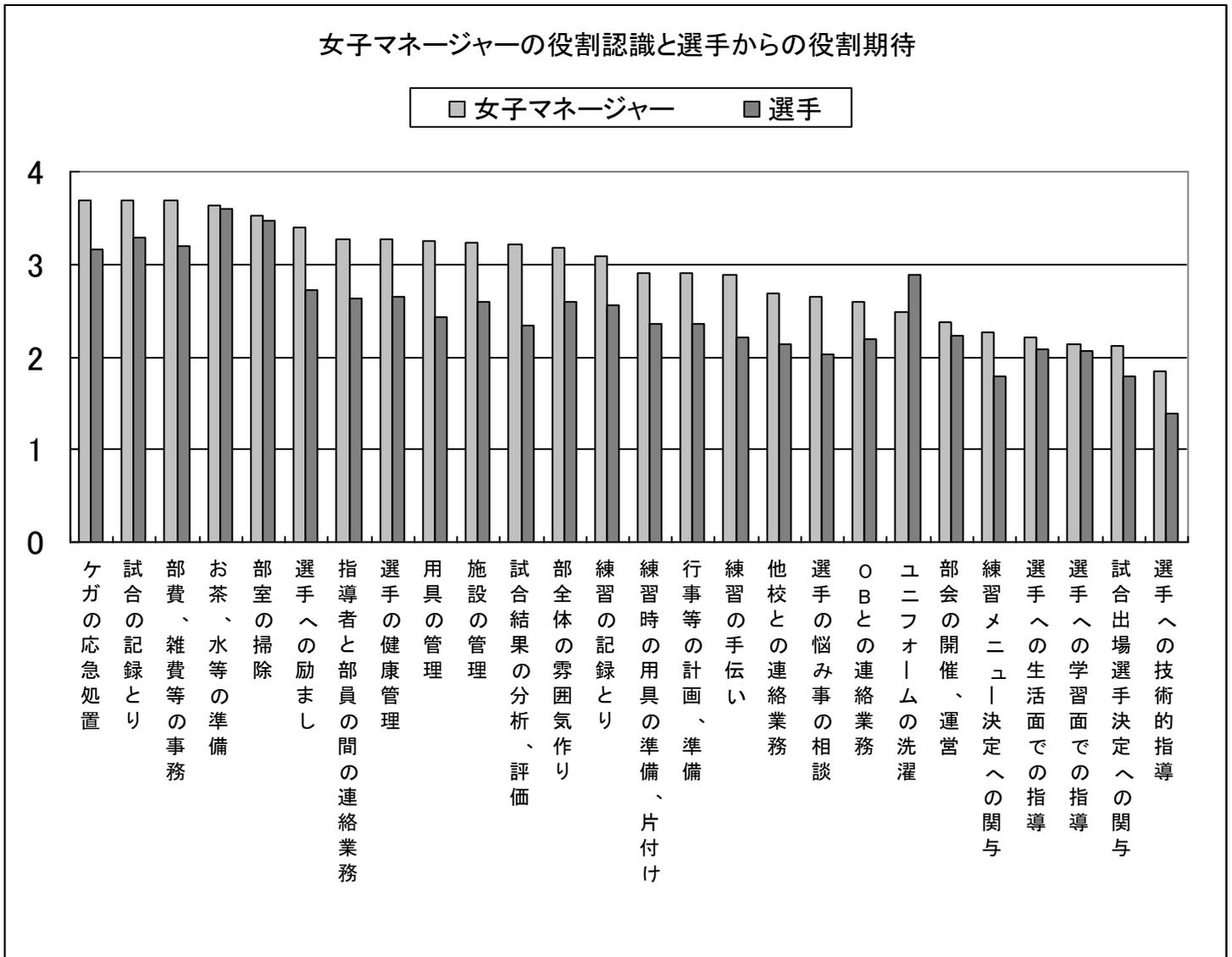
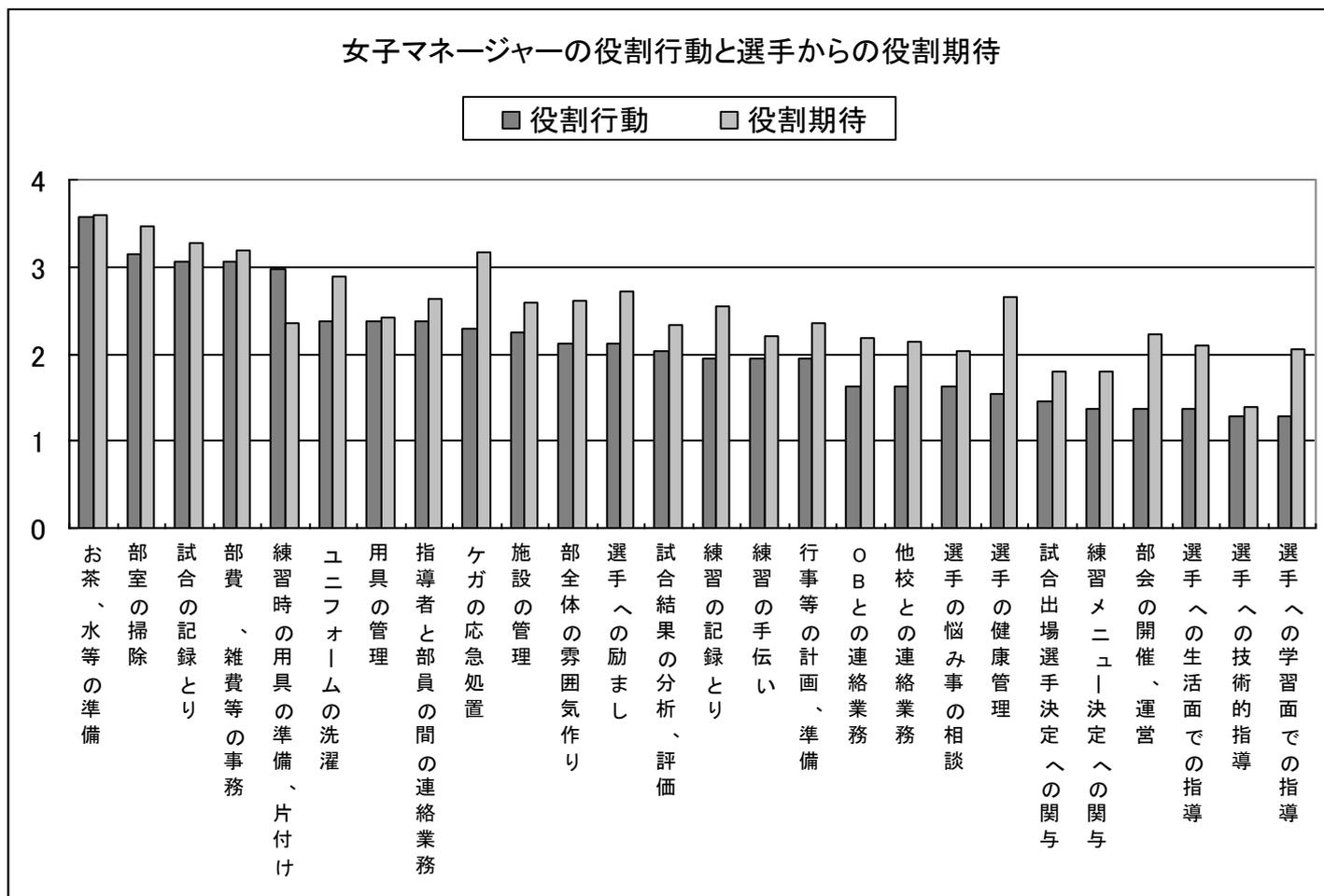


表 2-2-5



稲田 1991 より作成)

第3章 女子マネージャー物語

第1章および第2章では、女性らしさとは何か、女性らしい仕事とは何か明らかにした上で、女子マネージャーの位置づけを論じてきた。第3章では、女子マネージャーの存在にさらに焦点をあて、彼女たちの中での自己アイデンティティが確立されるまでにどういった「女子マネージャー物語」が創られているかについて考えていく。「女子マネージャー物語」とは、ここでは女子マネージャーの役割を通して自分についての理解を深め、自分自身の人生を見つめ直すストーリーのようなものを指す。また、「女子マネージャー物語」を明らかにするため、大学でマネージャー経験のある5名へのインタビュー調査を行った。この調査結果に加え、自身の女子マネージャーの経験から考察していきたい。

第1節 女子マネージャーへのインタビュー調査

インタビュー調査は2008年12月9日、19日、22日に一人1時間程度、個別インタビューをした。対象となる5名の女子マネージャーの経歴等については以下の通りである。

対象：大学運動部女子マネージャー5名（野球部、サッカー部、陸上部、柔道部）

A、C、E：大学からマネージャー。高校以前は文化部。

B：高校からマネージャー経験あり。中学以前は類似競技のプレイヤー。

D：大学からマネージャー。高校以前は同競技のプレイヤー。

インタビューの主な内容は、女子マネージャーの仕事内容、マネージャーになった動機、理想の女子マネージャーとそのギャップについて、マネージャーのやりがい、マネージャーを辞めようと思ったことがあるか、将来女性らしい仕事に就きたいか、などである。

第2節 女子マネージャーになりたい女性

一般に、女性らしい仕事に女性が就くことは、女性は男性に従属するべき存在であるという偏見から、サポートをする仕事を「やらされている」のだ、「女だから」といって、性役割分業を押し付けられているのだ、と批判されやすい。それと同様に、女子マネージャーへの批判もある。そうした問題について80年代後半から、朝日新聞の投書欄において議論が活発になった。「女子マネージャーは典型的な女性らしい仕事をする存在であるがゆえに、女性らしさ、性役割を押し付けられている」「性役割分業が学校教育の中において生徒たちに刷り込まれるのは問題だ」というような批判から始まり、それに対する女子マネージャー経験者たちからの反論という議論の流れであった。

これに対して「女子マネージャーになることを選択した人は、自らその役割を選んだのであり、強要されているわけではない。やりたくない、と思えば辞退することだってできるのである。女子マネージャーは自ら女性らしい仕事をすることを選んだのである」というような趣旨で、女子マネージャー経験者たちは反論している。（柿沼 2006）

では、女子マネージャーになる女性たちは、どういった動機で女子マネージャーになるのであろうか。これについて畠山（2000）は、女子高生が女子マネージャーになる要因として①男子部員にもてたい、②メディアに表象される女子マネージャー像の影響、③家庭における性役割分業の反映、④表舞台に立つ自信がない、などが挙げられるとしている。マネージャーになった動機について、今回のインタビュー調査では次のような回答が得られた。

- A：「なんとなく。もともとマネージャーに憧れはあったけど、自分からやろうとは思っていませんでした。友達に誘われ、見学に行ったら部の雰囲気は良くて・・・自分にもできそうかな、と思って入部しました。」
- B：「今まで（小学、中学）ソフトボール部（選手）だったけど、ソフトをするより、裏方の仕事をしているほうが楽しく感じたんです。それから、今度は新しいことに挑戦してみたいと思ったから、マネージャーやってみようって思ったんです。」
- C：「大学で新歓（新入生歓迎会）とかの様子を見たら、サークルの雰囲気は自分には合っていないな、と思ったので、部活動に入ろうと思いました。でも自分は運動は苦手なので・・・好きなサッカーのマネージャーをしようと思って自分から（部活動に）行きました。」
- D：「ずっと（中学、高校）プレイヤーとして活動してきたんですけど、怪我をしちゃって・・・もうできなくなっちゃったんですね。高校時代のマネージャーに憧れて、自分もマネージャーになろうと思ったんです。」
- E：「正直に言うと、先輩からの強い勧誘を断りきることができなかったからです。でも、もともとマネージャーをしてもいいという気持ちはあったんですけどね。」

彼女たちの動機を畠山の考える 4 つの要因と照らし合わせてみると、まず①の動機を挙げる人は誰もいなかった。もしかすると、「男子部員にもてたいからマネージャーになった」とインタビュー調査においては言いにくい面もあったからかもしれない。次に②の要因については、D は、実在の女子マネージャーに憧れをいただいたが、これは彼女の中の女子マネージャー像に影響を受けたと言っていいだろう。A の「憧れ」は、そうではなく、メディアなどからのイメージによるものではないかと想像することができる。③については、今回のインタビュー調査ではうかがい知ることができなかったが、高井（2005）の女子マネージャーへの調査において、女子マネージャーは部活動内での性役割分業を引き受ける存在ではあるが、家庭での性役割分業を必ずしも好むわけではないということがわかっている。最後に④についてだが、畠山は、「表舞台に立つ自信がない」と消極的に捉えているが、B は「裏方仕事のほうが好き」と積極的に捉えているし、C は、表舞台に立とうとはしておらず、競技への強い興味から女子マネージャーになろうとしている。女子マネージャーは女子マネージャーになることを、「表舞台には立てないからマネージャーになろう」というように消極的に捉えるのではなく、「裏方の仕事が好きだから」または「その競技を見ているのが好きだから」などのように積極的に捉えているのである。

今回調査した 5 名の女子マネージャーになった動機はさまざまであるが、それぞれに異なった「女子マネージャー像」が多少なりとも存在している。そしてその「女子マネージャー像」に魅力を感じ、女子マネージャーたちは女子マネージャーになることを自ら選択するのである。

第 3 節 女子マネージャーが理想とする女子マネージャー像

女子マネージャーたちは自分自身の描く「女子マネージャー像」というものを持って女子マネージャーになる。では、女子マネージャーの理想とする「女子マネージャー像」とは、どういったものなのだろうか。高井の調査では、1980 年代人気の漫画『タッチ』に登場する浅倉南が女子マネージャーたちにとってのモデルとなっている。しかし、今回調査した女子マネージャーのたちの中には、浅倉南のように、チームのマスコットの存在であり、男性集団から愛されるような女子マネージャーになろうとする者はほとんどいなかった。彼女たちが理想とする女子マネージャーの根源は浅倉南のようなものだったかもしれない。しかし、彼女たちは女子マネージャーとしての活動を通して、彼女たちなりの理想の女子マネージャー像を描き、それを目指すことによって、自分のありたいすがた、あるべきすがた、つまり自己アイデンティティの確立につながるのである。今回のインタビュー調査でも、それぞれに異なる「女子マネージャー像」があった。

女子マネージャーと男子部員の「境界」

女子マネージャーの理想の女子マネージャー像ややりがいについて話を進めるにあたり、重要なキーワードとなるのが高井 (2005) の「境界」である。「境界」とは、簡単に言うと、女子マネージャーと男子部員との「境界」である。女子マネージャーの描く理想の女子マネージャー像ややりがいには女子マネージャーと男子部員たちとの関係性、女子マネージャー同士や男子部員同士の関係性が重要となってくる。女子マネージャーと男子部員の間には、心理的、物理的な「境界」が存在し、あるときは女子マネージャーと男子部員に一体感をもたらし、あるときは女子マネージャーと男子部員との越えられない壁を感じさせる。女子マネージャーたちは、この壁のむこうの世界（男子部員同士の関係性）を美化し、憧れをいだく。男性集団の美化と憧れの裏側には女性嫌悪というものがあるが、この女性嫌悪については第 5 節で詳しく述べる。

女子マネージャーたちは女子マネージャーの役割を通して、男性集団と接触することができる。その一方で、女子マネージャーの役割によって男性集団との役割を分離している。この一見矛盾する「境界」の存在によって、女子マネージャーという役割に彼女たちは魅かれるのである。女子マネージャーたちは一般的に、この「境界」の外側にいることが多いが、「境界」を越えようとして跳ね返される女性や外側から内側を憧れのまなざしで見つめる女性などさまざまである。中には、まれに「境界」の内側に入ることができる女性もいる。いずれにしても、「境界」の存在は彼女たちが理想像を描き、やりがいを感じる場面に大きな

影響を与えている。

では実際に、女子マネージャーはどんな理想像を持ち、やりがいを感じているのだろうか。「境界」を基準にして、内側、「境界」、外側の3つの場合わけをして考えていきたい。

「境界」の外側にいる女子マネージャー

まずは、女子マネージャーの理想像を「境界」の外側に位置づけている3名について述べる。

A：「選手一人一人の細かいところまで目が行き届き、その相手にとっての最善の選択になるように、十分検討した上で行動に移せるようになりたい。(カウンセリングの勉強をしているので) カウンセリングするような感じで選手たちに接し、選手にとって母親みたいな存在になれたらと思います。」

A は本論での「ケア役割」に特化した女子マネージャーが理想だとしている。ただ、男子部員の生活的なケアに対してはあまり意欲的ではない。第2章においての女子マネージャーの役割期待としての「ユニフォームの洗濯」に対して「ユニフォームの洗濯までするのはやりすぎ」と感じている。彼女は男子部員の精神面でのケアを重視している。カウンセリング的な立場から、女子マネージャーの理想像を創り上げているのだろう。

E：「競技に対しての知識が少ないので、選手に（その場に応じた）いい言葉かけをすることができないんです。選手の気持ちを理解して、適切な言葉かけをできるようなマネージャーになりたいと思います。」

E も A と近い理想像を持っている。彼女も、男子部員の精神面でのケアを重視している。おそらく、A も E も自分に不足しているだろう役割を理想像として描いているのではないかと想像することができる。

D：「理想像はやっぱり高校のときの同級生の女子マネージャーですね。彼女は特に何をしてくれたわけでもないんですけど・・・私が辛いときには見守ってくれたり、話を聞いてくれたり・・・私が納得いくプレイができるまで夜遅くまで待っていてくれたり。私が怪我をしたときも、励ましてくれたり、いろいろ力になってくれたりしたんです。」

D も A と E と同様に精神面での「ケア役割」を重視している。彼女の場合は、「高校のときの同級生の女子マネージャー」という、明確な理想像が存在している。彼女にとって「同級生女子マネージャー」は尊敬する存在であり、理想像でもあり、さらに彼女自身が女子マネージャーになった動機にもなっている。また、彼女はプレイヤーとしての経験から、男子

部員から求められるであろう役割も想像することができ、自分の「女子マネージャー像」の中に含まれているのかもしれない。

「境界」にいる女子マネージャー

次に、女子マネージャーの理想像を「境界」に位置づけた例である。

B：「部員と対等な立場で、一人の部員として認められるマネージャーになりたい。「マネージャーだから・・・」と言って特別扱いされたくないけど、重い荷物を持ってくれたり・・・女の子扱いされることは嬉しいです。

信頼されることもいいんですけど、あまり信頼されすぎること、自分を優位にしてしまう気がするんですよね。ドジやって「バカだなー」とか言われながら、仲間意識を持ってもらえたらなと思います。」

Bの理想は「境界」に密接したものである。多くの女子マネージャーがこの「境界」を越え、男子部員の仲間に入りたいと思っている。しかし、それは容易なことではない。彼女も「境界」の内側に入りたい、男子部員と一体感を持ちたいと思っている。しかし一方で、「女の子扱い」されたいとも思っており、「境界」の外側にいることも重要だと捉えている。男性集団の中に入りつつも、自分は女性であり、弱い存在だという甘えを持っている。実際には、男性集団の中に入り、なおかつ女性として扱ってもらうことは、男子部員からしても困難であろう。「境界」を越えたいが、越えたくない。「境界」をめぐる矛盾した考えかもしれないが、この微妙なバランスが彼女にとっての理想像なのであろう。

「境界」の内側にいる女子マネージャー

最後に、「境界」の内側に入り込んでいると思われる女子マネージャーの理想像である。

C：「とにかく「効率よく」仕事をこなしたいです。普段は4人とかでする仕事を一人でこなさなければならないときがあるんですけど、そういうときになかなかうまくいかないんです。いかに効率よくてきぱきできるかが私の課題ですね。」

Cはあまりマネージャーの仕事を「女性らしい仕事」として捉えていない。部活動の一環として、自分がやるべき「仕事」として、女子マネージャーの役割を担っている。彼女はよく男子部員たちと非常に仲が良く、彼女は「境界」の内部に入り込んでいると言っていいだろう。男子部員もあまり「境界」を意識せずに彼女に接している。であるから、彼女には性別役割分業はあまり期待されていないのだろう。だからこそ、彼女は仕事自体の効率化を女子マネージャーの理想像としているのである。

このように、自分を「境界」を基準として、どの位置に位置づけるかによって、女子マネージャーたちが描く理想の女子マネージャー像に違いが生じる。「境界」の存在は女子マネ

ージャーの理想像に大きく影響を与えている。

第4節 自己アイデンティティの確立と女子マネージャーの感じるやりがい

第3節では「境界」をキーワードとしてきたが、ここでは、女子マネージャーの自己アイデンティティが確立される瞬間についても述べていきたい。また、引き続き「境界」についても触れていく。

自己アイデンティティとは、自己同一性のことであり、自分がどういう人間で、どういうすがたでありたいのか、一貫性を持たせるものである。ここでは、自分自身の存在の中に、自分は女子マネージャーとしてどういう存在でありたいのか、という意味も含んでいる。

第2節と第3節で、女子マネージャーたちは、それぞれ自分の描いた女子マネージャー像を持っていることがわかった。自己アイデンティティを確立するためには、その理想像に自分が近づけることが重要なのではないだろうか。そして、理想像に近づけたと思う瞬間に、女子マネージャーたちはやりがいを感じたり、嬉しいと感じたりするのではないだろうか。第3節と同様に、理想像を「境界」の外側、「境界」、「境界」の内側に位置づけた3つの場合を考えていく。

「境界」の外側にいる女子マネージャー

まず、「境界」の外側に理想像を位置づけた3名の感じるやりがいである。

A:「自分が行動したことによって、選手が快適そうに部活をしているときにやりがいを感じますね。自分がしたことは良かったんだって思えるんです。」

ここでの「行動」とは、普段の役割としての活動から個人への「ケア役割」まで、彼女自身のすべての行動のことを指している。「境界」の外から男性集団を見る立場として、集団の内部には入ることはできないが、自分の役割がきちんとこなしている瞬間に、自分自身のアイデンティティを確立し、集団内での自分の価値を再認識することができるのである。彼女は理想の女子マネージャー像も「境界」の外側に位置づけ、とやりがいも「境界」の外側から感じ取っている。彼女の女子マネージャーの理想像とやりがいを感じる瞬間が密接に関連しているのである。

E:「マネージャーは自分しかいないので、「自分がやらないといけない」という責任と、それをきちんとこなしていることにやりがいを感じます。
仕事をして、選手から「ありがとう」と言われると嬉しいですね。」

EはAと近い理想像を持っていたが、やりがいを感じる瞬間はAとは異なっている。Eはやりがいを女子マネージャーの仕事の中に見出している。彼女は、彼女の理想像である「適

切な言葉がけ」をできたという経験がまだない。ゆえに、女子マネージャーに求められている役割よりも女子マネージャーがやるべき仕事の中にやりがいを見つけようとしているのである。彼女は、昔から委員長などの役職に就くことが多かったため、責任感のある役割を好む傾向があるという。その影響もあってか、責任を果たすことが彼女のアイデンティティを確立させる手助けとなっている。

D：「選手に「ありがとう」と言われると嬉しくなりますよね。

あとは、練習を近くで見てきているので、選手が自己記録を出すと、自分のことのように嬉しく思います。」

彼女は、選手の喜びを自分の喜びにしている。普段は選手との間に「境界」があるのだが、選手が自己記録を出した瞬間、その「境界」が一瞬消え、一体感をもたらす。また、「ありがとう」と言われた瞬間に、自分の役割がきちんとこなせていると実感する。Aの場合は、選手の活動を見て、自分でやりがいを感じとっているが、Dの場合、「ありがとう」という他者からの言葉によってやりがいを感じとり、自分のアイデンティティ確立をしている。

DとEもAと同様に、女子マネージャーの理想像を「境界」の外側に位置づけていた。やりがいに関しても、選手に「ありがとう」と言われることにやりがいを感じている。選手に感謝される瞬間というのは、選手と一体感を持つ瞬間ではなく、むしろ女子マネージャーという役割で彼女たちと選手とを分離している。「境界」に触れることができる、一体感を持つ瞬間にもやりがいを感じ、その「境界」の外にも自分たちのやりがいや喜びを感じられる瞬間を見出している。

「境界」にいる女子マネージャー

次に、「境界」に理想像を位置づけた女子マネージャーの感じるやりがいである。

B：「選手ががんばっているところを一番近くで見られることが、マネージャーの醍醐味なんです。

仕事内容に関してだと・・・自分の仕事によって、何の滞りもなくものごとが進んでいくと気分がいいですね。選手に頼まれた時点ですでに仕事が済んでいると満足します。

でも、仕事よりも、選手のがんばりとかに魅力を感じます。高校の（女子マネージャーの）先輩に「仕事をこなすことよりも、選手や試合を見ることを大切にしない」と言われたことがすごく印象に残っているからかなと思います。」

彼女は「境界」の内側に入りたいという願望を持っているため、選手との一体感を持つ瞬間に立ち会うことが、「境界」の内側に入ったと感じ、やりがいがあると感じる瞬間なのであろう。マネージャーの役割に関しても、十分なやりがいを感じているが、選手との「境

界」を感じなくなる瞬間には勝てない。

「境界」の外側に理想像を位置づけた女子マネージャーも、「境界」に理想像を位置づけた女子マネージャーも「境界」の外側である女子マネージャーとしての役割と「境界」に触れたり、内側に入ることができたと感じたりする瞬間に、やりがいを感じる、という点で共通していた。

「境界」の内側にいる女子マネージャー

「境界」の外側と「境界」に理想像を位置づける女子マネージャーの感じるやりがいは共通していた。では、「境界」の内側に入っている女子マネージャーは、どうだろうか。

C：「ボール拾いが楽しいか思ったことは一度もないですよ。

みんなががんばっていることを毎日近くで見ているし、友達よりも長い時間を共有しているので、試合に勝ったときの喜びも、試合に負けたときの悔しさも共有することができるのがいいことですね。」

Cは理想像を仕事の面で捉えていたが、やりがいとは全くつながっていない。彼女の場合、女子マネージャーとしての役割は、彼女が女子マネージャーとして活動する上での重要な要素ではない。内側に入っていると、「境界」の外側の役割に関心が低く、やりがいもほとんど感じなくなるのである。

女子マネージャーは、自分の理想の女子マネージャー像に近づけた瞬間にやりがいを感じるだけではない。男性集団との「境界」が感じられなくなった瞬間に「嬉しい」と感じ、自分の役割の価値を見出すことができ、やりがいを感じることになるのである。一方、Cのように「境界」の内側に入っているような女子マネージャーは、自分の仕事に対する関心が低くなり、男子部員と同じことに対して同じように喜び、やりがいを感じる。こうしたやりがいは、女子マネージャーたちが自己アイデンティティを確立する上での重要な要素であり、彼女たちが女子マネージャーであるための原動力なのである。そしてそれは特に男子部員との関係性である「境界」で起こることが多い。

第5節 女子マネージャーの憂鬱

女子マネージャーが自己アイデンティティを確立する過程において、やりがいを感じる反面、さまざまな葛藤が存在する。女子マネージャーが女子マネージャーを辞めようと思う場面、女性が女性らしい仕事を辞めようとする場面とはなんなのだろうか。大きく二つの要因が考えられる。

男性美化と女性嫌悪（ミソジニー）

女子マネージャーは「境界」の向こう側である男性部員同士の関係性を美化し、憧れる傾向があることは第3節で述べた。その裏側には、女子マネージャーの中には女性同士の間関係に嫌悪感を持つ人が多い、という事実がある。これをミソジニー（女性嫌悪）という（高井 2005）。部活動の中においても、女子マネージャー同士の関係がうまくいっていないと、女子マネージャーを辞めたいと思うようになってしまう。

D：「女子マネージャーは今まで4人いたんですが、一番慕っていた先輩が引退してしまっただけです。同じ学年のマネージャーは忙しさを理由に同じころに辞めてしまいました。今残っている1年生とは仲が悪いわけではないんですけど、それほど良くもないんです。

先輩がいたころは楽しかったし辞めようとも思ったことはないです。けど今は楽しくないときもあって……。楽しくないなら、自分の将来のために勉強したりする時間がほしいな、って思ってしまうんです。」

先輩が引退する前は、女子マネージャー同士の関係性も良く、楽しく部活動に取り組むことができた。しかし、先輩も引退した今、後輩との関係性がうまくいっていないことにより、部活動を辞めたいと考えるようになってしまった。おそらく彼女は後輩との関係性がうまくいっていれば、辞めたいとは思わないだろう。

女子マネージャーたちにはこういったミソジニーが多いように思われる。それゆえ、男性同士の間関係に魅かれるのである。しかし、魅力的に感じた男性同士の間関係がうまくいっていないと、いらだったり、女子マネージャーを辞めたいと思うようになってきたりする。

B：「私は女の子だらけのところには入っていきません。ずっと男の子の中にいたからかな？女の子同士が集団でキャピキャピしてるのについていけないんですよ。絶対（女の子の集団に入っていくのは）無理です。」

彼女はミソジニーの典型である。人間関係が嫌というよりは、集団でいることが自分には向いていないと言う。であるから、「境界」の内側の男性集団に憧れるのだろう。

B：「男の人って何でも言い合えるんだと思っていたのに、試合のあとの反省会とか、あんまり（言いたいことを）言わないんですよ。で、あとから実は……。とか。ちゃんとみんなの前で言えばいいのに！って思います。」

Bは「境界」の存在に魅力を感じており、同時に「境界」の内側を美化し、憧れをいだいている。その中でも特に、男性同士は言いたいことをはっきり言い合う、という性格に魅力を感じるのだろう。しかし、そうではない場面に遭遇したとき、彼女は女性同士の間関係と同

じように感じ、男性集団に対して不満を感じる。そのように男性集団に不満を感じるのは、B だけに限らず、A も同様である。

A：「自分の理想を保つために、自分自身が選手はさわやかであってほしいという理想像を勝手に創って、選手をそれにあてはめてしまうことがあります。選手が私にとって嫌なことをしたり、自分の理想の選手像と違ったりするとイライラしてしまったり、(女子マネージャーと選手の)関係がギクシャクしてしまうことがありました。」

B：「私はみんなで一丸となって必死に勝利に向かう姿が好きで、それを近くで見ているのが好きだからマネージャーをしていたんです。けどあるときに、もうそういう姿は見られないと思ってしまうことがあったんです。それ以来、もう部活に行きたいと思わなくなってしまいました」。

A も B も「理想の選手像」というものを自分の中で作り上げている。彼女たちが男性集団に魅かれる要素が詰まったものである。しかし、何らかの形で自分が創り上げた理想像が男性部員たちによって壊されると、彼女たちは部活動や男子部員たちに対して魅力を感じなくなり、女子マネージャーを辞めたいと思うようになってしまう。

もちろん、女子マネージャーは男子部員にとっての性的魅力を持った存在でもある。部活動内で女子マネージャーと男子部員が恋愛関係にあることは決して珍しいことではない。しかし、その関係によって「境界」に乱れが生じてしまう場合があり、それも嫌っている。

E：「恋愛関係が部活動内で起こるとやりにくいです。別にだめってわけではないんですけど。前に一人の女の子(選手)が恋愛関係ですごくごちゃごちゃしたことがあって・・・そのとき私も巻き込まれたんです。すごく嫌でしたね。選手の中にもそういうの(恋愛関係)を部活に持ち込んで欲しくない人もいます。だから、私は全員の選手と一定の距離を保つようにしていますね。」

彼女の場合には女子マネージャーと男子部員の間にある「境界」についての一定の距離を保つという理想を持っている。そしてその「境界」についての理想が恋愛関係で壊されることによって、嫌悪感をいだくようになる。多くの女子マネージャーたちにはそれほど「境界」が重要なものなのである。

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に疑問を持ち、辞めたくなると思う女子マネージャーもいる。女子マネージャーの役割は必ずしも部活動において必要なわけではない。女子マネージャーがいなくても競技は成立するのである。だからこそ、女子マネージャーは自分たちの必要性

を部活動の中に見つけないのである。

D：「大学って、その競技をずっとやってきた強い人たちが集まっています。そういう人たちは自分のことは自分でできちゃうんですね。だから、ときどき自分は必要ないんじゃないかと思うんです。」

E：「試合のときは仕事が多くて、マネージャーは必要だと思うんですけど、練習のときはやるのが本当に少なくて（飲み物の用意と出欠確認、怪我への対応。それ以外は練習を見ているだけ）。自分は必要ないように思えてくるんですね。実はそれで練習さぼることもよくありますね。」

二人は選手に感謝されたときに喜びを感じ、やりがいがあったとも答えている。彼女たちは選手に感謝されることによって、自分たちの部活動内における存在を再認識している。それがないと、自分の必要性がわからなくなり、自分を不必要な存在として考えてしまうようになってしまう。さらに、DとEの二人に共通することは、部活動において、女子選手が存在するという点である。

D：「ひとつ上の学年にはマネージャーがいないので、主務（部活動の事務的仕事を担当する役割）は女の選手の人がやっていました。マネージャーがいる学年はマネージャーがやります。」

女子マネージャーの役割は、必ずしも女子マネージャーがやらなくてはならないというわけではなく、女子選手にも兼任できてしまう。選手にも兼任できてしまうと、女子マネージャーの存在意義はさらに危ぶまれてしまう。では、自分も選手として活動しながら女子マネージャーの役割も兼任できないのだろうか。

D：「入ったばかりのころはやりたかったですね。でも今はマネージャーとして選手を支えることに満足しています。」

E：「女子選手たちは全員、昔から続けてきた人たちですから、その中に入ろうとは思いません。一回だけ興味本位でやったことがあるんですけど、次の日体中が筋肉痛で痛くて。もうやりたくないですね。」

選手として活動することは、考えないこともない。しかし、それ以上に女子マネージャーであるほうが、彼女たちの自己アイデンティティを確立するために、重要だったのかもしれない。

女子マネージャーたちは、このようにさまざまなマイナスの場面と葛藤しながら、自己ア

アイデンティティを確立していく。そして、女子マネージャーの役割を通して自己アイデンティティの確立をすることが難しくなったと感じたときに、女子マネージャーたちは、女子マネージャーという役割から遠ざかろうとするのである。

第6節 女子マネージャーたちの未来

女子マネージャーたちは、女子マネージャーという役割を通して「女子マネージャー物語」を創造し、自己アイデンティティを確立していく。彼女たちは将来、女子マネージャーのような「女性らしい」仕事に就きたいと考えるのだろうか。

C「(きっぱり) 嫌です。私は将来はバイヤーになって、バリバリ働きたいですね。」

彼女は女子マネージャーとして役割についても、やりがいを感じるものではないと答えている。彼女は女子マネージャーでありながら、男性集団の内側に入っているという特殊な存在であるからこそ、このように女子マネージャーの役割と自分の将来が全く関連していないのだろう。

D：「実際にマネージャーをしてみて、楽しいこともあるんですけど、人のために働くことは自分には合っていない気がしますね。今の時点ではまだ自分がどんな仕事したいのかよくわかりません。」

彼女はまだ自己アイデンティティを確立する前、もしくは確立している最中なのだろう。このように、女子マネージャーとしての役割を通して、自分の将来を見通していこうとしているのだろう。

E：「昔から委員長とか部長とかの役職に就くことが多かったんです。マネージャーの仕事も、部活動を運営する・・・「マネジメント」していくものだと考えているので、そういった職業に就けたらと思います。事務的仕事だって会社のために必要なマネジメントの一部だと思うんです。だから、事務的仕事に就くのもいいですね。」

彼女は将来、女子マネージャーのような仕事に就くことを肯定している。しかし、女子マネージャーの仕事を、部活動の運営をするために必要な仕事として認識しているという点では、本論で定義してきた女子マネージャーの役割とは異なっている。仕事における性役割分業のようなものも、彼女にとっては、会社を運営していく上での役割のひとつに過ぎないと捉えるのであろう。

B：「もし、マネージャーという職業が存在するのならば、その仕事に真っ先に行きた

いと思います。けど、女性だからといって、男性より下に見られるのは嫌ですね。お茶くみとかを押し付けられてはやりたくないです。男女が対等で、同じ仕事をする中で自分から女性らしく、お茶くみなんかができる、気配りのできる女性になりたいです。」

彼女は女子マネージャーの役割を強く肯定している。しかし、その役割を男性より下位な存在だと認識してほしくないと考えている。彼女は女子マネージャーの立場においても男子部員との対等な関係を望んでいた。女子マネージャーの役割は女性に求められやすい役割でもあるが、決して女性がやらなければならない性役割ではない。その上で、女性に期待されやすい3つの役割が「気配り」という形で表すことができれば、その役割は「女性らしく」変化するのだろう。

女子マネージャーたちは、女子マネージャーの役割によって、自己アイデンティティを確立し、「女子マネージャー物語」を創る。「女子マネージャー物語」は女子マネージャーそれぞれにあって、他の女子マネージャーたちと一致するものではない。「境界」の内側に入りたい女子マネージャーもいれば、「境界」の外側に喜びややりがいを見出す女子マネージャー、さらには「境界」の内側に入り込んでいる女子マネージャーもいる。彼女たちに共通することは、彼女たちと男子部員との間には「境界」が存在し、「境界」をめぐる喜びややりがい、悲しんだりときまざまなことを感じとりながら、自己アイデンティティを確立しようとしていることである。そして、女子マネージャーの役割を自分の将来を見据える上でのひとつの手段としている。同様に、みずから女性らしい仕事に就くことを選択した女性たちは、彼女たちの中で、女性らしい役割を引き受けることが、自己アイデンティティを確立するための手段なのである。自己アイデンティティが確立された女性たちは、そうでない女性に比べて仕事に対する意志は強くなる。

一概に女子マネージャーといっても、自分の将来の見据え方はさまざまなのであるから、女性らしい仕事をしている人たちを一様に女性らしい3つの役割を担うだけの存在と安易に捉えてはならない。さらに、女性らしい仕事に就きたいと考える女性の中にも、男性と対等な立場を望む女性もいるし、男性に尽くしたいと考える女性もいる。重要なのは、社会が、そういった女性一人一人の望む働き方を理解した上で、女性に働く場を与え、彼女たちの仕事を評価することである。女性に男性と同じように働くことを強要することは、ジェンダーフリーになる前の世の中と強要されるという点で、同じことになってしまう。

女性らしい仕事に女性が就きたいと望んでいるのならば、社会はそれを手助けする必要がある。ジェンダーフリーの世の中は、女性から女性らしさを奪う社会ものではなく、女性が望む働きかたを実現させる社会である必要がある。ジェンダーフリーの世の中において、女性が「女性らしい」仕事を望むのであれば、社会は女性が「女性らしい」仕事ができるような世の中を実現するべきである。

おわりに

私は、小学校 5 年生のころ、プレイヤーとしてバスケットボールをしていたが、それと同時に 6 年生の試合のスコアをつけるという女子マネージャーの役割をすることになった。それから女子マネージャーに憧れをいだくようになり、女子マネージャーになりたいと思っていた。そして大学でその念願を達成することができた。女子マネージャーの役割はとても楽しかった。しかし、女子マネージャーの役割が女性らしい仕事だとは思っていなかった。女子マネージャーの役割が女性らしい仕事の要素を兼ね備えていると気づいたとき、私自身の中で何かの糸が繋がったように思えた。この瞬間が私の自己アイデンティティが確立された瞬間だったのかもしれない。

本論では、女性らしさと女性らしい仕事について、主に女子マネージャーからの観点から考察してきた。「女性らしさ」について定義してみたものの、女性らしい仕事において、この定義が完全にあてはまる職業というものは少なかった。「女性らしさ」はさまざまな色を持ち合わせており、場に応じてその色が濃く出ると感じた。また、今回は実際に 5 名の女子マネージャーにインタビューすることができた。一概に女子マネージャーと言っているが、彼女たちひとりひとりの内面には「女子マネージャー物語」が存在していた。インタビューに協力していただいた 5 名の女子マネージャーの方々には感謝の気持ちでいっぱいである。さらに、5 名だけではなく、もっとたくさんの女子マネージャーにインタビュー調査ができれば、本論もより充実したものとなったのではないかと思う。

本論において、女性らしい仕事に就きたい女性にとって、望まれるジェンダーフリーの世の中のすがたを提示した。女性に女性らしい仕事を押し付けることはもちろん良くないことだが、男性と同じことを女性に求めすぎるのも良くない。女性が周囲のさまざまな押し付けに屈することなく、自分自身で選んだ仕事に胸を張って、やりがいを持って臨んでもらいたい。それが、女性らしい仕事であっても、女性らしい仕事でなくても、自分自身が選んだ仕事であれば、強い意志を持って臨めるのではないだろうか。これらのことを考慮した上で、どんな女性も働きやすいジェンダーフリーの世の中ができあがることを願う。

参考文献

- 青島祐子『新版 女性のキャリアデザイン』 学文社 2007
- 稲田俊治『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 1991
- 江原由美子・山田昌弘『ジェンダーの社会学』 放送大学教育振興会 2003
- 柿沼昌芳『女子マネージャーと性別役割分担』 月刊生徒指導 2006
- 香山リカ『就職がこわい』 講談社 2004
- 厚生労働省「平成19年版 働く女性の実情」付属統計表 2008
- 高井昌吏『女子マネージャーの誕生とメディア』 ミネルヴァ書房 2005
- 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』 明石書店 2000
- 坂東昌子・功刀由紀子『性差の科学』 ドメス出版 1999

注釈

- i 江原は、「人の世話をする」女性らしさと「男性の性的魅力の対象である」女性らしさの両方を持つことは難しく、**Bem Sex Role Inventory** には矛盾があると指摘している。
- ii 家庭内において性役割分業がなされていることを前提としている。
- iii ホテルのコンシェルジェや執事など、総合案内所の女性たちと同じような役割を男性が担う場合もある。