

# ジェンダー問題としての新居浜高専部活動における 女子マネージャーの実態

濱井 潤也\*

Actuality of female Managers in club activities of NIT, Niihama College as a "gender trouble"

Junya HAMAI\*

In this paper, the main focus is on the issue of "female managers" in boys' sports club activities in school education, including our school. This issue encompasses the problems faced by young caregivers as a form of labor exploitation and the loss of learning opportunities and gender-related issues such as the perpetuation of gender-biased division of labor and sexual harassment. The term "female manager" has been in existence since the 1980s and has been viewed as discriminatory towards women. However, it has persisted as a socially justified structure, as female students themselves have aspired to this position through media strategies. Therefore, values that are male-centered, such as "dependence" and "care" in the evaluation of female "female managers" are hidden. All of sports club activities in our school formally claims not to limit recruitment to females, but in practice, this results in the majority of managers being female, thus perpetuating a significant inequality in Japanese school society related to gender issues. The primary aim of this paper is to raise awareness of the gender issue surrounding the existence of "female managers" in boys' sports club activities, particularly those who will never become players. This is achieved through the development and implementation of a gender education curriculum for first-year students who choose to participate in club activities. Additionally, it involves conducting a survey on the actual conditions of managers in our school's club activities and enthusiast groups, including the number of managers, their gender, and their activities. This helps to reveal the exploitation of female students' good intentions and their unaware participation in these roles. Through the execution of this theme, we aim to contribute to creating an environment that genuinely guarantees female students at our school the opportunity to choose club activities as freely as their male counterparts.

## 1. 背景

毎年ほとんど代わり映えないことから新鮮な驚きなどはもはやないが、世界経済フォーラムが発表する「ジェンダーギャップ指数 2023」において日本は、146 カ国中 125 位という結果であった。この指標の正確さについての細かい議論はここではさておく。2006 年には 80 位であったこの指数は、年々ゆっくりと下降しており、近年は 120 位前後が日本の定位置である。日本国内に暮らしているとなぜこのように低下してきているのかはあまり見えてこない。この 30 年、我々はあらゆる意味で停滞しているだけで、悪化はしていないはずだが、と。それだけ他国が成長してきているのだという経済の領域で使われる説明は、恐らくジェンダーの問題にも当てはまる。ジェンダーギャップ指

数が低迷している大きな理由として、多数の国々で女性の社会進出、すなわち社会的なパワーに直結する政治的、経済的な要職にどれだけ就けているか、という割合が増加傾向を続けているのに対し、日本ではこの半世紀、それらの数値に驚くほど変化が無いからである。

真っ先に槍玉に挙げられる女性議員の割合から見えていくこととする。2021 年の IPU (列国議会同盟) のデータによれば日本の女性議員の割合は衆議院が 9.9%、衆議院が 23% である。上位の国を確認すると、ルワンダが 61%、ノルウェーが 44%、フランスが 39% と差を付けられている。<sup>①</sup> しかし驚くべき点は何とんでも日本の女性議員の数が全く伸びていない点である。日本で女性議員が初めて誕生した 1946 年の女性衆議院議員の割合

令和 5 年 9 月 21 日受付 (Received September 21, 2023)

\* 新居浜工業高等専門学校一般教養科 (Faculty of General Education, National Institute of Technology (KOSEN), Niihama College, Niihama 792-8580, Japan)

は8.4%からスタートした。民主主義は「正解を知るとされる誰か」に政治を委ねるあらゆる手法と手を切る考えである以上、日本国民の最大多数派を形成する一極である女性の代表が1~2割である現状は早急に改善する必要がある。続いて日本の女性医師の割合だが、これも2020年の厚生労働省による「医師・歯科医師・薬剤師調査」によると22.8%である。<sup>②</sup> 同時期の他国の状況は、WHOによる「Medical doctors by sex (%)」によると、フィンランドが56.6% (2016)、ドイツが48.1% (2020)、アメリカが34.8% (2020) とやはり北欧、欧州の数値が高い。<sup>③</sup> 病院を利用する人間の性別も女性が5割である。身体に関わる問題に携わる専門職の割合に男女差があることも善いことではないだろう。最後に、研究職の割合について確認しておきたい。総務省の2022年の「科学技術研究調査」によれば、日本における女性研究者の割合は17.8%である。<sup>④</sup> 近年の他国の割合はいずれも2018年だが、イギリスが38.7%、アメリカが33.4%、ドイツが27.9%、韓国が20.1%と、ドイツが意外に低いながらも欧米の割合の高さと、韓国と日本の類似性が伺える。<sup>⑤</sup> こうした社会的な要職における女性の進出はよく話題になるのに対して、力仕事のような性差を覆すことの難しい職業における男女比の偏りが顧みられないのは問題ではないか、との意見も聞くが、周りを見渡せば肉体労働に従事する女性たちをいくらでも発見することができる、と言うだけで十分だろう。ほとんどの職業、社会的状況において、男性に女性では出せないほどの体力を要求する場面は存在しない。飲食店で働くにも筋力や体力は高いに越したことはないが、その差異による影響は単なる個人差に解消可能な範囲に収まる。工事現場においてさえも、体力に自信のある女性ですら務まらないような業務内容は男性にとっても極めて過酷な労働環境であり、是正されるべきだろう。この差異が問題になりうるのはアスリート等のごく限られた人々の極めて限定的な状況においてのみであり、それゆえにこの差異がほとんど問題になりえない種々の状況から構成される社会全体において男女という区別を、この差異を理由として浸透させなければならない、というのは不可解である。

このように日本では政治的、経済的な要職に就く女性の割合が他国に比べて低い理由は何であろうか。ポイントは女性たちがこれらの職業に就くことを直接的に拒絶する制度はもはやないという点である。女性は被選挙権をすでに保有しており、立候補したければ立候補でき、多数の票を獲得できれば女性も現に議員になることができる。女性は医学部に入学してはならないということはなく、入学試験に合格すれば、そして国家試験に合格すれば女性も現に医者になることができる。研究者も然り。現に多数の女性研究者が様々な研究機関で活躍している。であれば、すでに制度は平等であり、平等な制度のもとでも女性の割合が増えないのなら、その原因は制度にはなく女性にあると考えるのが妥当であろう。すなわち、選挙や医学部の入試、医師の国家試験、博士号の取得等の能力に男女差があり、女性は先天的に向いていないのであろう、と。あまりに日本社会にまん延しているこうした考え方には、制度を社会そのものと同一視し、制度上の差別を取り除けば社会そのものから差別もいずれ消滅するだろうという楽観論が見られる。現に要職に就く女性の割合が

低い、という日本社会の実質的な不平等は、制度を同一化したという形式的な平等では埋められない。以下にジェンダー問題において頻繁に指摘されるその理由を挙げたい。

### ①制度が同一であるだけでは不平等

先に選挙制度等の社会的な要職に就くための制度から、すでに日本では不平等が取り除かれ、男女ともに同一の制度のもとでチャレンジできることが保証されていると述べたが、このように単に男女を同一の扱いにすることは、社会的な総体としての差別はすべて取り除かれることにはならない。選挙制度や大学の入学試験、医師の国家試験、博士号の取得等の制度の適用に男女差は無いが、これらの同一に適用されている制度そのものに性差別が内在したままであるという点は指摘を待たない。男性しか参加できない制度から女性への参加も認める、という形で女性の参政権が拡大してきたように、日本社会においては、政治、経済、教育等のあらゆる女性の進出が遅れていた分野における男女平等とは、差し当たり同一の制度の適用、すなわち参加権の平等を意味している。しかし日本の選挙制度がそもそも女性の参加を全く考慮していない状態で、いわば「男性の男性による男性のための」制度として構築されており、理論上はそこに女性の参加を認めるだけでは実質的な平等は保証されない。日本の選挙制度自体は平等であっても、国民の大多数が議員とは男性になるものなのだというバイアスを持ち、現にほとんどの議員が男性であり、また育児等が女性の役割であるというバイアスも強い社会においては、覚えのあるように女性議員の仕事と子育ての両立が課題として頻りに議論され、男性議員の場合はそれらの課題はほとんど論じられないような社会においては、男性が議員になる難易度と女性が議員になる難易度は異なり、同じ制度にもかかわらず女性是不利な状況に置かれている。それゆえ、同一のルールの下で男女ともに平等に審査し、性別に無関係に登用すべきである、という意見が正当性を持つかに思われがちだが、そのルールそのものが、能力という評価基準そのものがそもそも不平等を内包している可能性に留意する必要がある。男性が作り、男性に最適化され、男性が慣れ親しんできた競争原理に、参加権だけを女性に与えても平等にならず、勝ち残れるのは極度に男性化された女性のみという構図が出来上がる。したがって「性別に無関係に能力で評価することが平等だ」という主張が正当性を持つのは、その審査や評価の場面以外の社会環境における著しい不平等があらかじめ解消された後の場合のみである。

また、こうした男性のための競争原理は、他面から見れば男性にとっても辛い制度であるともいえる。極論を言えばこれらの制度は、生理もなく、出産も家事も育児もする必要のない男性、という像を基盤としているため、人生のエフォートをいわば100%仕事に捧げざるを得ないことを要求する「24時間戦えますか」という言葉に象徴されるような生き方を男性に強制し、他方女性を社会から排除し家庭へ押し込める原動力となる。論文数のみを業績として評価するような研究職においては、とどのつまり研究以外のことを一切考える必要のない人間が最も有利な状況にある。女性は定期的な生理による不調や出産によって、そして徐々

に薄まっているとはいえまだ根強く残る家事や育児が女性の役割であるという社会的なバイアスによってやはり不利な状況に置かれると同時に、男性もまたこうした働き方においては逃げ場のない状況に追い詰められることになる。それゆえに女性差別とは見方を変えれば男性差別であり、女性を女性性から解放することは男性を男性性から解放することでもあることに常に留意する必要があるだろう。

## ②不平等な風潮、環境

前述のように同じ制度を適用することが女性に不利を押し付けてしまうことになるような、制度外の不平等とは何か。ここではそれを社会における不平等な風潮、環境という形で表現したい。具体的な例を挙げると、内閣府の男女共同参画局が公表している「男女共同参画白書 令和2年版」によると、四年制大学への進学率は女子が50.7%であるのに対し、男子は56.6%となっている。<sup>6)</sup> こうした男女の四年制大学への進学率の差は、2019年に東京大学名誉教授の上野千鶴子氏が同大学の入学式の式辞にて、成績の差ではなく「息子は大学まで、娘は短大まで」でよいと考える親の性差別の結果であると指摘したのは記憶に新しい。重要なのは、女子の学力が低いのではなく、入学試験にチャレンジする以前の社会的な風潮が彼女らの進学を妨害しているという点である。本校高専においても女子の学力が男子に比較して常に顕著に低いということはない。しかし増加傾向にあるにせよ学科ごとに男女比に差があり、一部の学科は極端に女子学生が少ないのは、学力や才能以前の風潮の問題であることが伺える。

## ③隠して行われる差別

先にすでに現代日本においては女性も制度的には医者になることが現に可能であり、制度上の差別は無いと述べたが、疑問に思う人も多いであろう。というのも2018年8月に、東京医科大学が受験生の内、女性と四浪以上の多浪生以外に不正に加点しており、結果として意図的に女性の合格者数を抑制していたという前代未聞の性差別が明らかになり、全国的に大問題となったことは記憶に新しいからである。したがって制度上の差別がなくなった今、後は差別的な風潮がなくなれば日本社会における性差別は無くなる、という単純な構図ではないことが明らかになった。明るみに出た差別は、簡単になると楽観することはできない。ある程度の差別はなくなることが期待できるが、またある程度の差別は、今後も巧妙に隠され、明るみに出ない形で存続するであろうことが予想される。東京医科大学のケースの後に、厚生労働省が行った調査によれば、昭和大学、神戸大学、岩手医科大学、金沢医科大学、福岡大学、順天堂大学、北里大学、日本大学等が不正な得点調整を行っていたことが明らかになっている。このような措置が必要となる理由として、往々にして女性は結婚、出産、家事、育児のライフサイクルによって医者として継続的に勤務したり僻地医療に貢献したりすることが難しいため、男性医師の方を多く育成しなければならぬのだ、という論法が聞かれるが、これは①、②の不平等と循環関係にあることがすぐにわかる。女性医師が男性と同等のエフォートでもって

医療に従事できないのは、ライフサイクルの変化に伴う負担をすべて女性のみが引き受けているからであり、家事も育児も女性がするのが当然の社会では、男性医師は結婚しても子供が生まれても依然変わらずに仕事に邁進することができる。女性だけが一方的にキャリアを諦めさせられているという点に気が付かなければならない。また生理は女性にしか起きず、出産は女性にしか不可能であり、また母性本能のゆえに子育ては女性の方が適しているため、このような措置は適切であり差別ではない、とする言説もとどのつまり女性を社会から排除することを目指しているという点で目的としても、また責任の因果関係の説明としても特に考慮すべき価値はない。というのも少子化に苦しむ日本であろうとなかろうと、出産による恩恵は男女関係なく夫婦が、家族が、社会が全体で享受する以上、出産の負担を女性のみ押し付けることは基本的にフェアではない。男性もその負担の半分を引き受ける責任があるだろう。加えて女性には先天的に母性本能がある、という言説も現代ではどちらかといえば科学ではなく神話に近いものであり、男性中心的社会が循環論法的に生成した男性に都合の良い神話によって後天的に女性たちの母性本能と解釈される習慣、意識が形成されてきたと考える方が自然であろう。少なくとも、妊娠、出産によって自動的に育児への原動力が湧いてくるのだという、男性に都合の良い意味での母性本能は存在しない。

以上の三点から、議員、医者、研究者などの要職に就く女性の割合がなかなか増加しない、という問題は、形式的に門戸が開かれていることによってすでに解決されている、あるいは時間が解決してくれるという類の問題ではないことが明らかとなる。そこでこうした事態を能動的に解消するための方策として、これもまたジェンダー論や多文化主義の文脈でよく用いられる「積極的格差是正措置 (Affirmative Action)」を念頭に置いておきたい。これはジェンダー不平等の文脈においては、例えば女性が極端に少ない研究職のような分野で、本校でも例があるが「女性限定公募」を実施することで女性の割合を積極的に増加させるような方策を指す。これまで述べてきたことから、こうした積極的な介入が求められる理由は明らかであるため、我々はある種素朴な平等観をここで更新する必要に迫られる。通常「平等」とは同じ扱いをすることであり、公募における平等とは「男女ともに応募できること」を指していたはずである。「男女雇用機会均等法」は基本的に「女性は応募不可」「女性は男性より低賃金」というような性別のみを理由とする差別的な取り扱いの改善を目指している。しかし研究職の公募や企業の採用から徐々にこうした露骨な制度上の差別が消えてきた（表には出なくなった）現代においては、先に述べたようにただ制度上同じ扱いをしたとしても偏った男女比がなかなか是正されないことがわかってきた。それゆえに先の単に同じ扱いをすること、という平等観は形式的な平等しか実現しえないため、実質的な平等を実現するためにはさらに積極的な介入が必要となる。すなわち「男女雇用機会均等法」では、性別を理由とする差別を禁ずる第五条、第六条、性別以外の理由であっても実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置を（合理的な理由がある場合を除いて）禁ずる第七条に対して、第八条（女性労働者に関わる

措置に関する特例)で「前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」として、こうした積極的格差是正措置の実施が認められている。こうした動きは日本の高等教育機関においても近年取り入れられており、東京工業大学が2025年までに143人の「女子枠」を創設し、女子学生の比率を13%程度から20%以上に増加させることを目指しており、また東京大学においても今後5年間で女性教員を300人採用し、教員における女性の比率を16%から25%へと引き上げる計画を実施する予定である。このような「女性限定公募」や「女子枠」については様々な反論の形態があるが、よく聞かれるのは、「能力の低い女性が合格したり採用されたりするのではないか？」という疑問であろう。しかしこれも実際には逆である。工業高等専門学校である本校においても、入学後の成績が一般的に女子の方が低いということはない以上、男女で先天的な理系分野、工学分野での能力の優劣があるということは考え難い。それでもなお男女比が一方に偏る理由は先述した通り、意識的であれ無意識であれ社会の中に残存する風潮や偏見によって、女子学生が入試のペーパーテストに取り掛かる前に棄権している、させられているからである。したがって現状は同じテストで合否が決められていたとしても、男子学生が有利な状態にあり、合格者の中でも下位層の男子学生は、女子学生がもし男子学生と同数受験を希望していたなら、本来は不合格になっていた層である。したがって、こうした「積極的格差是正措置」を実施することで「能力の低い女性が合格したり採用されたりする」と一般的に言えるわけではなく、むしろ「積極的格差是正措置」を実施しないと「能力の低い男性が合格したり採用されたりする」ことを心配すべきである。無論、これだけで問題が解決するわけではなく、例えば理系全般や工学分野に残るようなジェンダーバイアスそのものが融解しなければ、「女子枠」を設けても女子学生が集まらないという結果に終わるだろう。しかしジェンダーバイアスがあるから女子学生が少ないのか、女子学生が少ないからジェンダーバイアスが形成されるのかは、鶏と卵の循環関係であり、そのまま放置してははこの循環は維持され続けてしまう。循環を断ち切る積極的な介入がどこかの地点で必要なことは確かである。

この「積極的格差是正措置」について整理しておきたい論点をいくつか挙げておきたい。一つはネット上のミームと化しているよくこうした議論の場において例に挙げられる画像についてである。背の高い人、中くらいの背の人、背の低い人の3人が野球を見たがっているのだが、あいにく野球場の高い壁に阻まれて、背の高い人以外は中のスタジアムを見ることができない。きちんと入場料を払うべきだという話はさておき、皆が野球を見られるように、踏み台としての木箱が配られるというシチュエーションの画像である。一方のパターンでは3人に一箱ずつ木箱が配られ、元々背丈が十分な背の高い人にも不要な木箱が配られる。中くらいの背の人は木箱に乗ることで野球を見ることができるようになったが、背の低い人は一箱だけでは高さが足りず依然野球を見ることができない。しかし他方のパターンで

は背丈の足りている背の高い人には木箱が配られず、中くらいの背の人には一箱、背の低い人には二箱配られることによって3人全員が野球観戦することができるようになっている。通常、前者のパターンは「Equality (平等)」と題され、後者のパターンには「Fairness (公正)」と銘打たれているが、前者は「平等」ではなく「当てつけ」か「嫌がらせ」がふさわしい。それはともかくこの二つのパターンの比較図のミームが示しているのは、実現されるべき「平等」は「同じ権利の保護」だということであり、やはり単に「同じ扱い」ではない。このミームのような場面において平等に保護されるべき権利とは「野球を見られること」であり、そこが平等でありさえすれば、他は、すなわち木箱の個数は不平等で構わないのである。高専であれ東工大であれ、ジェンダーの観点から平等に守られるべき権利とは「性別に関係なく高度な工学教育を受けられ、工学研究に携われる権利」であり、「同一のテスト、同一の合格基準で選別されるべき」だという原則はこの権利の保護よりも優先されるべきものではない。

ゆえにこのように平等に権利を保証するために、この場合は「女子枠」のような男女で違った取り扱いをすることは、実際には女子学生にとっては不可抗力である社会的要因によって男子学生が圧倒的に多い、という不平等の緩和措置として正当化される。通常、ある領域の不平等が別の領域の不平等を正当化することはないが、それは二つの不平等が別種の権利を侵害している場合、あるいは同種の権利を侵害し合っている場合はそうであるが、一方の不平等が侵害している権利をもう一方の不平等が補填するような構造の場合はこの限りではない。

加えてこの「積極的格差是正措置」に関しては2023年6月にアメリカの連邦最高裁にて違憲判断が出されたことが話題となったが、この点については第一に、問題の本質とは無関係なトランプ政権時代から続く9人の最高裁判事の人選をめぐる保守派共和党とリベラル民主党との政争という背景がある。現在は9人中6人が保守派であり、LGBTQをめぐる問題にも共通して見られるアメリカ社会のリベラルな動きに対するバックラッシュという側面が強い。また第二に黒人やヒスパニック系を中心にハーバード大学等で行われている大学入試におけるアメリカの「積極的格差是正措置」に対して、アジア系等の多様な人種構成が顕著なアメリカ社会においては、特定の人種のみを対象にすることの合意が得られにくい社会構造であるがゆえの転換点に差し掛かっているという点を指摘しておきたい。多数派、少数派がはっきりしている社会構造と、「人種のるつぼ」とされるアメリカ社会においては、要求される「中立」や「平等」の形態も異なるため、各国が「クオーター制」のような形で政治への女性参加を促す「積極的格差是正措置」に乗り出していることと、多様な人種間の格差を焦点とするアメリカ社会における大学入試の「積極的格差是正措置」に対する違憲判決とは距離を置いて考えるべきであろう。この問題に関して当のハーバード大学のマイケル・サンデルは、現状のアメリカ社会における大学入試システムは「能力主義」とその世襲という極めて不平等な状態にあり、本来大学は教育という資産を公平に分配する役目を持ちながら、大学に入学する、卒業することそのものが社会的なステータスとして過度の権威を持つことで過度の競争、過度の不平等

を生じさせていると指摘する。サンデル自身は志願者のうち、その大学で教育を受けるに値する学力を持つ者全員を「くじ」で決める入試を提案している。しかしそこまで極端でなくとも、大学で学ぶ資格のある人間、という選定基準を必ずしも「一律の学力テストで最も優秀な結果を取った者から順に選定する」という形で限定しなければならないわけではなく、それぞれの大学自体が考える社会正義に基づいてどのような人間に教育を提供したいと考えるか、ある程度の裁量が認められるべきであるという観点から大学入試における「積極的格差是正措置」にも肯定的である。<sup>10)</sup>「そもそも教育は入学試験を優秀な成績で突破した者に与えられる賞品や報酬ではなく、社会正義に基づいて公正に分配されるべき資産なのである。

しかし、アメリカの事例が示唆している重要な点は、単純な少数派と多数派の二項対立の構造であれば有効に働きうる少数派に対する「積極的格差是正措置」も、白人、黒人に加えてヒスパニック、アジア系、アフリカ系と多数の対立項が同時に存在する場合には、一般に白人に対するマイノリティとしての黒人が同時に少数民族としてのマイノリティの中では最大派閥である以上、その措置の有効性は多数の他の措置を受けられない少数派の不平等を訴える声の中に紛れて消えてしまうように思われる、という点である。ジェンダー不平等の問題においても、男女の二項対立で考えられている内は図式も単純化可能だが、LGBTQの性的少数者への配慮も当然考慮しなければならない困難な転換点が目前まで迫ってきている。LGBTQをめぐると議論は後述するが、ここでは、男女の二項対立のもとで考察される女性に対する「積極的格差是正措置」の議論が無駄足ではなく、必要な段階であることを示しておきたい。この社会には無数の不平等と無数の少数派が何の領域であれ存在しており、少数派への配慮は、何を少数派とするのかという枠組みを決めた時点でその恣意性、抽象性を批判される運命にあるが、それが少数派の中の最大派閥であったとしてもその少数派への配慮は、すべての他の少数派への配慮の第一歩として必要である。その枠組みへの批判は、その内実が「さらなる少数派への配慮を考慮せよ」である限りは正しい。しかし往々にして形式的にはそのような批判であったとしても、その内実が、あるいはその実践的な効果が「多数派の有利を依然維持し続けよ」である場合は認めるべきではない。すなわち女性の権利を保証せよとする活動に対して、LGBTQや他の領域の不平等を持ち出し、結局現状維持を目論むような巷にあふれる言説は、二項対立的な男女平等にも、多様なLGBTQの人々の平等にも資することはない。

## 2. 目的

以上のように日本社会を取り巻くジェンダー不平等の問題と、それを考察する際に重要となる差別の要因、それを発生させる社会構造、そしてそれらに対抗するための「積極的格差是正措置」というジェンダー論の基本的構造を概観したが、本校の教育カリキュラムにおいてこうした問題やその構造を一望できるような講義はこれまで無いに等しい。もちろん各教員が自己の授業の範囲内で様々な試みを行ってきたが、その際に判明したこ

ととして、ジェンダー不平等の歴史を紹介する講義を実施すると、学生は「昔は差別が横行していて大変だった」ということを学び、外国の性差別の実体とそれへの取り組みを紹介すると「外国は差別が横行していて大変そうだ」と感想を綴り、企業での事例が中心となるセクシャル・ハラスメント等について紹介すると「卒業して働き始めたら気を付けなければならない」と決意を新たにする。すなわちほとんどの学生たちがジェンダー不平等の問題を「自分事」とは捉えない、ということが言える。学生たちは自分自身を取り巻く環境には基本的にジェンダー不平等はほとんど存在せず、この問題を重要視したり不平等の是正を強く訴えたりする人は、平等を目指しているのではなく優遇を目指しているのだ、といういわゆる「公正世界仮説」と呼ばれる認知バイアスが強く働いている。こうした構造によって権利の侵害からの救済を求める人々は、私利私欲のために必要以上の権利を主張して社会秩序を破壊する悪として糾弾されることになる。被害者に非がないか粗探し、加害者の加害行為よりもはるかに些末な被害者の非を批判して「自業自得」に持ち込もうとする日本社会のおなじみの構図である。

そこで本稿では、学生がジェンダー不平等の問題をまさに自分自身の問題として捉えられるようなカリキュラム開発を目指して、学校社会に根付き浸透しているジェンダー問題を採りあげ、まずはその実態を明らかにすることを目的とする。すなわち本校部活動・愛好会活動の「女子マネージャー」問題である。令和4年度に実施したいくつかのマネージャー、およびマネージャー業務についての実態調査をもとに、本校のマネージャー制度が抱えるジェンダー問題としての論点を整理し、学生が真に「自分事」として考えられるような、ジェンダー問題についてのカリキュラム開発に繋げたい。

## 3. 手法

本稿では、本校の各部活動の代表者を通じて、それぞれの部活動に所属するマネージャーの人数およびその性別、加えてどのような業務に取り組んでいるかの自由記述欄からなるアンケートを以下のように実施した。

対象

新居浜高専全部活動および愛好会

実施時期

令和4年度5月のクラブリーダー研修にてアンケート用紙を配布し、順次回収し集計した。

アンケートは部活・愛好会名は記入式であったが、個人名に関しては匿名で実施し、また回答は任意とした。

## 4. 結果と考察

上述の令和4年度「部活・愛好会活動におけるマネージャー実態調査」を実施した結果、マネージャーの男女比については、

令和4年度時点では図1のように各部活・愛好会に所属する全28名のマネージャーの内、女子学生が28名、男子学生は0名という結果であった。

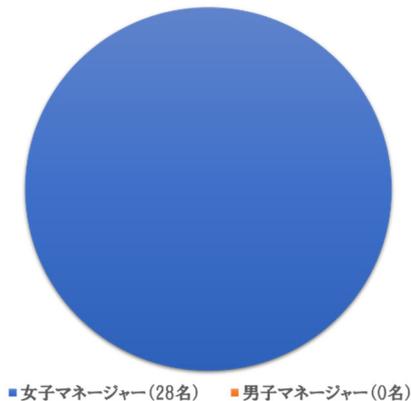


図1 マネージャー男女比

すなわちこの時点では100%マネージャーは女子学生が務めているのである。注目すべきは本校でマネージャーを募集しているすべての部活・愛好会は、募集するマネージャーの性別を限定していない。形式的には男女ともにマネージャーになることができ、場合によっては男子学生がマネージャーを務めることも実際にある。しかし今回の図1の結果から、例えば男子学生のマネージャーが一部いたとしても、長期的なスパンでのマネージャーの男女比の著しい偏りが推測される。この構図こそが先述した「形式的には平等だが実質的には不平等」である日本社会のジェンダー不平等の縮図であり、自分たちはまだジェンダー不平等の問題とは無縁だと考えている学生たちは、この構図を当たり前のものとして無意識に受け入れている、という本校のみならず日本の高校、高専、大学教育全体が抱える矛盾が伺える。またマネージャーの男女比だけでなく、男子部、女子部、男女混合部にどのようにマネージャーが在籍しているのかの分布を示したのが図2である。

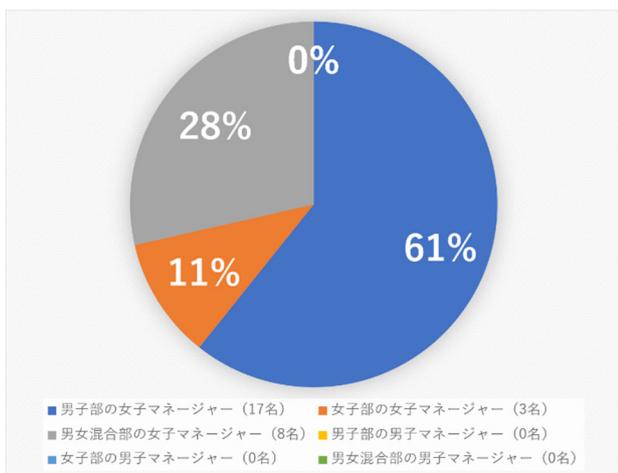


図2 マネージャー在籍分布

結果として、最も多いのが「男子部の女子マネージャー」で17名、続いて「男女混合部の女子マネージャー」が8名、「女子部の女子マネージャー」が3名であった。このことから、マネージャーという存在そのものが「男子部の女子マネージャー」と強

く結びつけられていることがわかる。女子スポーツ部は男子部に比較するとマネージャーそのものをあまり必要としていないが、男子部はマネージャーを必要としており、それは女子学生でなければならないという強いバイアスがかかっていることが伺える。あるスポーツの男子部には、この調査時点で6名の女子マネージャーが在籍していたが、同じスポーツの女子部にはマネージャーが一人も存在しなかった。両部活ともにそれで日常の運営から大会の出場まで問題なくこなしていることから、マネージャーの必要性が業務の処理にあるとは言い難い。本稿では、この「男子部の女子マネージャー」をジェンダー問題の観点からも最も問題の多い存在であると考えている。というのも女子部のマネージャーを女子が務めることに問題はなく、男女混合部においても女子はプレイヤーになってそのスポーツをする、というその部の主目的に携わることには自らの意志で可能である（男女混合部であっても「マネージャーは女子が当たり前である」という風潮がある場合は問題だが）。しかし男子部はその主目的であるスポーツをすることから、女子学生を排除しており、それにも関わらず男子学生がその主目的を達成するための支援要員として女子学生を位置づけているからである。歴史的に教育もスポーツも基本的には男性のものであった戦前はマネージャー業務も男子学生が務めるのが当たり前であったが、スポーツや部活動への女子学生の参加が避けられなくなったのは、戦後の男女共学化の流れによる。それまでは女子スポーツは基本的に「女性にふさわしいスポーツであるべきか否か」という男性の審査をクリアしたものだけに限定されており、男性だけのものにしておきたいスポーツは社会的、宗教的、道徳的、医学的、生物学的な理由を付けて「女性にはふさわしくない」として女性の参加を拒み続けてきた。女子マネージャーは戦後の男女共学化の流れを受けて、そのような「女性にはふさわしくない」部活、スポーツへの男女平等な参加の代替物として登場するのである。<sup>6)</sup> [2]部活動、スポーツにおける男女の平等とは、男女に共に平等にスポーツをする権利を保障することであり、この点を歪曲化すべきではない。押さえておきたいのは、マネージャーとしてのスポーツへの参加は、女子学生にこの権利を保障せずに済ませる行き詰まりの袋小路であったという点である。

しかしこうした「男子部の女子マネージャー」問題を複雑化している最大の要因は、男子部のマネージャーに成る女子学生たちは、皆自由意志で自発的にそれを選んでいるという点である。だがこうした考え方は以下のいくつかの観点から問題を含んでいる。第一に、女子マネージャー問題と同様の構造を持つ昭和の専業主婦問題と比較して言えば、その時代において女性は専業主婦になるのが当たり前という風潮があり、そして家事・育児は女性の役割であるという風潮がある社会においては、女性自身もその風潮を内面化し、容認し、そして維持しようとする。男性と同等に働き社会で活躍する女性は、その時代においては男性だったならば受けるはずのない様々な「ガラスの天井」に意識的にも無意識的にも阻まれているため、形式上の見掛けよりも実際の選択肢は狭く、発揮しうる自由意志も自覚的かそうでないかに関わらず狭められている。すなわち専業主婦になるという選択は様々な外的な差別によって委縮された自由意志による、

という方が正確であろう。それゆえに女子学生が自発的に女子マネージャーを選択したとしても、未成年の学生のそうした選択を無条件に肯定すべきではない。昭和の専業主婦たちは常に「かかあ天下」等の言葉によって、仕事をする男性に対し家庭を守る対等の価値ある役割として称賛されてきたが、いざ離婚して女性が自分ひとりで生計を立てようとすると、男性や社会は途端に手のひらを反して「今まで働いたこともないのに一人で生きていくのは無理だ」というように実際には主婦業、家事労働は社会的にはキャリアとしてほとんど評価されないというダブルスタンダードが見られた。同様に女子マネージャーという役割も、昭和のメディアの中で男子学生たちから感謝され称賛される立場として、女子学生にとって憧れのポジションになっていった。しかし女子マネージャーという経歴は実際には従来の男性中心的な価値規範に従順な役割（例えば専業主婦）に以後も従事する場合にのみ評価されるが、総合的に選手と同等以上に評価されることはほぼない。第二に、違法な闇バイトに手を染めた未成年も自らの意志によって選択していると言えるが、だからと言って肯定されるべきではないように、自発的な選択そのものは価値中立的でありそれ自体で肯定されるべき価値は持っていない。したがって第三に肯定されるべきか否定されるべきか審議されなければならないのは、選択の内容であって、内容が善くなければ選択そのものも善くないのであり、その審議を教育機関が放棄すべきではないだろう。

では以下で、女子学生が自発的に選択してしまう男子部のマネージャーという選択が含む問題点を大まかに挙げていきたい。以下に挙げる問題点はすべて、女子マネージャーでなくても起こりうる性質のものであるが、これまで述べてきたように女子学生がマネージャーを選択する、その選択そのものが自覚的、非自覚的に関わらず存在する様々なジェンダーの非対称に基づく抑圧に自由意志を疎外された結果である限りにおいて「ジェンダー問題」となる。

### ①ジェンダーステレオタイプの固定化

ジェンダー論の観点から「男子部の女子マネージャー」が抱える問題点として、第一にジェンダーステレオタイプの固定化を挙げておきたい。先にも述べた通り男子スポーツ部の設立目的はそのスポーツをする権利を与えること、であるが、男子スポーツ部においては女子学生をこの設立目的から排除し、加えて女子学生を、男子がそのスポーツをするためのサポート役として位置付けている。したがってその部活動を通じて男子学生も女子学生も、女子学生がマネージャーであることが常態化すれば、男子がその部活動の「主」であり、女子学生は常に男子に対して「従」「副」「ケア」の役割を担う存在であるというメッセージを繰り返して受け取ることになる。こうした構造はジェンダー問題と昨今話題の「ヤングケアラー問題」との結節点であり、女子マネージャーばかりのマネージャー制度はまさに女子の自発的選択を隠れ蓑にした「社会的に正当化されたヤングケアラー問題」であると言える。この点について戦後女子マネージャーが一般化していく過程において、マネージャーに求められる業務、役割自体が「母親的、女性的」なものに変化してきたとする分析も見

られる。<sup>⑨</sup> <sup>[3]</sup>現に過去に問題になったように、野球部のマネージャーが選手のために大量のおにぎりを握ったエピソードや、相撲部の女子マネージャーたちの主な業務が部員のちゃんこ鍋の調理であることを美談として紹介するようなローカルニュース等、女性の旧態依然としたジェンダーロールからの脱却を阻害するメッセージが世間に発せられ強化されていく。これも女子学生の自由な選択なのだという言説は女性の自由を促進するよりは抑圧された現状を維持しようとする効果を持つ。現状世界中に半々いても女性が不利な状況に置かれる以上、多数の「主」としての男子プレイヤーに少数の「従」としての女子マネージャーという偏重した状態は、当人たちには男女ともにそのつもりがなくとも女性の権利、意見を軽視しやすい空気をより加速させるだろう。

というのも往々にして男子部内においては、昭和の専業主婦が見せかけの対等性と称賛を得ていたように、「対等のチームの一員である」という言葉が強調されるが、それ自体女子マネージャーがそうではないことを逆説的に表している。そして現に、大会に出て優勝するのは男子プレイヤーであり、女子マネージャーは優勝チームに属していたとしても、男子プレイヤーのようにそれでキャリアが拓けることはない。女子マネージャーは必然的に裏方なのである。この点に対して、社会のあらゆる分野は裏方に支えられており、裏方は立派な仕事であるという反論が考えられるが、それは「男子部の女子マネージャー」が抱えるさらなる問題を招く。

### ②労働力の搾取、活動機会の逸失

人々がどんな領域のどんな仕事であれ、目立たない裏方に従事することができるのはなぜか。それは正当な対価が報酬として支払われる限りにおいてである。日本の部活動におけるこの女子マネージャー問題に取り組む関めぐみ氏は以下のように述べている。

「海外では、性差別問題を抱えた日本の〈女子マネ〉制度は、「アジア的」であり、「奴隷的」であるという反応を受けることが多い。特に北米では、〈女子マネ〉のような活動を「労働」の枠組みで捉えるため、〈女子マネ〉たちが報酬を得ず、むしろ自ら部費を払いながら活動していることを伝えると、絶句していた。」<sup>(10) [4]</sup>

したがってジェンダー不平等な風潮に誘導され、女子マネージャーに就任する未成年の女子学生たちは、男子スポーツ部を円滑に運営しようとする社会のシステムによって巧妙に搾取されていると言うことができる。様々なスポーツの活動や大会の運営は時にボランティアによる奉仕を必要とするが、男子のための活動や大会が実質的に女子のボランティアを必要とし（そしてその逆に女子部に男子マネージャーはいない。なお女子部に男子マネージャーがいなくても問題視する意見と男子部が女子マネージャーばかりであることを問題視する意見は併存可能であり、少なくとも前者の意見を言うことで後者が問題でなくなるわけではない）、社会全体がそれを当然のことと見なしている、というジェンダー不平等の問題が介在している限りにおいて、例えば女子学生がボランティア精神によって自発的に男子

部のマネージャーに志願してきたとしても、自己決定権、自己責任の文脈で安易に容認すべきではない。ボランティア精神を持つこと自体は称賛されるべきだが、このような女子学生に本校が教育機関として与えるべきなのはジェンダー非対称な搾取の構造を見抜く教育であろう。他のスポーツ部や文化部、愛好会に所属していれば少なくともその女子学生は主体的にプレイヤーとして活動し、自己表現をすることができ、また裏方であろうとアルバイトであれば正当な報酬を手にすることができるし、少なくとも女子部のマネージャーになるのであれば、そこにジェンダー問題は発生しない。マネージャーという役割、業務そのものに興味関心がある女子学生ならば、男子部以外でマネージャーになることによりその目的は達成される。言語道断なのはそのスポーツに関心があるが女子部がないために受け皿のない女子学生を、そのスポーツの男子部がマネージャーとして受け入れようとする場合であり、これは言うまでもなく悪質な搾取である。こうした議論を重ねると、どうしてもマネージャーになりたい女子学生の権利を保証せよ、という声も聞こえてくるが、大方実際にはほとんど存在しない、男性に都合の良い女子学生像を想定しており、また、ある部活動がマネージャーを募集しないこと自体は誰のいかなる権利侵害でもない。加えて、男子部が男子マネージャーのみを募集することを差別的であるとする意見も、先にプレイヤーとしての女子を排除している組織が言うのは筋が通らない。

したがって男子部のマネージャーに関する原則として、以下の言葉を提示しておきたい。「価値のない仕事なら女子にやらせるべきではなく、価値のある仕事ならなおさら男子が自分でやるべきである。」それでは、マネージャーとして価値のある仕事、価値のない仕事とは何であろうか。図3は、本校のマネージャーたちが従事している業務を列記したものである。

雑用	プレイヤーと同等の知識・技能を要する活動	さらに特殊な専門性を要する活動
<ul style="list-style-type: none"> <li>準備片付け</li> <li>練習中の自転車でも並走（水分を持ってもらう）</li> <li>部員の出欠確認</li> <li>ボール拾い</li> <li>備品の管理・会計</li> <li>ドリンクの用意</li> <li>ユニフォームの洗濯</li> <li>練習メニューを記録する</li> <li>月間活動計画表の製作</li> <li>顧問への諸報告</li> <li>掃除</li> <li>戸締りと鍵の返却</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>競技中のタイム読み</li> <li>ボール渡し</li> <li>アップの時に時間を計る</li> <li>レセプション、カットを記録しExcelにまとめる</li> <li>大会時の代表者会議</li> <li>選手交代の対応</li> <li>フックの補助</li> <li>スコアの記録</li> <li>練習メニューによって時間を計る</li> <li>体力測定記録</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試合の動画撮影、ライブ配信</li> <li>けがの対応</li> <li>古いボールの修繕、ティーパツティング用に改修など</li> <li>トレーニングのトレーナー</li> <li>練習の効率化</li> </ul>

図3 マネージャー業務内容

それぞれの業務がマネージャー業務の中でどの程度のエフォート割合を占めているのかがわからないため、一概に比較はできないが、準備片付け、戸締りと鍵の返却といった純然たる雑用から、ドリンクの用意、ユニフォームの洗濯といった役割の「母親化」、ジェンダーロールの固定化に繋がるような旧態依然とした業務もまだ行われていることが判明しており、今後、マネージャーの必要性や業務内容の見直しについての議論が必要であるということは言えるだろう。

### ③常態化するセクシャル・ハラスメント

男子学生が圧倒的多数を占める部活動環境は、女子学生に意見を述べづらくさせ、自然に男子の声が優先されやすくなる。本校の学科においても女子学生の少ない学科は存在するが、そこ

においては少なくとも男子も女子も対等の学生であるのに対し、選手とマネージャー、という役割の違いがさらにそうした流れを加速させ、当の多数派の男子学生たちはあまりそれを意識する機会もない。着替えられる場所が少ないという各運動場や体育館の設備の問題もあるが、男子部では男子学生が女子学生の前で下着を露出して着替える、というような場面にも出くわした。その際男子学生に対して「なぜ下着を露出して着替えているのか」と問うたところ、「でも男子なんで。」との返答があった。下着を露出することに対しての敷居が低いというジェンダー非対称に加えて、女子が極端に少ない場所においては、少数の女子学生が目線は気にしなくてもよいという感覚が見て取れる。

加えて「女子マネージャー」という存在について調査、議論を重ねた上で判明したこととして、この話題において経験的にはほぼ100%に近い確率で、学生からも教員からも「女子マネージャーたちは彼氏を作りに来ている」という意見が出される。実際にカップルができることももちろんあるが、こうした視線や言説に女子マネージャーたちが曝されているということは、この言説が当人たちにとって事実か否かに関わりなくセクシャル・ハラスメントの疑いが強い。部活であろうと進学、就職であろうとキャリアの選択について、それが性的な目的に基づく、などという言説は、よほど気の知れた仲間士の冗談以外ではまずありえない。

女子学生に対して、マネージャーを、アイデンティティを託す価値ある役目だと偽り、男子学生も募集していると公平性を見せかけ、女子が自ら志願しているのだと責任を逃れるのを辞めるべき時期が来ているといえるだろう。

## 5. まとめ

以上のように、本校での実態調査から、男女ともに募集しているはずのマネージャーが令和4年時点では100%女子学生であったことから、形式的な平等と実質の不平等という日本社会のジェンダー不平等の構造が本校のマネージャー制度にも見られることが明らかになった。また男子部のマネージャーを女子学生が勤めることの現状のデメリットを考察した。目指すべきは実質の平等、すなわちマネージャーの役半数が恒常的に男子学生である状態への到達、そしてそのための手段は、こうしたマネージャーにまつわるジェンダー問題を積極的に学生に教育することによる介入である。

このマネージャー問題の落としどころとして、マネージャーの部活動からの「自立」とそのための業務の「高度化」「専門化」が考えられる。部活動や愛好会に所属せずに「自立」した存在であれば、特定の偏重した環境下でバイアスに曝される機会は減少する。そしてこの「自立」が実現されるためには、業務内容は価値のない雑用であってはならず、「高度化」「専門化」し、アルバイトのような形である程度の報酬を受け取ることが望ましいだろう。日本社会においてはマネージャー問題を考える際に「高度化」「専門化」が焦点に挙げられることが多いが、「自立」させずに部活動に従属的なままでは搾取の程度は増大してしまう点には注意が必要である。

加えてジェンダー問題を議論する際に話が噛み合わなくなるポイントとして、以下の点をまとめておきたい。何らかの役職やポジションについて「男女関係なく能力で選ばれるべきだ」という状態が、最も男女平等であり、男女平等という観点にとってはこれが最終のゴールであることは疑いない。しかしそこへ至るまでの過渡期においては、「男女関係なく能力で選ばれるべきだ」と言う言葉はむしろ差別を維持し現状を維持しようとする文脈において使われ、差別を是正するための「積極的格差是正措置」への批判として機能する、というねじれた構造が見られる。これまで論じてきたように、積極的な介入なしには、能力という選定基準そのものにも最初から当人の自由意志に無関係な有利不利が入り込んでおり、ただこれまでと同じ審査基準を適用し続けることで少数派の選出が増加することは理論上も経験上も見込めない以上、「積極的格差是正措置」は必要である。したがって一見平等を目指しているのかのように思われる言説についても、実際に何を狙っているのかは慎重に見定める必要がある。

最後に、本稿は基本的に男女の性別二項対立に基づいて議論を展開してきたが、世界最大の少数派である女性との格差是正を議論することは、さらなる少数派である LGBTQ の人々との格差是正を議論するための重要な足掛かりとなりうる。先に指摘したように、LGBTQ の人々の存在を、女性との格差是正に反対し、結果として男性優位な現状を維持するための論拠として使われることは避けなければならない。それは LGBTQ の人たちの処遇を改善することにもつながらない。実質的な意味で性別に関係なく学生がマネージャーになることができる社会においては、女子学生ばかりがマネージャーになる社会においてよりも、LGBTQ の人々の選択肢も増加するはずである。そして何より、少数派との格差是正の議論の類型として、女性以外の少数派の人々も多数派との関係性において本稿の議論の構造を援用することが可能である。

今後は、今回の実態調査によって明らかになった構図を元に、学生へのジェンダー教育カリキュラムのさらなる改善、発展を目指したい。

## 付記

本発表は新居浜高専令和4年度教育研究推進費「ジェンダー問題としての「女子マネージャー」考察・分析および教育教材開発」(濱井潤也、木田綾子、沼田真里)の助成による研究成果の一部である。

## 註

- (1) IPU, Women in Politics 2021  
<https://www.ipu.org/women-in-politics-2021>
- (2) 厚生労働省「令和2(2020)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/20/index.html>
- (3) WHO, Medical doctors by sex (%)  
<https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator->

[details/GHO/medical-doctors-by-sex](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-)

- (4) 総務省「令和4年度科学技術研究調査」  
<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/index.html>
- (5) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和元年版」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html)
- (6) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和2年度版」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html)
- (7) マイケル・サンデル『実力も運のうち 能力主義は正義か?』鬼澤忍訳、早川書房、2021年
- (8) 高井昌史『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、2005年
- (9) 高橋準、仁藤幸恵「運動部マネージャーの性別職務分離—大学硬式野球部の全国調査から—」『行政社会論集』第12巻第4号、p.83-114.
- (10) 関めぐみ『〈女子マネ〉のエスノグラフィー 大学運動部における男同士の絆と性差別』晃洋書房、2018年、p.1.

## 参考文献

- [1] マイケル・サンデル『実力も運のうち 能力主義は正義か?』鬼澤忍訳、早川書房、2021年
- [2] 高井昌史『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、2005年
- [3] 高橋準、仁藤幸恵「運動部マネージャーの性別職務分離—大学硬式野球部の全国調査から—」『行政社会論集』第12巻第4号、p.83-114.
- [4] 関めぐみ『〈女子マネ〉のエスノグラフィー 大学運動部における男同士の絆と性差別』晃洋書房、2018年