

博士論文

女子大学における観光ホスピタリティ教育の
展開－平安女学院大学を事例に－
(Development of sightseeing hospitality education
in a women's university－The case of Heian
Jogakuin (St Agnes') University－)

2017年9月

立命館大学大学院先端総合学術研究科

先端総合学術専攻一貫制博士課程

永田 美江子

立命館大学審査博士論文

女子大学における観光ホスピタリティ教育の
展開－平安女学院大学を事例に－
(Development of sightseeing hospitality education
in a women's university－The case of Heian
Jogakuin (St Agnes') University－)

2017年9月

September 2017

立命館大学大学院先端総合学術研究科

先端総合学術専攻一貫制博士課程

Doctoral Program in Core Ethics and Frontier Sciences

Graduate School of Core Ethics and Frontier Sciences

Ritsumeikan University

永田 美江子

NAGATA Mieko

甲号：研究指導教員：小川 さやか准教授

Supervisor : Associate Professor OGAWA Sayaka

博士論文要旨

女子大学における観光ホスピタリティ教育の展開 —平安女学院大学を事例に—

立命館大学大学院先端総合学術研究科
先端総合学術専攻一貫制博士課程

ナガタ ミエコ

永田 美江子

産業のサービス化に伴い、「おもてなし」に代表される独自のホスピタリティの育成が産業界で注目されるようになった。観光学部やキャリア教育の一分野として登場した観光ホスピタリティ教育はとりわけ地方の女子大学における経営戦略の一端を担うものとなった。しかし同教育は、接客業に内在するジェンダー規範を色濃く反映しており、マナーやホスピタリティの教育に反感を抱いたり、関心の持てない女子学生も多く、また同教育と産業界で求められている人材育成とのギャップも表出している。そこで本論文では、社会学や文化研究の議論を参照しつつ、平安女学院大学の観光ホスピタリティ・マナー教育を事例としてホスピタリティ教育とそれに付随するマナー教育の課題を検討し、同教育が女子大学の経営戦略としてもつ意義を問いながら、その内実を現代の女子大学生に意味のある形に再編するヒントを導き出すことを目的とした。

序章では、ホスピタリティ関連の研究と女子教育研究とのつながり、ホスピタリティ産業の感情労働の課題を概観し、従来の観光ホスピタリティ教育研究に現行の女子学生に同教育を教授するのに必要なジェンダーの視点が十分に組み込まれていないことを指摘し、女子教育研究で新しく登場した「女子学」に着目する意義を述べた。第1章では、日本の観光立国化を背景にして全国の大学で観光系学部学科が急増する過程とその後の観光系の学部・学科の変遷を明らかにした。また共学大学との観光系学部のカリキュラムの比較から女子大学のカリキュラムには既存のジェンダー規範が組み込まれていることを指摘した。第2章では、少子化と大学改革構想が女子大学に与えた影響と観光ホスピタリティ教育実施に至る日本国内の動向を概観した。また明治期まで女子教育の歴史をさかのぼり、良妻賢母、秘書、英語教育を柱とした女子教育と、現行の観光ホスピタリティ教育との連続性・不連続性を考察した。第3章では、平安女学院大学の女子学生たちによる同教育に対する評価や態度を、女子学生たちによる多様な「女子カイメージ」に着目して検討し、良妻賢母型女子教育と企業が求める社会人力とのはざままで考案されたホスピタリティ・マナー教育が、現在の「女子」としての生き方をめぐる価値観やスキルの多様性を捉えられていないことを指摘した。第4章では、観光産業への就労を目指す女子大学生が就職に有用な接遇スキルを学ぶ課外活動の意義を検討し、社

会人へと移行する過渡期におかれた学生が個人の特性ややりがいを見つけていくためには、特定の就職や就業後の活躍に必要な力を培う場だけでなく、企業・社会／自身のイメージや期待を「イベント」「楽しみ」のなかで捉え返す場をつくることも課外活動に課せられたひとつの役割として重要であることを示した。第5章では、女子学生たち自らを「人事」をおこないメンバーをリクルートし、そのリーダーを選出する学生会を事例として、大学での養成が期待されるリーダー型人材をめぐる議論を批判的に論じた。ここでは、ホスピタリティ教育は女子学生の集団論理において形成される位階秩序の参照枠をいかに深化させていくかにおいて重要となることを指摘した。終章ではこれらの観光ホスピタリティ教育における課題を整理し、女子大学における観光ホスピタリティ教育の学びの変革を通じた女子教育の可能性を論じた。

これらの研究成果をふまえて、今後の女子大学における観光ホスピタリティ・マナー教育の課題を以下の3点提示した。それは、第一にスキル偏重の現行のカリキュラムに従来の教養教育が果たしてきた役割をいかに取り込み、スキル科目と教養科目を有機的に連動させることが可能かを経営戦略との兼ね合いの限界地点で考案していくことである。第二に、女子大学だからこそできる観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育とは何かを検討することである。第三に、女子大学として生き残りをかけた経営戦略とその新たな可能性を模索するための共同研究を展開することである。この3点の課題を実践していくことで、観光ホスピタリティ教育およびホスピタリティ・マナー教育の意義と可能性を改めて考察していくことを目指すものである。さらに、補章では終章で述べた今後の課題の一つホスピタリティ・マナーの講義と教養科目の連動のあり方を検討する一助として、現行のマナー講義と女性学の講義の内容と女子学生の反応を紹介し、スキルとしてのマナーの獲得に偏重していく大学の方針があることを指摘した。

Abstract of Doctoral Thesis

Development of sightseeing hospitality education in a women's university —The case of Heian Jogakuin (St Agnes') University—

Doctoral Program in Core Ethics and Frontier Sciences
Graduate School of Core Ethics and Frontier Sciences
Ritsumeikan University

ナガタ ミエコ
NAGATA Mieko

With the concept of service being emphasized in many industries, nurturing the spirit of hospitality unique to the Japanese tradition, known as “omotenashi”, is drawing attention in industries as a whole. In tandem, a newly emerging style of education of tourism hospitality has started playing a part in the management strategy at women's universities, particularly outside metropolitan areas. But this education holds gender norms. Therefore, quite a few female students feel an aversion to education of manners and hospitality. As a result, gaps are becoming apparent between the target of such education and the need to develop human resources as required by industries. This report aims to examine educational issues concerning tourism hospitality and compatible manners with reference to arguments on sociology and cultural research. As an exemplary case, it highlights the education of tourism hospitality and relevant manners at St. Agnes University. The report also aims to derive any hints about reorganizing the educational content to make it more suitable for female university students of modern days. Toward that end, it questions the meaning of such education as part of the management strategy of a women's university.

Chapter 1 clarifies the process of tourism departments and tourism courses increasing rapidly against the backdrop of the national policy to make Japan a highly popular travel destination, and highlights the history of those departments and courses being established. Chapter 2 reviews the impact of declining birthrates and university reform plans on women's universities, and nationwide moves toward

implementation of tourism hospitality education. Chapter 3 examines the evaluations of tourism hospitality manner education given by students, taking note of various “female power images”, and points out that the hospitality manner education fails to catch up with wide-ranging values as modern day “women”. Chapter 4 It subsequently shows the importance for students to secure not only the platform of building their ability to work immediately after entering the workforce but also the foothold of grasping the image and expectation of themselves and society while playing their roles in extracurricular activities. Chapter 5 Here, it points out that hospitality education plays an important role in strengthening a new order created in the logic of the student association. The final chapter sorts out these issues of tourism hospitality education and discusses the possibility of female education being transformed, taking the example of a change in the way tourism hospitality education being learned at a women’s university.

Based on the results of research, this report presents three issues of the tourism hospitality and manners education at women's universities in the future.

Firstly, there is a need to search for ways to incorporate the roles played by conventional liberal arts education into the current curriculums that place too much emphasis on practical skills. It is also necessary to find a viable scheme that can make skill-focused subjects and liberal arts subjects work together organically without compromising the management strategy. Secondly, examinations are required to define the types of the tourism hospitality education and hospitality manners education that can be offered only by women's universities. Thirdly, collaborative studies need to be launched to discover a fresh management strategy for survival as women's universities and pursue a new possibility of the strategy.

This report proposes exploring the significance and feasibility of the tourism hospital education and the hospitality manners education with a renewed determination by implementing these three issues. In the annex, reference is made to the contents of the current lectures on manners and women's studies and responses from students. This is to help examine how to coordinate hospitality manners lectures and liberal arts subjects, one future issue mentioned in the last chapter. The report subsequently points out that the university policy tends to emphasize acquiring proper manners in the form of skills.

目次

序章

1. 本論文の研究背景と目的	1
2. ホスピタリティ教育とマナー教育	2
3. 研究対象としてのホスピタリティ	4
(1) ホスピタリティ概念の解釈	
(2) ホスピタリティ研究群	
(3) ホスピタリティ・マネジメント研究	
4. 女子教育研究と「女子学」	10
5. 本論文の視座と方法	11
6. 本論文の構成	12

第1章 観光学部の増加と観光ホスピタリティ教育

1. 日本における観光系学部学科の設立と背景	15
2. 観光学部のカリキュラムの特徴—立教大学を事例に—	17
3. 女子大学における観光カリキュラムの特徴—跡見女子学園大学を事例に—	23

第2章 女子大学の戦略—英語・良妻賢母教育から 観光ホスピタリティ教育への転換

1. 女子大学における観光学部設置の戦略	28
2. 大学改革構想・生き残り戦略	28
3. 女子大学の現状と観光学部の設置	32
4. 平安女学院大学の経営・教育理念	34
(1) 大学の生き残り戦略とホスピタリティ及びマナー教育	
(2) 国際観光学部のホスピタリティと女子教育	
5. 日本における女子ミッションスクールと平安女学院	36
6. 初期平安女学院の女子教育	38
7. 平安女学院における職業教育の萌芽	43
8. 戦後平安女学院の女子教育（英語・秘書教育から観光ホスピタリティ教育まで）	45

第3章 女子大学におけるホスピタリティ及びマナー教育と「女子力」

1. ホスピタリティ及びマナー教育の授業展開	52
2. ホスピタリティ・マナー教育に対する関心と反発の所在	56
3. ホスピタリティ・マナー教育と「女子力」	60
4. 女子学生のコミュニケーション傾向と女子力	63

第4章 女子大学におけるキャリア形成と課外活動との連関—観光ホスピタリティ教育とレセプションistクラブを事例に—

1. 課外活動とレセプションistクラブ	68
(1) 「レセプションistクラブ」の概要と設立経緯・実践目的	
2. 課外活動で学ぶうるマナー・ホスピタリティ	70
3. レセプションistクラブへの参加のインセンティブ	73
(1) レセプションistクラブへの関心—美しさと人間関係	
(2) レセプションistクラブにおけるヒエラルキーの存在	
(3) レセプションist部員の進路選択	
4. 都の音楽会での職業体験	78
(1) 音楽会準備期間	
(2) 音楽会実施期間	
(3) 音楽会終了期間	
5. 疑似イベントとしての課外活動	82

第5章 女子大学におけるキャリア形成とコミュニケーション

1. ホスピタリティ教育とリーダーシップ哲学	85
(1) リーダーシップ理論	
(2) サーバント・リーダーシップとホスピタリティ教育	
(3) 「良妻賢母」型の女子大学に求められる人材像	
2. 「学生会」の概要と設立経緯・実践目的	90
(1) 学生会メンバーの選抜基準	
3. 学生会会長の選抜とリーダーの条件	95
4. 実際の組織運営とリーダーシップの特質	98

終章

1. 総括	103
2. 本論文の研究史上の意義	107
3. 女子大学における観光ホスピタリティ・マナー教育の刷新に向けた研究課題	108
4. おわりに	111

補論 教養科目とスキル科目の連動に際した困難性をめぐる一考察 — 「ホスピタリティ・マナー演習」と「女性学」を事例に—

1. 就職に直結する／役立つスキルの体得を重視する動き	113
2. スキルの獲得重視型とは異なる授業科目「女性学」	119
3. 「女性学」に影響を与える「ホスピタリティマナー演習」	121
4. マナー教育と教養科目との効果的な連動の必要性	124

別表1

別表2

参考文献

序章

1. 本論文の研究背景と目的

産業のサービス化により、1990年代以降、日本の産業界や教育界では、「ホスピタリティ (hospitality)」という概念が注目されるようになった。大学教育においても2003年の小泉内閣による観光立国化宣言の影響で、観光人材の育成を目的として観光系学部学科が開設されはじめ、観光ホスピタリティ教育という新しい分野が登場した。ホスピタリティは大学の差別化戦略にも使用されることとなり、特に共学大学と比較して入学者の確保が困難な女子大学において積極的に採用されることになった。

また少子化により大学が淘汰される時代にあって、女子大学では「女性性」をキャッチーな表現として看板に掲げることで受験者にアピールする傾向が生まれている。たとえば、フェミニスト研究者である米澤泉は自身の著書で、「甲南女子大学では2007年に“女子力”を掲げたキャンペーンをブランド戦略としておこなった」(米澤2014:6)と記し、「甲南女子大学が“女子力”の育成を目指している」(米澤2015)ことを述べている。流行語になった「女子力」や「品格」をはじめ、何らかの女性性を体現する言葉を他大学との差別化を図るために戦略的に採用する女子大学は、甲南女子大学に限らない。本論文が主たる対象とする平安女学院大学では、大学が目指す人材育成のシンボルとして「貴品女性」が掲げられている。

このような「おもてなし」「接遇」を学びの中心にした観光ホスピタリティ教育と、女性らしい気遣いや振る舞いを習得する女子学生向けのマナー教育、さらに産業界への即戦力となる人材輩出を目指すキャリア教育が結びつく形で、ホスピタリティ・マナー教育が展開するようになった。女子大学は、もともと「就職に有益」なスキルを教授する内容を掲げてきたこともあり、ホスピタリティ・マナー教育は、その名称は様々だが、全国の女子大学で採用されることになった。実際に、「観光」に関わる特定の産業にターゲットを絞り、企業が期待する人材育成をすることで就職率を上げ、その就職率の高さをアピール材料として入学者を獲得するために「ホスピタリティ」と、女子力や品格といった「女性性」をかけあわせた経営戦略は一定の効果を挙げており、ホスピタリティ・マナー教育はいまや女子大学の生き残りをかけた戦略となりつつある。

しかしながら、就職率に結びつくように設計されたホスピタリティ・マナー教育には、企業が期待する「女性らしさ」に関わるジェンダー規範や、会社組織において男性社員をサポートする「妻」的な役割期待が組み込まれていたり、他者理解や他者配慮を重視する「ホスピタリティ」の本来の意味とは異なり、ある種の処世術としての対人マナーや「スキル」重視の傾向がみられたりと、多くの課題を抱えている。女子大学が生き残りをかける戦略として「女性性」「女子」を看板に掲げることと、実際に女子学生たちにどのような教育を提供していくかは異なった問題である。

そこで、本論文では、ホスピタリティ・マナー教育が抱える諸課題を検討し、同教育

が女子大学の経営戦略としてもつ意義を問いながら、その内実を現代の女子学生に意味ある形に再編するヒントを導き出すことを目的とした。具体的には、平安女学院大学を事例として女子教育と観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育との連続性を明らかにし、同教育を受ける女子学生たちの反応や意見やホスピタリティ関連の課外活動の実態を論じることで、同教育の課題と可能性を提示することを目指した。

序章では、そのために必要な理論的な整理をおこなう。まず、ホスピタリティ・マナー教育研究を、「ホスピタリティ概念」やその言語的解釈まで含めて整理する。次にサービス産業が拡大し、ホテルやレストランをはじめとするホスピタリティ産業の差別化戦略が、「ホスピタリティ・マネジメント」として登場した過程と、ホスピタリティ産業の課題を整理する。続いて、女子教育研究を整理し、新しく「女子学」と呼ばれる研究分野が登場し、とりわけ「女子力」という概念に注目が集まったことに言及する。最後に本論文の視座と方法、構成を述べる。

2. ホスピタリティ教育とマナー教育

ホスピタリティ教育は、観光産業を含め、多様なホスピタリティ産業に適応した人材を育成するための教育を意味する。同教育が対象とするホスピタリティ産業は、外食産業からアミューズメント、医療介護の分野にいたるまで広範囲に及ぶ（服部 2004；山上 2005）。1990年代からの観光産業やホスピタリティ産業の発展に伴い、それに即した人材育成や経営スキルの重要性が認識されるなかで、ホスピタリティ・マネジメントと呼ばれる分野での研究が進展し（吉原 2005；服部 2006；山上 2010；五十嵐 2011）、1993年には日本ホスピタリティ・マネジメント学会が設立された。とりわけ、同分野が大学の教育カリキュラムに導入された2000年以降は、大学でのホスピタリティ教育の課題や方法をめぐる研究（鈴木 2009；福島 2009）が増加している。また、大学における観光関連の学部学科の増加を反映し、2002年には観光ホスピタリティ教育学会が発足した。同学会では、観光ホスピタリティ教育の実践的な方法論（宍戸 2013）、ブライダル業界や観光業界に向けた実践と理解（益山 2012；須田 2011）、地域活性化や町おこしの連携（須田 2011）等の課題について、事例研究が積み重ねられつつある。

ホスピタリティを人的資源やマーケティングの観点から研究した五十嵐元一（2013）は、全国15大学の観光関連学部学科のホームページを分析し、観光系学部学科のホスピタリティ教育とは「リアリティ」「ビジネス」「実感」「現場」をキーワードにした教育であり、社会人基礎力¹と共通する要素があることを指摘している（五十嵐 2013:75）。観光ホスピタリティ教育を学問的に検討する唯一の学会である日本観光ホスピタリティ教育学会は、観光ホスピタリティ教育を「大学をはじめ、短期大学や専門学校の観光

¹www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/（2017年1月7日閲覧）経済産業省は社会人基礎力の定義を「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力」と定義している。

系学部学科で実施されているホスピタリティに関する教育」と定義し、観光教育分野のホスピタリティ教育と位置付けている。またその教育内容として、観光産業を目指す人材を育成するために、①フィールド・ワークや産官学の連携によるアクティブ・ラーニング、②観光産業へのインターンシップ実習などを通して、観光マネジメント、企画力、チームワーク、マナーなどを教授するものであると定義する。

近年では、観光振興の産学連携の取り組みを材料に PBL²教育によって「社会人基礎力」や「学士力」を養う、キャリア教育を視野に入れた観光ホスピタリティ教育（下島 2014；五十嵐 2015）も行われるようになり、主流となりつつある。ホスピタリティ教育は、岡本伸之（2011）らが指摘してきたように元々はホテルやホスピタリティ産業の接客およびホテル・マネジメントを目的とする教育であったが、観光人材育成への注目にともなって、地域振興のための観光マネジメント教育や観光ホスピタリティ教育が注目を集めるようになった。そこに「社会人基礎力」「学士力」の養成を取りこみ、「観光マネジメント・ホスピタリティ・キャリア」の 3 つに有益な教育を目指すことになった。

次にマナー教育に関する研究を整理する。マナー教育とは、ホスピタリティという「他者配慮に根ざした相互発展」を、マナーという「言動」であらわすためにおこなう教育である。教育学者の矢野智司らのマナーや礼儀作法についての教育学的研究（矢野・櫻井・鳶野他 2014）では、学説史研究、歴史学的研究、原理的研究、教育実践など多岐にわたっている。矢野は「マナーや礼儀作法が、単なる社会的な慣習や約束事といったものではなく、もっとダイナミックに今日の私たちの生き方を規制しつつ、法外な生の可能性を開く出来事である」（矢野 2013：vii）と指摘する。

ただし先行研究では、文化的側面からマナーを考察した研究（熊倉 2006）や、秘書科短期大学生のマナー意識を調査した研究（三井他 2001）、女子大生の親子世代間のマナー意識の違いとそれが行為に果たす影響を調査した研究（渡辺他 2009）、女子大生の食事マナーと社会マナーを調査した研究（安田他 2008）など「社会的スキル」としてのマナー行動を分析したものが中心を占めている。また秘書教育の視点からビジネスマナーを考察した研究（官尾 2014）もある。

これらの研究動向をみると、マナーの歴史的社会的な分析やマナーの行動分析などの研究は積み重ねられているものの、ホスピタリティ教育やマナー教育と深く関わるジェンダー規範や、受け手の意識に関する詳細な分析は不十分であるといえる。

他方、大学におけるホスピタリティおよびマナー教育を概観すると、1990 年代にサービス産業を中心に、顧客満足提供のために実施されていた社員教育を踏襲したものであることが明らかである。社員教育は OFF JT³の形を取り、社員を一同に集めて顧客へ

² プロジェクトベースドラーニングの略

³ 職場外での教育訓練。特に集合研修、講習会、通信教育等、日常の業務を離れて行う教育訓練のことを言う。現場の状況に左右されない、均一な知識習得の機会を提供する意味で非常に効果的な取り組みであるが、一方で現業への活用・応用において効

の対応と、企業社会に適応するためのノウハウを中心に教授するものであった。社員教育は一組織の成員に必要な企業文化とビジネススキルを習得する人材育成に資するようプログラムされているが、その手法をそのままの形で現代の女子学生に対するホスピタリティおよびマナー教育として大学教育に転用することには無理があるだろう。大学教育では、個性重視の教育を受けて価値観や生き方そのものが多様化した女子大学生たちのホスピタリティやマナーに対する関心や日常的なコミュニケーション傾向との連続性を考慮に入れた教育内容に変容させる必要がある。

ホスピタリティ教育及びマナー教育は、大学に観光系学部学科が設立されるにともなって、「ホスピタリティ・マネジメント」をはじめとするホスピタリティ科目や、インターンシップなどの実習、またキャリア教育の面では社会人基礎力の養成などのキャリア形成科目として、大学のカリキュラムに導入されることとなった。それは企業が求める人材を育成するという側面が強く、本来のホスピタリティやマナーの持つ意味を知り、考えるというものではない。

次節では、研究対象としてホスピタリティがどう扱われてきたのかを整理する。

3. 研究対象としてのホスピタリティ

ホスピタリティは多岐にわたる分野で研究(古関 2003;服部 2004;小沢 2005) されている概念で、この概念が日本に入ってきたのは1960年代であるとされる(服部 2009)。

「顧客満足」という言葉が企業で多用されるようになった1990年代以降には、他者を歓待するという行動規範を意味していたホスピタリティ概念が、ビジネス用語としての意味や内容を持つようになり(神田・堀野 2013)、ホスピタリティ概念に様々な解釈が登場した。そして、ホスピタリティを経営に利用するホスピタリティ・マネジメントがサービス産業を中心に導入された。本節では、ホスピタリティ研究の整理分類をおこない、まずホスピタリティ研究における「ホスピタリティ概念」をレビューする。

(1) ホスピタリティ概念の解釈

ホスピタリティ(hospitality)の語源は、「客」、「旅人」、「異邦人」、「客をもてなす主人」といった意味を持つラテン語の *hospes* から派生し、*hospitalis* は来訪者を歓待することであった。ここからホスピタリティ(hospitality)は、外からの来訪者を迎え入れる歓待を意味するようになった。ホスピタリティ研究者の山上徹(1999)は、ホスピタリティの意味を、T. Powers⁴を引用しながら、次のように述べる。

「ゲスト、ビジター、外国人に対し、最適で、最良な歓待やもてなしがなされることを

果的に用いられない場合もある。(https://kotobank.jp/word/Off-JT-2054 2017年3月30日閲覧)

⁴ 『Introduction to the Hospitality Industry』 John Wiley&Sons,1998.:2

意味する。ホスピタリティという用語は、ホスピス (hospice) から派生し、それは中世の旅人や巡礼者のための宿泊施設であった。ホスピスは、また現在の病院の最初の形態であり、ホスピタルとも関係している。その後、ホスピタリティに、ホテル、レストランが含まれるようになった」(山上 1999:1)。

ホスピタリティ・マネジメント研究者の吉原敬典(2005)は、この山上の定義とはややニュアンスが異なり、純粹な「おもいやり・もてなし」とは異なる真意のわからない相手に対して、自分自身を守るために使うといったホスピタリティの側面に焦点を絞り、次のように指摘している。

「客人は恐るべき敵であるという意味を有している。敵というのは、敵意をもって向かってくる存在であり、油断のならない相手である。ホスピタリティの対極にあるホステリティ (Hostility) の意味がセットされている。したがって争いを発生させないために、どのような困難を伴おうが、人間には好意的で友好的な関係を築いて親しく交流していこうとする知恵が備わっているのである」(吉原 2005:13)。

「客人や見知らぬ人は潜在的に敵意を抱いている存在で、その敵意を敵対的な行為へ移す前に、その気持ちを氷解することこそが、私たち人間が生きていく上で欠くことができない役割になっている。したがって、ホスピタリティの語源であるホスぺスには「受容性」という意味とともに、「交流性」を重要視することの必然性も含まれており、交流する際には、細やかに心を働かせることが大切である。気を遣うとか気を配るからには、目を配ることも必要なことである」(吉原 2005:13)。

また、「自分を愛するように、あなたの隣人を愛せよ」⁵というキリスト教の根本思想にある「相手の立場で他者を手厚くもてなすこと」がホスピタリティ精神であるとして、キリスト教との結びつきを指摘する研究も多い(古関 1998;山上 1999;徳江 2013)。

このようにホスピタリティは元々、西洋に起源を持つ行動規範であるが、日本にも「ホスピタリティ」に対応する「もてなし」という言葉がある。「もてなし」とは「持て成し」という古語に由来する。辞書によると「持て成し」は①とりなす、とりつくろい、②ありさま、挙動、ふるまい、③取り扱い、待遇、④御馳走、饗応(三省堂『古語辞典』)とある。前述の山上(1999)も「もてなし」の意味を、「教養・性格などによって培われた「ふるまい」「饗する」「身のこなし、立ち振る舞い」であり、人に対する態度・饗応・待遇などを意味する」と述べている(山上 1999:3)。

服部(2007)は、日本のホスピタリティである「もてなし」は茶道や華道といった日本の伝統文化に深く結びついていることを指摘している。茶道とホスピタリティの関係

⁵新約聖書マタイによる福音書第 19 章 19 節

を言及した中には、茶道のもてなしの過程は、茶室における点前という高度に様式化された他者配慮をベースとした相互交流の場であり、自分自身の精神修行と考えられているものもある(古関 1986;山上 1999;嶋内 2004)。もてなしを發揮する場である茶事は、客と亭主がひとつのもてなし空間を作りあげるための共同作業の場で、茶事では亭主はもてなしに工夫を凝らし、客はもてなしを感じることを要求される。日本の「もてなし」は、どちらかが一方的にもてなすのではなく、おたがいがもてなしの意図するところに気づき、配慮するといった双方向の交流・気配りを行い、その行為が個人の精神性を高める修行であるという考え方である。

さらに「ホスピタリティ」という言葉では直接的に表わされていないが、仏教やイスラム教にも「ホスピタリティ」と同様の概念が存在するということがしめされている(山上 1999)。

このような多義的な日本語におけるホスピタリティが内包している意味として、「自律性」「自発性」「応答性」「柔軟性」「交流性」「受容性」はじめ、全部で 23 の言葉を持っており、ひとつの意味を提示できないがゆえに、誤解と混乱を生じる場面がある(吉原 2013) という指摘もある。

しかしながら、以上で述べたような、もともとは普遍的な行動規範・人が良好な関係を創造し、維持するものであったホスピタリティの概念は、日本ではサービス産業で差異化戦略に必要な概念として、1990 年代以降に顧客満足のマーケティング手法とともに、接客を主とする職場で広まっていった(服部 2009;堀野 2013)。堀野(2013)は、現在の日本で用いられているホスピタリティは、「第二次大戦後の米国のホテル・レストラン産業において、機能的、均質的なサービスを越える、情緒的な高い満足をもたらす人的応接をホスピタリティというようになった」(堀野 2013:75) と指摘している。また神田(2013)は、ホスピタリティを考える際に重要な現象として観光について言及している。彼は、「観光は資本主義社会における象徴的な移動現象であり、観光客が来訪者として各地を訪れるため、その結果生じる観光客(=ゲスト)と彼/彼女らを迎え入れる側の人々(=ホスト)の「出会い」の在り方として、ホスピタリティが問題になる」と述べ、「特に現代の資本主義社会においては、ホスピタリティ産業と呼ばれる宿泊業や旅行関連産業ばかりでなく、国や地域の振興を図るために多くの行政主体も観光客の歓待を掲げ、現代の「ホスピタリティ化する社会」は、とりわけこの観光との関係において進展しているといえる」(神田 2013:34) と続け、国の観光施策とホスピタリティとの関係に言及している。

「ホスピタリティは創られている」とする指摘もある(吉田 2013)。それは「敗戦後の外国人兵士を歓待する女性」「花街の芸舞妓・旅館の女将に代表される日本人のもてなし」や「フィリピナのホスピタリティ」のように、ジェンダーや経済的利益や思惑によって、ある特定の地域の特定の人々にだけホスピタリティがあるかのような事実を創り出し、既成事実化して語られるホスピタリティである。このようにホスピタリティ

の概念は、行動規範から差異化戦略の手段まで幅広く使用されるようになったが、多種多様な解釈があるゆえに混乱をきたしているといえる。

以上、ホスピタリティの概念に関わる多様な解釈を紹介した。次にホスピタリティの定義が、どのように研究されているのかを検討する。

現在の多くのホスピタリティ研究者は、服部勝人⁶のホスピタリティ定義を参考にしている。その定義には、広義と狭義の2種類がある。広義の定義は「人類が生命の尊厳を前提とした創造的進化 (Creative Evolution) を遂げるための、個々の共同体もしくは国家の枠を超えた広い社会における、多元的最適共創関係を成立させる相互容認、相互理解、相互確立、相互信頼、相互扶助、相互依存、相互創造、相互発展の八つの相互性の原理を基盤とした基本的社会倫理」(服部 2004a:122) である。狭義の定義は、「主客同一の精神をもって、最適な相互満足しうる対等となるにふさわしい共創的相関関係で、互いに遇すること」(服部 2004a:122) である。前述したホスピタリティ研究者の山上は、より柔らかい表現で、「人的要素を突き詰めると人に対する思いやり、心遣い、親切心、心からのもてなしを行う行為、すなわち物事を真心から、相手の気持ちを受け止めて相互に適切な行動をとる行為をホスピタリティということになる」(山上 2005:13) と定義する。また、帝国ホテルのホスピタリティを事例にホスピタリティ概念を一般に広めた力石寛は、「ホスピタリティとは、物事を心、気持ちで受け止め、心、気持ちから行動すること」(力石 1997:51) と定義する。総じてこれらの定義には、双方向の交流によって互いの関係性を高めていくという要素が含まれている。

このようなホスピタリティの定義とは異なった定義づけをしたのはホスピタリティ・マネジメントを研究する小沢直紀である。小沢は「Hospitality という語は、その英米における現在の使用方法である『①客人と主人との間でのもてなし (歓待) のあるよい関係、②組織によって金銭と交換で客を楽しませるための宿泊施設にある様々な機能、③従来宿泊施設に存在した様々な機能が発展し、分割され独自発展を遂げている機能』である」(小沢 1999:175) と定義し、特に宿泊施設におけるホスピタリティの発揮に言及している。広島大学大学院でホスピタリティと公共サービスの研究をしたバガダエヤ・アネル(Bagadayeya 2016) は、先行研究におけるホスピタリティの定義をまとめ、「欧米においてホスピタリティの研究が進んでいるのに対し、日本においてこれらの研究がはじまったのは最近のことであり、ホスピタリティの概念や定義に関しては論者により相違点が見られる。先行研究は充実しているといえるが、統一した定義は存在しないようである」(上掲:13) と述べ、研究者それぞれがホスピタリティを自身の興味に引き寄せて研究し定義づけをしていることを指摘している。

⁶ 日本ホスピタリティ・マネジメント学会初代会長。同学会は1992年日本ホスピタリティ学会として設立、1995年に学術部会が日本ホスピタリティ学会となり、1997年日本ホスピタリティ・マネジメント学会に名称変更 <http://hospitality-management.jp/> (2017年1月6日閲覧)

(2) ホスピタリティ研究群

前述の服部(2006)は、「ホスピタリティを学問として研究している学者はほとんどいない。また、米国におけるホスピタリティに関連した学問もホスピタリティそのものは探求されていない」(服部 2006 : 170)と述べる。この言葉通り、近年までホスピタリティ研究はなかったとされ、そのことがホスピタリティ研究の射程範囲を曖昧にしている。本節ではまず、ホスピタリティ研究を、徳江(2011)らのホスピタリティ研究の整理を引用しつつ検討する。

サービス及びホスピタリティ・マネジメントの研究者である徳江順一郎は、ホスピタリティ研究を①ホスピタリティ概論研究、②ホスピタリティ産業研究、③ホスピタリティ・マネジメント研究の3つに区分している(徳江 2011)。第一のホスピタリティ概論研究は、「ホスピタリティの起源や語源」に関する研究と「ホスピタリティ概念の定義」研究に下位分類される。

第二のホスピタリティ産業研究では、海外と日本国内では異なった区分で研究されている。徳江は、海外、特に米国ではホスピタリティ産業に対する研究が盛んである反面、ホスピタリティ自体の研究はほとんどなされてこなかった(徳江 2011 : 26)と指摘する。また、近藤(2011)を引用しながら、欧米ではホスピタリティ・インダストリーとは飲食業とホテル業を意味し、ホスピタリティ・マネジメントとはそれらの産業の経営を意味するものであり、欧米におけるホスピタリティ研究とは、ホスピタリティ産業研究であることを裏付けている。一方で、日本ではホスピタリティ産業に関する定義はさまざまであるという。さらに徳江(2011)は、ホスピタリティ産業の定義を福永・鈴木(1996)から引用し、日本におけるホスピタリティ産業は観光産業(旅行と旅行関連産業)、宿泊産業、飲食産業、余暇産業、その他5つの特徴(高い<選択性、代替性>、低い<必需性、緊急性>、感じの良し悪しが決め手)を有する産業であると述べている。前述の山上(2005)は、ホスピタリティ産業の定義の「最狭義」が飲食・宿泊業、「狭義」が観光(旅行・交通・宿泊・飲料・余暇)産業・関連産業、「広義」が観光・教育・健康産業・関連事業、「最広義」が人的対応・取引するすべての産業とホスピタリティを媒介する産業と4つに区分している(山上 2005)。立教大学観光研究所においては、ホスピタリティ産業を、ホテル、レストラン、インスティテューション(企業内給食、病院、学校の寮など)、フードサービス、クラブであるとしている。

最後にホスピタリティ・マネジメント研究を検討する。前述の徳江は海外をはじめ米国での「ホスピタリティ・マネジメント研究」は「ホスピタリティ産業研究」であると註をつけたのちに、ホスピタリティを企業利益の方法とした独自の「ホスピタリティ・マネジメント研究」について言及した。そして、「その定義は、日本独自のホスピタリティ観にもとづいて、社会倫理を組織マネジメントに導入するアプローチが主軸となっている」と述べている(徳江 2011 : 28 - 29)。ホスピタリティ・マネジメント研究の第一人者は、前述の服部勝人であるが、例えば、吉原(2005)は、ホスピタリティ・マネ

ジメントを「これまでの人間観とホスピタリティを具現化するマネジメント」であり、日本におけるホスピタリティ・マネジメント研究は研究者の主張する「ホスピタリティ観」を軸として、組織をいかにマネジメントするかについての研究であると指摘する。

一方で、ホスピタリティが様々な形で研究され、社会全体がホスピタリティ化していく中で、常にホスピタリティを要求されることによる感情労働 (Hochschild2000) の問題が表面化し、ホスピタリティの弊害があることも指摘されている (堀野 2013)。武井麻子 (2006) が「人相手の仕事はなぜ疲れるのか」と問題提起したように、ホスピタリティ産業における感情労働の研究は、医療や介護の分野においても心理学的な側面から広まるようになった。看護の分野でホスピタリティと感情労働を研究した吉井奈々は、女性看護師の仕事と家庭のストレスとホスピタリティの関係を調査し、看護師の精神的な負荷を軽減し、ホスピタリティを仕事の場と家庭の場の両方において、どのようにすれば実践することができるのかを社会的に考察した。その結果、ホスピタリティを「自分のほしい対価を得るという目的を達成するための手段」(吉井 2013 : 79) と結論づけた。

以上のようにホスピタリティ研究は、ホスピタリティ概念・ホスピタリティ産業・ホスピタリティ・マネジメントと多様な研究があり、その範囲するところも、観光をはじめ医療介護と広がっている。この中で日本においては、ホスピタリティ・マネジメント研究が主流であり、人材育成への関わりが最も深い。次節では、日本におけるホスピタリティ・マネジメント研究について言及する。

(3) ホスピタリティ・マネジメント研究

ホスピタリティ概念をサービス・ホスピタリティ産業に限定するのではなく、マネジメントの手段や人的資源として考える研究 (服部 2009 ; 吉原 2005) は、ホスピタリティ・マネジメント研究というひとつの研究群を作った。日本ではホスピタリティ・マネジメント研究が最も盛んで、その研究内容は研究者自身の主張する「ホスピタリティ観」を軸として、組織をいかにマネジメントするかである (徳江 2011) とされる。

企業経営におけるホスピタリティ研究をおこなった服部は、「ホスピタリティ・マネジメントとは、広義のホスピタリティを経営理念に導入し、組織 (営利・非営利を問わず) の事業目的を達成することと同時に、全ての組織関係者がウェルビーイング (安寧・健康・幸福・繁栄 etc.) な状態と最適な満足を創出するための多元的最適共創型の経営」(服部 2004 : 116) をつくりだすことと定義し、組織経営の中でのホスピタリティを多元的最適共創型経営の手段と捉え、ホスピタリティ・マネジメントの経営における有効性を打ち出している。吉原も「ホスピタリティは誰かが誰かのために何かを行うという概念ではない。誰かと誰かが共に心を合わせ、力を出し合っって一体感のある場を創っていかうとする概念である。また、何かを生み出し共に達成感や成長感を実感したいとする概念である。」(吉原 2005 : 14) とホスピタリティを定義し、企業マネジメント

においても、ホスピタリティには必ず自己と他者が存在し、他者を配慮しつつ、その他者との相互交流の結果得られるものが重要だと指摘している。吉原は、「ホスピタリティ価値の創造と提供を主な目的として、組織関係者を方向づけ、一体感を醸成して、プラスの相乗効果を生み出す取り組みである」（吉原 2005:14）と述べている。組織やマネジメントという枠組みの中でも、ホスピタリティとは、人対組織・人対人といった意識的に考えていなければ、ばらばらに分解してしまう関係に、共通の目的に向かう一体感を作り、それらの関係にプラスの相乗効果を生む要素となっている。前述した JR の改革を事例にホスピタリティと公共サービスを研究したバガダエヤはホスピタリティ・マネジメントの定義をまとめて、「ホスピタリティ・マネジメントとは、ホスピタリティの概念に基づいた経営であり、組織の外部のみならず、内部においてもホスピタリティ精神をもって業務に従事することを条件とする経営であるというのは最大の特徴であると考えられる。従業員のことを大切にすることにより、仕事上の効率が上がり、顧客の満足につながるということを意味する」（Bagadayeya2016:18）と述べる。

このように他者への配慮が、相互にプラスの関係を生むというホスピタリティの考え方によって企業経営を行うホスピタリティ・マネジメントは、日本では宿泊業を中心とするサービス産業で広まっていった。とりわけ、1980 年代に経営危機に陥っていたスカンジナビア航空がホスピタリティによって劇的に回復するストーリー⁷とともに、企業の差別化を図り利益をもたらす顧客満足という概念が、1990 年代以降にホスピタリティ・マネジメントに取り入れられ航空や宿泊などのサービス産業に広まっていった。そして、ホスピタリティ・マネジメントを推し進める企業は、顧客満足のために従業員にホスピタリティ教育を実施するようになっていった。

4. 女子教育研究と「女子学」

本節では先行研究における女子教育研究を整理し、新しく「女子学」と呼ばれる研究分野が登場したことに言及する。

女子教育研究には、「女子教育史」「良妻賢母」「日米の比較女子教育」「女子ミッションスクール」「津田梅子や成瀬仁蔵など特定の人物の女子教育への思想」「女子大学及び短期大学」「各学校史」「女学校の比較」など、多くの研究の蓄積がある。

「女子教育史」は、学校制度が始まった明治から現代までを概観した研究(天野 1986)や女子教育の量的拡大を分析した研究(佐々木 2002)などがあるが、いずれの研究でも日本の女子教育研究の中心は「良妻賢母」研究であるとされている。深谷隆司(1998)、小山静子(1991)らは、良妻賢母の概念を整理分析し、戦前までの日本の女子教育はすなわち良妻賢母教育であったことを明らかにしている。また小山は良妻賢母が今も女子教育のなかに連綿と続く概念であることを指摘している(小山 1991)。その他にも日米

⁷ ヤン・カールソン(堤猶二訳)1987『真実の瞬間—SAS(スカンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したのか』ダイヤモンド社。

の女子教育の比較研究（碓井 1994）、女子ミッションスクール研究（秋枝 1963；稲垣 2007）、学校文化とジェンダーの側面から教育を考えた研究（木村 2008）、女性と学歴に関する研究（橋木 2013）などがあり、女子教育研究は多角的で対象とする範囲も広い。

女子教育研究には、2009年頃から「女子学」という分野があらわれ、研究対象の女性を「女性」ではなく「女子」と表現し、サブカルチャーやキャラなどを使った方法論で分析した研究分野が出現した⁸。「女子学」は、生物的性別の「女性」に準じながらも、そこから内発的に拡張した「女子的なるもの」を含意し、従来の概念では捉えきれない領域にある「女子」、年齢や所属する制度にとらわれることなく自発的に主張する「女子」、性差を越えて共有される「女子的趣味」などを問題の俎上にあげている。それはジェンダー論的な「女子」に言及するのではなく、そうしたものからこぼれ落ちたあるいは意識的能動的に逸脱させた「女子的なるもの」の本質に着目した女子文化論である（馬場 2012:15）。この「女子」研究の枠組みの中で、最も一般化された言葉が「女子力」である。「女子力」という言葉は2009年頃から新聞や雑誌、テレビ等のメディアや日常の談話において頻繁に聞かれるようになり、現在では広く認知された概念となっている。

5. 本論文の視座と方法

以上で整理したとおり、ホスピタリティ教育、マナー教育、ホスピタリティ、ホスピタリティ・マネジメント研究、女子教育研究、女子学といった社会学および文化研究の議論は、重なり合うところも多いものの、それを組み合わせて論じた研究はない。本論文では、これらの先行研究の議論を参照しながら、以下の三点の課題に取り組むことで、現行のホスピタリティ教育の課題と、その変革による現代的な女子教育の新たな可能性を提示していく。第一に、従来の女子教育と観光ホスピタリティ教育との接点を探り、現行の観光ホスピタリティ教育がいかなる理念のもとで展開しているのかを示す。第二に、観光ホスピタリティ及びマナー教育に対する女子学生たちの関心の所在や授業への取り組み方を検討し、現代の女子学生たちがこの教育の享受に何を見出し、何に反発や苦手意識を持つのかを「女子学」、特に「女子力」を切り口に明らかにしていく。第三に、大学における女子学生たちのネットワーク構築とそこで磨かれている対人スキルやマナー、ホスピタリティ、リーダーシップの認識を明らかにし、それを教育に反映させるための方策を検討する。

次に研究対象と方法を述べる。

本研究の中心となるデータは、筆者が教員として務める平安女学院大学において、経営者の経営戦略や担当教員による授業の工夫、問題点に関する聞き取り調査、ホスピタ

⁸ 多様な「女子」とジェンダー、サブカルチャーを研究する「女子学研究会」は2010年に設立された

リティ及びマナー教育を受講する女子大学生に対するアンケート調査やグループディスカッションでの聞き取り、講義や演習および課外活動での参与観察によって得たものである。事例や参与観察の結果は、個人が特定されるように個人名は匿名にするなど十分に注意した。またアンケート調査や聞き取りを実施するにあたり、学生に調査の主旨を説明し同意をえていることを付記しておく。また、平安女学院大学の教育カリキュラムや女子学生の特色を明らかにするために、現在の観光系学部学科の教育カリキュラムと、女子大学の文献資料を分析した。そして、具体的な経営戦略や教育カリキュラム、女子学生の同教育への関わりを相対化するために、2つの大学との比較をおこなった。ひとつは平安女学院大学と同じ日本聖公会系のミッションスクールで、日本で最初に観光学部を設置した共学大学の立教大学である。もうひとつは、明治期に女子教育の第一人者といわれた跡見花溪が設立し、現在平安女学院大学と同様に、観光学部を擁する女子大学である跡見学園女子大学である。

6. 本論文の構成

本論文は、序章と終章には含まれた第1章から第5章と補論で構成されている。

第1章では、観光ホスピタリティ教育の展開について概観する。共学・女子大学において観光系の学部学科が設立され、観光ホスピタリティ教育がひとつの教育プログラムとして導入されていく過程に影響した要因、たとえば、観光産業の拡大や観光立国化宣言前後の制度整備、おもてなしブーム、少子化等について、文献資料のレビューから整理する。次に2014年に筆者が各大学のホームページや大学の入試ガイド、大学のパンフレット等をもとに作成した「全国の観光系学部学科のある大学」に関する調査結果をもとに、全国の観光系学部学科の設立時期・契機、設立の趣旨、教育カリキュラムを検討し、観光系学部における地域的な偏りや共学・女子大学別の発展動向の違いを整理する。そして、立教大学と跡見女子学園大学を事例に共学大学女子大学を問わず、大学の観光系学部学科では、観光学や観光マネジメント、グローバルな人材育成を教育カリキュラムの中心に据えられているが、女子大学では、茶道や華道、着付けなどの伝統文化や国際儀礼（プロトコール）、女性としてのマナー教育、ブライダルやエアライン等の特定の産業に特化した演習に比重を置いていることとジェンダー規範を反映したホスピタリティ教育を実施していることを明らかにする。

第2章では、近代以降の女子教育の歴史を整理し、女子教育と観光ホスピタリティ教育との連続性・不連続性を示すことを目的とする。2014年の調査時点で日本に女子大学は79校存在していたが、本章ではまずこれらの女子大学が設立後に辿った経路を整理して、いくつかの種類化する。ここでは、ミッション系女子大学は、女子専門学校を経て短期大学となり、その後に4年制大学になった類型が主流を占めていること、とりわけ戦後の学校改革後すぐに4年制になった学校は、日本の女子高等教育をリードし、その一部は大学院を持つ総合女子大学に発展していることなど、女子大学のあいだには

歴史的な経緯に異なりがあることを示し、それが観光ホスピタリティ教育の受容にいか
に影響を及ぼしたのかを考察する。

これを踏まえ、次にミッション系の女学校として出発した平安女学院を事例として、
女子教育の展開過程を具体的に明らかにする。平安女学院はミッション系の女学校であ
るが、前述の学校のように女子専門学校にならずに、高等女学校となり、戦後に短期大
学、4年制大学を創立した。まず、平安女学院が明治の開国から国家主義体制下を経て、
第二次世界大戦の終戦を迎えるまでの女子教育の流れを、同校の英語と良妻賢母教育に
着目して明らかにする。そして、戦後の教育改革を受けて短期大学を開設し、良妻賢母
教育を引き継ぎつつ、時流に合わせるかたちで英文科・保育科・家政科を編成していっ
た流れ、女子の進学率の増加に伴い、教養科目の充実と4年制大学の開設をおこない海
外で活躍する自由で革新的な女子を育てようとした流れ、少子化を受けて4年制大学の
キャンパスが閉鎖され、その後に従来の女子教育を生かす形で国際観光学部が開設され
るまでの流れを追っていく。それらを踏まえて、女子大学の生き残り戦略における観光
ホスピタリティ教育の位置づけを考察していく。

第3章では、本論が対象とする女子学生の基礎的な説明をした後に、進路として観光
産業を選んだ平安女学院の女子学生たちが観光産業にいかなる職種イメージと期待を
抱いているのか、またそのイメージや期待が入学後にどう変化していったのかをアンケ
ート調査の結果から示す。次に観光産業に適応した人材を育成するために同校が実施し
ているホスピタリティ及びマナー教育を概観する。そして、章の最後にこの教育を受け
ている女子学生の関心と反発の所在を考察する。また女子学生たちが、女性誌や啓発書
の女性像との遠近で自己像を定義する際のキーワードとして「女子力」に着目する。こ
こでは、「女子力」に関する質問調査と、PBL方式の授業を取り上げ、マナーやホスピ
タリティと彼女たちの対人コミュニケーションのありかたとの関係について検討する。

第4章は、正規の授業実践の観察からは読み取ることが困難な女子学生どうしの社会
関係・ネットワーク構築と、マナーやホスピタリティの多義的な受容・活用、キャリア
形成について課外活動(レセプションストクラブ)を対象としている。上野千鶴子(2008)
が提示した「女縁」という人間関係構築のスキルは、女子高や女子大でも検討しうるも
のと考え、本章では女子大学という女子だけの生活世界で構築されたネットワークとそ
こで磨かれる「対人スキル」や、身体的なものもふくむマナーやホスピタリティがいかに
なる意味を持つのかを検討する。具体的には、筆者が顧問を務める着付けやマナーをは
じめとした学びにより積極的な自己啓発を行い、それを生かしてコンサート等での受付
業務や司会を担うことを目的としたレセプションストクラブの活動を取り上げる。キャ
ビンアテンダントを模した制服に身を包むメンバーたちは、ホスピタリティ及びマナー
教育に最も高い価値づけをしている。聞き取りと参与観察を通じて、これらの同質的な
集団を通じて学生たちが、どのようなネットワークを構築し、マナーやホスピタリティ
が人間関係の維持や目指す人物像、将来設計において、どのように受け止められ、活用

されているのかを具体的に明らかにする。

第5章では、平安女学院大学の自治組織と位置づけられる学生会を対象に、前章とは違った集団で培われるホスピタリティやマナーがどう影響しているのかを検討する。学生会は、学生による立候補と選抜によって構成され、1年間の学生会活動での取り組みの成果に加え、授業態度や人柄までもが学生会の先輩により査定され正式なメンバーになるという参加手順をとっている。晴れて学生会メンバーとなった後には、様々なイベント企画、学生代表としての大学側との交渉などを担う。学生会は先輩から後輩へとルールや不文律を継承する企業社会を模した縦型組織で、メンバーには統率力や協調性、役割期待の遂行など組織を管理・維持するために必要なスキルが求められる。これに参加する学生たちは、キャリアウーマン的な志向性により社会人基礎力を高めるとともに、リーダーシップを取り、同性からの憧憬と支持を得るような女性像に近づくことを目指す集団だといえる。聞き取りと参与観察を通じて、これらの同質的な集団を通じて学生たちが、どのようなネットワークを構築し、そこでマナーやホスピタリティが人間関係の維持や目指す人物像、将来設計において、どのように受け止められ、活用されているのかを具体的に明らかにする。

終章では、以上を総括し、女子大学の生き残り戦略から始まった社会人基礎力の要請やホスピタリティ・マナー教育を女子学生たちがどのように受け止めているのか、それは既存の教育カリキュラムとどこまで整合しているのかを検討し、それを通じて女子大学におけるホスピタリティ及びマナー教育の在り方を再考するとともに、女子大学だからこそできる同教育の可能性を提示する。具体的には、各章での考察を踏まえて、多義的な「女子力」を生かせる新しいPBLの講義、女子たちのネットワーク構築に資するホスピタリティ及びマナー教育の可能性を提示する。

補論では、現行のホスピタリティ・マナーの教育内容と教養科目の女性学の内容を紹介し、スキル系科目と教養科目との効果的な連動を探るための資料的研究を載せた。

第1章 観光学部の増加と観光ホスピタリティ教育

1. 日本における観光系学部学科の設立と背景

バブル崩壊後の「失われた10年」の中で当時の首相であった小泉元首相は、日本経済の即効性のある景気浮揚策の切り札・起爆剤として「観光」に目を向けた。それは海外旅行に向かう日本人観光客に比べて数の少ない海外からの外国人観光客を増やすことで、経済を活性化し雇用の場を広げるための観光政策であった。2003年に「ビジット・ジャパン・キャンペーン」を打ち出され、2010年には訪日外国人を1000万人にする目標が立てられた。2007年1月には「観光立国推進基本法」施行、「観光立国推進基本計画」策定、2008年に観光庁がスタートし、日本は国を挙げて観光振興に邁進し始めた。これは「外国人による日本の理解不足」「文化交流面での弱さ」を挽回し、日本に外国人観光客を誘致するための政策であったが、観光に対して人々が持つ物見遊山のイメージを払しょくし、観光そのものの概念の転換を図ることや外国人観光客誘致のための企画や観光ガイド、宿泊施設をマネジメントする人材の不足などソフト面の課題が山積していた。

上記のことを背景にして、日本の観光業界を活性化し、日本の観光振興政策をけん引する人材の育成を目的に、2007年「観光立国推進基本法」施行と時を前後して、全国の大学で観光系学部学科が設立されるようになった。それまでは高等教育機関（4年制大学）における観光系学部学科は、立教大学観光学部⁹と、横浜商科大学商学部の貿易・観光学科¹⁰、流通経済大学社会学部国際観光学科¹¹だけであった¹²が2007年以降に、全国で急速に観光系の学部学科が設置されはじめたのである。また、観光立国の推進に加えて、インバウンド観光の活況による訪日外国人観光客の増加や、東京オリンピック・パラリンピックの誘致合戦に端を発した「おもてなしブーム」が全国の大学の観光学部開設の契機となっていた。（小畑2011）このような社会的背景を追い風に、観光系学部学科を設立する大学はさらに急増していった。

ここで全国の観光系学部学科の設立時期・契機、設立の趣旨、教育カリキュラムを検討し、観光系学部における地域的な偏りや共学・女子大学別の発展動向の違いを整理する。大学における観光系学部学科開設の経緯については、岡本伸之（2012）、矢嶋敏朗（2013）、工藤泰子（2015）や小畑力人（2009；2011）、下島康史（2014）が詳述しており、観光系学部学科の設立が日本経済の活性化に向けた期待と密接に関係していたことを述べている。特に、観光ホスピタリティ教育の展開については、前述の小畑（2009）

⁹ 1966年に社会学部産業関係学科に「ホテル観光コース」、1967年観光学科、1998年に社会学部観光学科から独立した。

¹⁰ 1974年開設

¹¹ 1993年開設

¹² 観光学科としては1963年創設の東洋大学短期大学部ホテル観光学科が日本で最初である。

下島 (2014) らが、観光系学部学科の設立の経緯を先行研究 (山本眞一 2008 ; 嘉悦康太 2009 ; 飯吉弘子 2008) をもとに、18 歳人口の動態 (定量的) や、高等教育政策の転換 (定性的) 等を視座として、5 つの時期 (第 1 期 1964~1974 年団塊世代の大学進学と高等教育規模の急拡大、第 2 期 1975~1985 年高等教育規模抑制の時代、1986~1992 年大学「ゴールデン・セブン」の時代、第 4 期 1993~2003 年大学「冬の時代」へ、第 5 期 2004~現在大学「ユニバーサル時代」学士課程教育の構築) に区分し定量、定性両方の視点から観光ホスピタリティ分野における高等教育の展開過程を考察した。また 2007 年前後の全国における観光系学部学科設立の背景について、「大学・学部の設置などをめぐる戦後の高等教育 (大学・短大等) の規模政策の変遷とのかかわり」(小畑 2011: 58) を検討し、「観光系の大学・学部の新設が一つのトレンドとなるのは、1992 年以降の 18 歳人口の減少期を迎えてからである」と指摘する。さらに、「“大学氷河期” のなかで最も危機的なセクターとなった短期大学の“生き残り” をかけた“四大転換”、4 年制大学への改組のなかで観光が選択される事例が多く見られた」(上掲: 58) と述べる。実際に、観光学部という学部名を持つ大学は、立教大学、東洋大学、東海大学などの首都圏のマンモス大学が数校ある以外は、新設の大学や大学の存続をかけた地方の中小規模校、女子大学に多く見られる。また、社会学部や経営学部文学部など既存の学部や新たな学部を開設して観光系学科や観光コースを作っているのも中小規模大学である。

(表 1) 「昭和 42 年から平成 27 年までの観光関連学部・学科を設置している大学一覧」(筆者作成)

開設年度	形態	大学名	学部名	学科名	定員数	備考	都道府県
1967年	私立	立教大学	観光学部	観光学科	160	学部設置は1998(平成10)年	東京
1974年	私立	横浜商科大学	商学部	貿易・観光学科	80		神奈川県
1993年	私立	流通経済大学	社会学部	国際観光学科	120		茨城・千葉
1994年	私立	北海道商科大学	商学部	観光産業科	50	平成18年度から名称変更	北海道
1994年	私立	名桜大学	国際学部	観光産業学科	115		沖縄
1997年	私立	阪南大学	国際コミュニケーション学部	国際観光学科	120		大阪
1997年	私立	岡山商科大学	商学部	国際観光学科	—	平成17年度学生募集停止	岡山
1999年	私立	札幌国際大学	観光学部	観光学科	150		北海道
1999年	私立	岐阜女子大学	文学部	観光文化学科	—	平成17年度学生募集停止	岐阜
1999年	私立	九州産業大学	商学部第一部	観光産業学科	150		九州
			商学部第二部	観光産業学科	50		
2000年	私立	川村学園女子大学	人間文化学部	観光文化学科	70		千葉・東京
2000年	私立	大阪観光大学	観光学部	観光学科	190	平成18年度から名称変更	大阪
2000年	私立	長崎国際大学	人間社会学部	国際観光学科	200		長崎
2001年	公立	奈良県立大学	地域創造学部	観光経営学科	40		奈良
2001年	私立	東洋大学	国際地域学部	国際観光学科	200		東京
2001年	私立	鈴鹿国際大学	国際学部	観光学科	70		三重
2001年	私立	京都嵯峨芸術大学	芸術学部	観光デザイン学科	40		京都
2001年	私立	流通科学大学	サービス産業学部	観光・生活文化事業学科	100		兵庫
2003年	私立	桜花学園大学	人文学部	観光文化学科	60	平成21年度学生募集部英語学科	愛知
2005年	国立	山口大学	経済学部	観光政策学科	30		山口
2005年	国立	琉球大学	法学部	観光科学科	40		沖縄
2005年	私立	明海大学	ホスピタリティ・ツーリズム学部	ホスピタリティ・ツーリズム学科	200		千葉・埼玉
2005年	私立	熊本学園大学	商学部第一部	ホスピタリティ・マネジメント学科	80		熊本
2006年	私立	桜美林大学	ビジネスマネジメント学群	アビエーションマネジメント学類	80		東京
2006年	公立	高崎経済大学	地域政策学部	観光経営学科	120		群馬
2006年	私立	城西国際大学	観光学部	ウエルネスツーリズム学科	120		千葉
2006年	私立	帝京大学	経済学部	観光経営学科	140		東京・栃木・福岡
2006年	私立	立教大学	観光学部	交流文化学科	146		東京
2006年	私立	松本大学	総合経営学部	観光ホスピタリティ学科	100		長野
2006年	私立	西南女子学院大学	人文学部	観光文化学科	60		福岡
2007年	国立	和歌山大学	経済学部	観光学科	80	観光学部	和歌山
2007年	私立	玉川大学	経営学部	観光経営学科	80	観光学部2013より	東京
2007年	私立	長野大学	環境ツーリズム学部	環境ツーリズム学科	120		長野
2007年	私立	平安女学院大学	国際観光学部	国際観光学科	90		京都
2007年	私立	神戸夙川学院大学	観光文化学部	観光文化学科	200	平成26年度学生募集停止	兵庫
2009年	私立	松蔭大学	観光メディア文化学部	観光文化学科	196		神奈川県・東京
2009年	私立	秀明大学	観光ビジネス学部	観光ビジネス学科	70		千葉
2010年	私立	東海大学	観光学部	観光学科	200		東京・神奈川県・静岡県・熊本・北海道
2012年	私立	京都文教大学	総合社会学部	総合社会学科	850		京都
2015年	私立	跡見女子学園大学	観光コミュニティ学部	観光デザイン学科	120		東京
2015年	私立	安田女子大学	現代ビジネス学部	国際観光ビジネス学科	60		広島

日本の高等教育における観光系学部学科は、2007年以降に国の観光政策に連動する形で、広く観光関連業界で活躍する人材養成をすることになった（下島 2014；岡本 2012；前田 1998）。しかし、学際的で新しい学問である観光学には理論の構築や観光学知確立など課題が残る。また、観光立国宣言から10年あまりを迎え、観光系学部学科の学生が観光産業に参入する割合の低さ（下島 2014）、観光学部を設立したにも関わらず募集定員を満たさなかったことによる学生募集の停止や、学科の再編など学問的経営的な問題も生じている。「観光」は、日本経済の起爆剤として、また大学においても18歳人口の減少による大学の定員割れを埋める新しい学問として期待されたが、観光立国宣言から10年あまりを経て新しい岐路に立っている。日本における観光系学部学科の設立は、学問的な必然性というよりも、国家的要請が優先しており、そうした特徴や学部学科の開設がカリキュラムにも影響を及ぼしている。次節では、日本の観光学の先駆けとなった立教大学を事例に、観光学部ではどのようなカリキュラムが展開しているのかについて検討する。

2. 観光学部のカリキュラムの特徴—立教大学を事例に

立教大学観光学部長を務め、現在は名誉教授の岡本伸之（2001）は、2000年までに観光関連学科を設置している14大学の中から、立教大学も含め9つの観光系学科を持つ4年制大学のカリキュラムを分析し、観光系学部学科のカリキュラム内容とシラバスに占める構成割合を提示した。その結果、現行の観光系学部学科のカリキュラムは、「観光開発・地理・資源（18.7%）」、「観光文化（12.0%）」、「観光概論（10.7%）」、「旅行・交通論（9.8%）」、「ホスピタリティ産業（9.8%）」、「観光調査法（0.01%）」、「観光社会・心理（0.02%）」、「余暇論（0.03%）」で、「観光開発・地理・資源」や「観光文化」を研究主体とする割合が大きく、観光の現象に対して文化論的な立場からのアプローチが強い傾向にあると指摘した。また観光教育の研究者である小林奈緒（2009）は、2007年に国土交通省によって「観光関係人材育成のための産学官連携検討会議」の分科会（「産業界が望む観光関係大学のためのカリキュラムのあり方」分科会）で類型化された、観光系大学の教育内容を整理した。その結果、観光系大学のカリキュラムは、①人文社会科学系（観光資源論、文化地理学、観光地理学、交通論、国際観光論、観光産業論、リクリエーション論など）②地域づくり系（観光地域論、産業観光、観光史、森林文化、エコツーリズム入門、実践、地域調査実践、地域とスポーツなど）③ホスピタリティ論（観光サービス論、宿泊サービス論、観光ホスピタリティ論、観光インターンシップ、旅行業法・約款、JR 運賃計算、観光と外国語、海外・国内添乗研修など）④経営系（旅行経営論、ホテル経営論など）であり、国際競争に対応可能な経営マネジメント教育の必要性を指摘した。また人材育成の面でも、欧米の観光系カリキュラムと比較すると、日本の観光系大学は経営戦略、財務、人的資源管理の科目が不足していると記した（小林 2009）。

これらの先行研究からは、観光系学部学科の各科目のシラバスに占める構成割合は、人文社会系や地域づくり系のカリキュラムが主流で、ホテル・マネジメントやホスピタリティはそれに付随する学びであることがわかる。

次に現行の観光系学部学科のカリキュラムを具体的に検討する。本節で例としてあげるのは、日本の観光学部の先駆けといわれる立教大学観光学部である。

立教大学は、1874年に米国聖公会の宣教師であるウィリアムズ主教が、伝道のために東京の築地に私塾を開いたのがはじまりである。英語名は St. Paul's School (University) といい、創立者のウィリアムズ主教自らが遠く東洋への伝道者として、聖パウロを守護聖人と仰ぎ、その名を冠したものである。聖パウロはイエスの直接の弟子ではなかったが、当時最高の教育を受けた教養人で、最初はキリスト教に反対して激しく迫害していたものの、その後劇的回心を経て福音宣教の使徒となり、紀元 64 年ごろローマで殉教したと言われている。小学校から大学院までを擁し、生徒・学生の総数は 23,792 名 (2016 年 5 月 1 日現在)、大学は東京の池袋と埼玉県新座市にキャンパスを持ち、19,446 名 (2016 年 5 月 1 日現在) の男女学生からなる共学大学である¹³。

立教大学観光学部のはじまりは、1964年に開設された「ホテル講座」¹⁴に遡る。この講座は、立教大学の学生たちの「平和産業としての観光」への思いと、第二次世界大戦の敗戦によってダメージを受けた母校再建にかける思いから生み出されたといわれている。戦後の困難な時代に、多くの優秀な若者をホテル産業、旅行業などの観光分野へと送り出し、これらの人々が日本の観光産業発展の一翼を担うための講座であった。1964年に海外渡航が自由化され、海外旅行が一般化され始めてきたため、観光分野における正規教育を望む社会の要請に応え、1967年社会学部産業関係学科に「ホテル観光コース」を開設した。その後、1997年に社会学部から独立して観光学部観光学科が誕生した。立教大学観光学部観光学科は、日本で初めての4年制観光教育機関であるといわれている¹⁵。

立教大学観光学部の教授であった前田勇(1998)は、立教と観光のかかわりを調査し、観光学科設置の背景にも言及している。前田は立教と観光のかかわりは、日本最初の外国人向けの宿泊施設である日光金谷ホテルを作った金谷善一郎氏の長男で同ホテル社長となった金谷真一氏が、立教大学で英語を学んだこと、真一氏の弟正造氏が観光学科設立の母体となった「ホテル講座」の開設に直接かかわったことなどにあると述べる。また、1967年当時の「ホテル講座」では“ホテル発達史・ホテル経営・ホテル会計・ホテル法規・ホテル衛生・ホテル設計・ホテル設備・ホテル材料・ホテル献立・観光事業論・観光倫理”といったカリキュラムが設定され、講師陣もアメリカのコネル大学

¹³ <http://www.rikkyo.ac.jp/aboutus/profile/> (2017年1月4日閲覧)

¹⁴ 2001年より「ホテル・マネジメント」講座に改称。

¹⁵ <http://www.rikkyo.ac.jp/academics/undergraduate/tourism/> (2017年1月4日閲覧)

でホテル事業を学び、1931年から満州（現在の中国東北部）のヤマトホテルと列車食堂の総支配人となった大坪正氏をはじめとするホテルおよび観光業界を代表する人々であった。立教大学における観光研究のスタートがホテル業の研究であったため、観光学科が設置された際には、「立教大学の観光学科は、観光・ホテル講座運営委員会の指導のもとに、1960年代前半に図書・資料の収集と教材開発が活発に行われた。一方、我が国では、1964年の「東京オリンピック」開催を契機として、欧米諸国と同様に、ホテル及び観光に関する高等教育・研究機関の設置を求める声がまず関係業界から強まり、「ホテル講座」以来の長い実績を有する本学にその役割が期待されるようになった」（前田 2003:155）と1966年設立時の社会学部観光学科は、ホテルや観光業界の要請によって作られたことを明らかにしている。しかし、前述の立教大学観光学部教授でホスピタリティ研究の第一人者である岡本伸之（2012）は、1966年に立教大学が4年制大学として最初に文部省にホテル観光学科を設置申請した時に、ホテルは学会がないという理由で認可されなかったため、当時から日本観光学会という学会があったという理由でホテルを取って観光学科にしたというエピソードを書いている。加えて「ここで学科の名称にホテルが認められなかったということが、今日の日本の大学におけるホスピタリティ・マネジメント教育に禍根を残したのではないか」という指摘¹⁶をしている。さらに米国には観光教育というものがほとんどなく、ホスピタリティ・マネジメント教育の展開が中心であるが、日本は事情が異なり4年制大学の観光系学部学科は、米国のようなホスピタリティ・マネジメント研究ではなく、観光学を軸に研究がなされているとも指摘する¹⁷。

1998年には社会学部から独立して観光学部が設置されたが、そのカリキュラム内容は80年代終わりのバブル時代の反省を受けて「ビジネスとしての観光」「地域社会と観光」「文化現象としての観光」という3本柱に依拠しながらも、環境や地域社会、文化への影響なども視野に入れたものである。2001年には大学院ビジネスデザイン研究科にホスピタリティデザイン専攻が誕生し、観光教育はさらに広がりを見せた。2006年には、観光学部が従来の観光学科に加え、交流文化学科を新設し、2学科体制に移行した。

同大学の観光学科は、「観光産業の復興」「観光によるまちづくり」という2つの視点から構成されているため、旅行業・ホテル・航空会社などの経営問題や観光・リゾート開発に関する充実したプログラムを持っている。さらに旅行、ホテル、航空業界を「ホスピタリティ産業」と位置付け、新しい観光サービスの在り方を模索し、事業化していくための方策を学ぶカリキュラムもある。加えて、環境や文化的背景に配慮した観光地計画のあり方も学ぶことができる。このような立教大学の観光教育の特徴

¹⁶ 岡本伸之（2011）第10回観光ホスピタリティ教育学会全国大会基調講演「日本における観光ホスピタリティ教育の過去・現在・未来」

¹⁷ 同上

は、次の2点である。ひとつ目は、観光を研究対象としつつ、教員それぞれの専門分野から観光にアプローチするという点、ふたつ目は、観光学科の設置以来、長い歴史の中で培われた観光関連企業との関係を活かして、旅行や航空など観光産業の最前線で働く企業人を講師として招き、講義を依頼しているという点である。その授業内容は観光学の理論やマネジメントを中心としながら、観光業界をリードする人材の育成を目標にしている。後発の交流文化学科は「観光をホテルや観光業など産業サイドから見るだけでは全貌を明らかにできないとし、地域研究をもとに、異文化に対する視点を養い国際的な人材の育成」をかかげている。具体的には、異文化交流への視点を養い、他文化状況の中で交流の実をあげる国際公務員やジャーナリストなど新しいタイプの国際的人材を育てようとしている。また国内外へのフィールド・ワークなど体験型授業によって、国際親善や文化交流など観光の持つ交流的側面と、観光が地域にもたらす文化的影響を明らかにする交流的側面を研究対象としている¹⁸。

立教大学観光学部観光学科のカリキュラムは、「言語系科目・総合系科目」と名付けられた「全学共通科目」と、観光学科の「専門教育科目」からなる。同学科の専門教育科目は、「必須科目・選択科目・自由科目」に分けられ、それぞれに「専門必須科目」、「学科選択科目①②・学部共通科目・学科選択科目」、「学部自由科目・関連基礎科目」に下位分類されている。

必須科目（専門必修科目）は、大学での充実した学修・研究活動の基礎となる基本的なスキルや方法論を学び、観光学の研究領域の概要を理解するための入門的な学修と位置付けられている。選択科目は、観光学科に固有の領域を学ぶための知識、分析技術、思考方法を学ぶ基礎的専門科目群で、基礎的なものや応用的な内容を展開する学科選択科目①と、それを発展させた、より高度で、個別的な科目群の学科選択科目②とともに、演習や新しい領域の科目からなる学部共通科目と他学科選択科目に分かれている。3つ目の自由科目には、演習、卒業論文、インターンシップなど講義形式ではない科目群の学部自由科目と、観光を学ぶ上で必須の社会科学の基礎科目と人文科学を加えた基礎学力を涵養する関連基礎科目である。

いずれの科目も観光学という学びを中心に、理論や町おこし、ホテル・マネジメント、語学をはじめとした政治、経済、地理、歴史といった教養科目の充実が学科の学びを補完している。これらの中でホスピタリティに関連する科目は、学科選択科目②の「ビジネス・コミュニケーション」「サービス・マネジメント」「ホスピタリティ産業経営」の3科目である。同学科は2015年までは、「ホスピタリティ人的資源」「ホスピタリティマネジメント演習」「ホスピタリティマーケティング」というホスピタリティ関連科目があったが、2016年度のシラバス改正の際に、これらの科目はなくなっ

¹⁸ <http://www.rikkyo.ac.jp/academics/undergraduate/tourism/> (2017年1月4日閲覧)

た。このことは、前述の岡本の言葉を裏付けているといえる。

(表2)「立教大学観光学部観光学科学科目表(2016年度以降から適用)」

(筆者作成)

必須科目	科目名	配当年次	自由科目	科目名	配当年次
専門必修科目	観光調査	1		早期体験プログラム	1
	観光概論	1		交流文化フィールドワーク論	②3.4
	観光史	1		観光ビジネス計画論1	①2.3.4
選択科目	観光事業論		学部自由科目	観光ビジネス計画論2	②3.4
	観光経済学			観光ビジネスプラン(演習)1	①2.3.4
	経営学総論			観光ビジネスプラン(演習)2	②3.4
	観光行動論			ESP(Investment and Finance)1	②3.4
	観光調査法			ESP(Investment and Finance)2	②3.4
	観光政策・行政論			言語と文化現地研修	②3.4
	国際観光政策論			観光特論1(中国語)	3.4
	起業論			観光特論2(朝鮮語)	3.4
	投資計画論			観光特論3(英語)	3.4
	マーケティング総論			観光特論4(英語)	3.4
	企業情報分析			観光特論5(英語)	②3.4
	組織と人的資源経営			観光特論6(英語)	②3.4
	経営戦略論			演習(2年)AB	2
	簿記論			演習(3年)AB	3
	観光計画論			卒業研究指導AB	4
	観光施設論			失業論文	4
	地域経済学			観光インターンシップAB	3
	宿泊産業概論			経団連インターンシップ	3
	宿泊産業組織論			観光ビジネス概論	②3.4
	旅行産業論			交通産業特論	3.4
外食産業論		観光地づくり	3.4		
観光交通論(鉄道等)		データ情報処理	①2.3.4		
観光交通論(国際航空)		法学1.2	①2.3.4		
旅行産業演習1(A・B)		政治学	①2.3.4		
エコソリズム論		経済学	①2.3.4		
都市観光論		経営学	①2.3.4		
風土と観光		社会学1.2	①2.3.4		
市民参加とまちづくり		心理学1.2	①2.3.4		
ビジネスコミュニケーション		地理学1.2	①2.3.4		
サービス・マネジメント		日本史1.2	①2.3.4		
ホスピタリティ産業経営		外国史1.2	①2.3.4		
ホテルアセットマネジメント論		地誌学	①2.3.4		
コンベンション産業論		生涯学習概論1.2	①2.3.4		
ITビジネス論		社会教育施設論1.2	①2.3.4		
産業構造論		社会教育計画1.2	①2.3.4		
都市型エンターテイメント論		職業指導概論1.2	①2.3.4		
旅行産業演習2(A・B)		商法1.2	①2.3.4		
政策評価論		自然地理学	①2.3.4		
地域開発論		文学	①2.3.4		
環境・景観論		哲学	①2.3.4		
都市計画論		人類学	①2.3.4		
観光地運営管理論		美学	①2.3.4		
施設・空間造営論		民法	①2.3.4		
観光営業法					
プロジェクトファイナンス					
旅行情報システム					
旅行業経営実務					
企業金融と会計					
観光行政法					
学部共通科目	GIS演習	①2.3.4	関連基礎科目		
	観光の社会的広がり	①2.3.4			
	観光デザイン論	3.4			
	観光感性論	3.4			
	観光ビジネスプロジェクトAB	3.4			
	観光リスクマネジメント	3.4			

(表3) 「立教大学観光学部観光学科・ホスピタリティ関連科目一覧」(筆者作成)

科目名	配当年次	授業の概要
ビジネスコミュニケーション	2.3.4	ビジネスコミュニケーションにおいて、両者がWIN-WINの関係を構築するプレゼンテーションと交渉術を学ぶ
サービス・マネジメント	3.4	「良いサービスとは何か」「顧客に満足してもらえるサービスの提供はどうすればよいか」「継続的な利用のためには」といったテーマについて、身近な事例を取り入れながら、サービス・マネジメントの基本的考えや課題を学ぶ
ホスピタリティ産業経営	3.4	観光地に立地する旅館・ホテルを事例として、宿泊施設のビジネスモデルを、マーケティングと事業スキーム、及び、観光まちづくりの視点から理解する

立教大学における観光学部設立の経緯によって、その後に設立される大学の観光系学部学科の方向性が決まったといっても過言ではない。前述の前田や岡本の指摘にあるように立教大学が1966年に学科設立を目指したときには、ホテルや観光産業の人材養成のためのホテル観光学科であった。特に米国のコーネル大学のようなホテル・マネジメントにかかわる人材を育成するホテル観光学科として期待されていた。しかし、ホテルの学会がないために学会のある観光のみを残して観光学科となった。1998年に独立した観光学部が開設されたときにも、ホテルという文字は復活せず、現在の学部学科体制は観光学部観光学科と交流文化学科である。日本の高等教育機関の観光教育は、観光学が中心でホテル・マネジメントやホスピタリティは独立したのではなく、観光学に付随するものという位置づけがなされた。このような現象は共学の首都圏の大学¹⁹や、他の観光系学部学科を擁する大学でもみられる。例えば、2008年に国立大学で最初に観光学部を設置した和歌山大学では、設置時から観光学部に2学科(観光経営学科・地域再生学科)を開設している。

以上、立教大学を事例に観光系学部とそのカリキュラムの変遷を概観した。近年の大学の観光系学部学科の多くはカリキュラムの中に、フィールド・ワークやインターンシップなどのアクティブ・ラーニングを取り入れるとともに、「社会人基礎力」の養成のためのカリキュラムも増えている。「アクティブ・ラーニングは、2012年8月の中央教育審議会(答申)で、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて一生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」という報告で、「学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育へと質的に転換する」ために「アクティブ・ラーニングの導入」が明記されてから注目され、大学の観光系学部学科で教育実績が蓄積されている」と下島は述べている(下島2014)。また、下島だけではなく前章で引用した五十嵐元一も、この中央教育審議会の答申におけるアクティブ・ラーニングが、2006年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」を養成する一助になることを示唆し、高次のアクティ

¹⁹ 東海大学、東洋大学など

ブ・ラーニングといわれる PBL が観光ホスピタリティ教育の可能性を高めると指摘している（下島 2014;五十嵐 2014）。「社会人基礎力」²⁰は企画力、問題化解決力、協調性や他者への配慮、マナーなどの社会で生きるスキルとされており、アクティブ・ラーニングを通じて体得が期待されている。このように観光関連産業の人材育成を目的とする観光系学部学科の学びは、国の政策や社会動向によって観光学やホスピタリティだけではなく、社会人基礎力の養成やキャリア教育を視野にいれるようになった。これらの動きの中で、ホスピタリティ教育も「その習得実践によって観光産業だけではなく、広い意味でのサービス産業さらには日常生活でも応用可能である」（辻・齊藤 2009）とホスピタリティ研究者の辻三千代・齊藤勇二が指摘するように、「社会人基礎力」養成の一部に転用されキャリア教育につながっていったと考えられる。

3. 女子大学における観光カリキュラムの特徴ー跡見女子学園大学を事例にー

本節では前述の立教大学と同じ首都圏にある女子大学で、2014年に観光学部を開設した跡見女子学園大学を事例に、共学大学と比した女子大学における観光系学部学科のカリキュラムの特徴を検討する。

跡見学園女子大学²¹の前身は、明治大正時代を代表する女流女子教育家跡見花蹊を創設者として、1875年に設立された跡見学校である。跡見学校は、無宗教の教養主義の女学校で、絵画書詩文をはじめとする伝統的な女子の教養教科と家庭的な寄宿舎の訓育によって、品位のある女子の育成を学校教育の目的とし、跡見学校で学ぶ生徒は華族や士族など明治の上流階級の女子たちであった（櫛田 2009）。1913年に跡見女学校を名乗り、1944年には跡見高等女学校となった。戦後のまもない1950年に短期大学を設置し、跡見学園短期大学となった後1965年に4年制大学の跡見学園女子大学を開設している。2005年には跡見女子大学大学院を設立するに至っている。2007年跡見学園女子大学短期大学部は廃止となった。現在の大学規模は大学の在学者3,883名、大学院在学者34名である。²²同大学の教育理念は、「日本の誇る伝統文化をふまえ、豊かな教養と自由な精神を持つ自立した女性」を育てようとした創設者学祖跡見花蹊の教育理念を継承し、時代と社会に対する深い洞察力を養成することが学問の府としての最大の社会貢献であると認識し、実践的な教養を備え、自律し自立した女性を育成するための教育・研究を実現することを目的としている。観光コミュニティ学部は2015年4月にはじまった²³。

観光コミュニティ学部は、観光デザイン学科とコミュニティデザイン学科の2学科がある。同学部の学部長は次のようなメッセージを發し、地域貢献をキーワードにしてい

²⁰ <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>（2017年6月2日閲覧）

²¹ www.atomi.ac.jp/（2016年2月24日閲覧）

²² 同上（2017年1月3日閲覧）

²³ 同上（2017年1月3日閲覧）

ること述べている。

「2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催を機に、世界中の人々が憧れの国「日本」を訪れたいと考えています。その一方で過疎化・高齢化等、日本の地域社会の抱える課題は深刻化しつつあります。日本をとりまくこうした状況の中で観光コミュニティ学部は全く新しい視点に立ち、地域を元気にする学部です。“観光のチカラで日本各地のコミュニティを元気にしたいヒト”“自分たちの愛するコミュニティの活性化に貢献したいヒト”“全く新しい仕組みを創造する「デザイン能力」を身につけたいヒト”。このような熱い気持ちを抱く学生たちと一緒に、現地・現場での実践を積み重ねて、「観光立国」「地域振興」等に役立つ、元気いっぱいの人材を育てて参りたいと思います」²⁴。

この学部の設立は、2015年で観光系学部学科の設立ブームであった2007年前後から10年程度の隔りがあり、学部の目的も観光立国と地域振興に役立つ人材の育成が中心となっている。それはホスピタリティ実践教育に注目をした前述の辻・齊藤(2009)が、「自由が丘産能大学観光・国際コースでも、2008年から観光学に関する内容を充実させるという面から、ホスピタリティ実務総論の科目は、大幅な変更を余儀なくされた」と言及するように、2007年の観光立国化宣言を境に現在の観光系学部学科のカリキュラムのトレンドが、ホスピタリティよりも地域振興に傾いていることを物語っている。次に具体的なカリキュラムをみていく。

²⁴www.atomi.ac.jp/ 「観光コミュニティ学部長メッセージより」(2017年1月3日閲覧)

(表4)「2016年度跡見女子学園大学観光コミュニティ学部カリキュラム」(筆者作成)

区分	科目名	履修年次
基幹科目	観光学入門	1
	観光デザイン入門	1
	経営学入門	1
	観光社会学	1.2
	観光経済学	1.2
	比較観光産業論	1.2
	観光と情報社会	1.2
	観光人類学	1.2
	観光ランドデザイン	1.2
	観光交通論	1.2
	観光地理学	1.2
	観光経営論	1.2
	宿泊産業論	1.2
演習	基礎ゼミナール(観光)	2
共有専門科目	むさしの学	1.2
	社会調査入門	
	人口学	
	社会をデザインする女性たち	
	観光国家資格取得特殊演習A	

区分	科目名	履修年次		
演習	観光デザイン演習1A1B	3		
	観光デザイン演習IIAII B	4		
展開科目	グローバルツーリズム	グローバルツーリズム	3.4	
		各国観光事情	3.4	
		観光メディア論	3.4	
		ホスピタリティデザイン	3.4	
		グローバル観光デザイン	3.4	
		航空産業論	3.4	
		旅行産業論	3.4	
		コンベンション管理(MICE)	3.4	
		観光法規・倫理	3.4	
		観光とミナト	3.4	
		経営財務論	3.4	
		事業構想論	3.4	
	観光マネジメント	観光財務論	3.4	
		観光マーケティング	3.4	
		観光とリスク	3.4	
		交通経営論	3.4	
		観光調査論	3.4	
		観光デザイナー論	3.4	
		ホテルマネジメント	3.4	
		リゾート経営論	3.4	
		観光コンテンツ	観光コンテンツ	3.4
			祭りと文化	3.4
			ニューツーリズム	3.4
			温泉と保養	3.4
	観光と鉄道		3.4	
	テーマパーク		3.4	
	世界遺産研究		3.4	
	ヘリテイジツーリズム		3.4	
	東京観光デザイン		3.4	
	特殊演習	観光デザイナー特殊演習	3.4	
		観光国家資格取得特殊演習B	3.4	
	実習	キャビンアテンダント実習	3.4	
		ホテルマネージャー・女将実習	3.4	
卒業研究	卒業論文・卒業研究	4		
共通専門科目	ぶんきょう学	3.4		
	取材学			
	NPO・NGO論			
	イベントコンベンション論			
	ブライダルコーディネーター特殊演習			
	観光コミュニティデザイン実践			

同大学観光デザイン学部観光デザイン学科のカリキュラム、ホスピタリティ関連科目は「ホスピタリティデザイン」「ホテルマネジメント」「キャビンアテンダント実習」「ホテルマネージャー・女将実習」「ブライダルコーディネーター特殊演習」の5科目である。

しかし、全学共通科目の社会人形成科目に「ソーシャルマナー」や「ビジネス文章表現演習」「秘書技能演習」などがあり、前述の共学大学である立教大学とは異なった科目が展開されている。また、観光デザイン学科にはないが、文学部では「芸術芸能実習」という授業名で茶道、華道、香道の授業が展開されている。

(表5)「跡見女子学園大学全学共通科目一覧」(筆者作成)

【前期課程】				【後期課程】						
区分	科目名	履修年度	区分	科目名	履修年度	区分	科目名			
外国語科目	英語AⅠⅡⅢⅣa・b	1	社会人形成科目	花嫁の教育とライフプラン・キャリアプラン	1	講義	パーソナリティを考える			
	英語BⅠⅡa・b	1		「自分らしさ」を探る	1.2		対人関係のスキル	1.2		
	英語BⅢⅣa・b	2		ストレス・マネジメント	1.2		職業人のルールとモラル	1.2		
	英語ⅠⅡⅢⅣ	1.2		産業と職業	1.2		マスコミとの付き合い方	1.2		
	フランス語ⅠⅡⅢⅣ	1.2		ソーシャルマナー	1		ビジネス文章表現演習	1.2		
	ドイツ語ⅠⅡⅢⅣ	1.2		ディベート演習	1.2		自己表現演習	1.2		
	中国語ⅠⅡⅢⅣ	1.2		プレゼンテーション演習	1.2		キャリア基礎演習(グループワーク)	2		
	朝鮮・韓国語ⅠⅡⅢⅣ	1.2		キャリア基礎演習ⅠⅡ(公務員)	1.2		秘書技能演習	1.2		
	英語マルチメディアレッスン	1.2		簿記会計基礎演習ⅠⅡ	1.2		TOEIC特別演習Ⅰ	1.2		
	英語再入門A	1.2		TOEIC特別演習Ⅱ	1.2		ボランティア実践A	1.2		
	英語再入門B	2		TOEIC特別演習Ⅲ	1.2		ボランティア実践B	1.2		
	英語リーディング	2		TOEIC特別演習Ⅳ	1.2		ボランティア実践C	1.2		
	英語ライティング	2		TOEIC特別演習Ⅴ	1.2		ボランティア実践D	1.2		
	フランス語リーディングライティング	2		TOEIC特別演習Ⅵ	1.2		ボランティア実践E	1.2		
	ドイツ語リーディングライティング	2		TOEIC特別演習Ⅶ	1.2		ボランティア実践F	1.2		
中国語リーディングライティング	2	TOEIC特別演習Ⅷ	1.2	ボランティア実践G	1.2					
朝鮮・韓国語リーディングライティング	2	TOEIC特別演習Ⅷ	1.2	ボランティア実践H	1.2					
海外語学研修(単位認定)	1.2	TOEIC特別演習Ⅷ	1.2	ボランティア実践H	1.2					
情報処理科目	情報リテラシーⅠ	1	実習	ボランティア実践A	1.2	【後期課程】	科目名	履修年度		
	情報リテラシーⅡ	2	体育実技	体育実技A~H	1.2		テーマで学ぶ英語(文化)ⅠⅡ	3.4		
	画像処理基礎演習	1.2	【後期課程】	科目名	履修年度		テーマで学ぶ英語(ビジネス)ⅠⅡ	3.4		
	マルチメディア基礎演習・映像	1.2	区分	科目名	履修年度		テーマで学ぶ英語(観光)ⅠⅡ	3.4		
導入	Microsoft Office Specialist演習	1.2	外国語科目	テーマで学ぶ英語(文化)ⅠⅡ	3.4	テーマで学ぶ英語(文化)ⅠⅡ	3.4			
	WEB制作	1.2		テーマで学ぶ英語(観光)ⅠⅡ	3.4	テーマで学ぶ英語(観光)ⅠⅡ	3.4			
人文	マルチメディア基礎演習・音楽	1.2		テーマで学ぶ英語(社会問題)ⅠⅡ	3.4	テーマで学ぶ英語(社会問題)ⅠⅡ	3.4			
	プロゼミⅠ	1		テーマで学ぶ英語(メディア)ⅠⅡ	3.4	フランス語上級ⅠⅡ	3.4			
	プロゼミⅡ	1		フランス語上級ⅠⅡ	3.4	ドイツ語上級ⅠⅡ	3.4			
	文芸理論	1.2		ドイツ語上級ⅠⅡ	3.4	中国語上級ⅠⅡ	3.4			
	歴史理論	1.2		中国語上級ⅠⅡ	3.4	朝鮮・韓国語上級ⅠⅡ	3.4			
	言語科学	1.2		朝鮮・韓国語上級ⅠⅡ	3.4	海外語学研修(単位認定)	3.4			
	記号論	1.2		海外語学研修(単位認定)	3.4	コンピュータ・グラフィックス	3.4			
	日本現代史	1.2		コンピュータ・グラフィックス	3.4	デジタル・アニメーション	3.4			
	アジア現代史	1.2		デジタル・アニメーション	3.4	デジタル編集	3.4			
	ヨーロッパ現代史	1.2		デジタル編集	3.4	アプリケーション・プログラミング	3.4			
	日本文学	1.2		アプリケーション・プログラミング	3.4	Microsoft Office Specialist演習	3.4			
	中国文学	1.2		Microsoft Office Specialist演習	3.4	日本宗教論	3.4			
	英文学	1.2		日本宗教論	3.4	聖書学	3.4			
	教養科目	ドイツ文学	1.2	人文	聖書学	3.4	ヨーロッパ中世文学	3.4		
		フランス文学	1.2		ヨーロッパ中世文学	3.4	ミステリー文学	3.4		
ロシア文学		1.2	ミステリー文学		3.4	児童文学	3.4			
西洋古典文学		1.2	児童文学		3.4	ギリシャ語とギリシャ文化	3.4			
百人一首		1.2	ギリシャ語とギリシャ文化		3.4	ラテン語とローマ文化	3.4			
異文化理解		1.2	ラテン語とローマ文化		3.4	イタリア語とイタリア文化	3.4			
地理学		1.2	イタリア語とイタリア文化		3.4	スペイン語とスペイン文化	3.4			
社会学		1.2	スペイン語とスペイン文化		3.4	ロシア語とロシア文化	3.4			
国際関係論		1.2	ロシア語とロシア文化		3.4	ファッション論	3.4			
ボランティア論		1.2	ファッション論		3.4	ジェンダー論	3.4			
法学		1.2	ジェンダー論		3.4	刑事法	3.4			
日本国憲法		1.2	刑事法		3.4	民事法	3.4			
政治学		1.2	民事法		3.4	労働法	3.4			
経済学		1.2	労働法		3.4	国際法	3.4			
家政学		1.2	国際法		3.4	国際社会論	3.4			
社会	哲学	1.2	社会	国際社会論	3.4	国際経済	3.4			
	倫理学	1.2		国際経済	3.4	深層心理学	3.4			
	論理学	1.2		深層心理学	3.4	精神病理学	3.4			
	認識論	1.2		精神病理学	3.4	天文学	3.4			
	心理学	1.2		天文学	3.4	建築環境論	3.4			
	教育学	1.2		建築環境論	3.4	水産学	3.4			
	保育学	1.2		水産学	3.4	河川海洋学	3.4			
	統計学	1.2		河川海洋学	3.4	農林科学	3.4			
	科学史	1.2		農林科学	3.4	公衆衛生論	3.4			
	情報科学	1.2		公衆衛生論	3.4	ネットワーク論	3.4			
	数学	1.2		ネットワーク論	3.4	家族心理学	3.4			
	物理学	1.2		家族心理学	3.4	マーケティング心理学	3.4			
	地球科学	1.2		マーケティング心理学	3.4	教育学概論	3.4			
	生物学	1.2		教育学概論	3.4	近代家族論	3.4			
	化学	1.2		近代家族論	3.4	男性学	3.4			
自然保護論	1.2	男性学	3.4	マーケティングコミュニケーション	3.4					
生理学	1.2	マーケティングコミュニケーション	3.4	メディア環境論	3.4					
健康科学	1.2	メディア環境論	3.4	プロダクトデザイン論	3.4					
環境心理学	1.2	プロダクトデザイン論	3.4	日本語演習	3					
コミュニティ心理学	1.2	日本語演習	3	キャリア演習(公務員)ⅠⅡ	3.4					
共通専門科目	教育原理	1.2	社会人形成科目	キャリア演習(公務員)ⅠⅡ	3.4	演習	簿記会計演習ⅠⅡ			
	生涯学習概論	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		
	教育社会学	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		ITパスポート演習ⅠⅡ	3.4		
	人間関係論	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		TOEIC特別演習Ⅱ	3.4		
	社会調査法	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		イベント検定演習	3.4		
	フィールドワーク方法論	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		ビジネス実務法務検定演習	3.4		
	現代ジャーナリズム論	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		色彩検定演習	3.4		
	イベント論	1.2		簿記会計演習ⅠⅡ	3.4		ボランティア実習	3.4		
	共通専門科目	実習			実習		ボランティア実習	3.4	総合科目	3.4
		総合科目			総合科目		総合科目	3.4	総合科目	3.4
		総合科目			総合科目		総合科目	3.4	総合科目	3.4

(表6)

「跡見女子学園大学観光デザイン学科で履修可能なホスピタリティ関連科目一覧」

【観光学科専門科目】			
区分	科目名	履修年次	授業概要
展開科目	ホスピタリティデザイン	3.4	観光施設のスタッフのホスピタリティ向上により、業績を向上させた事例を取り上げ、ホスピタリティの重要性を学ぶ。
	ホテルマネジメント	3.4	欧米のホテル業界がどのような変遷を経て現在まで成長してきたかや、ホテル産業の21世紀の課題を考察する。宿泊産業の最先端の経営手法を検証し、ホテルマネジメントを総合的に学ぶ。ゲストによる特別講義もある。
実習	キャビンアテンダント実習	3.4	未開講
実習	ホテルマネージャー・女将実習	3.4	
共通専門科目	フライダルコーディネーター特殊演習	3.4	
【全学共通】			
区分	科目名		授業概要
社会人形成科目	花溪の教育とライフプラン・キャリアプラン	1	学祖跡見花溪の教育から建学の精神とその現代的意義を踏まえつつ、大学で学ぶことについて考える。
	ソーシャルマナー	1	人としての立ち居振る舞いや思いやりの心の表現を作法としてとらえ、ソーシャルマナーと位置付け演習方式で学ぶ。ビジネスマナー、電話対応、ボージングなどのロールプレイやメイクの実習も実施される。
	ビジネス文章表現演習	1.2	社内外文書や個人的オフィシャル文書を中心にレポート小論文論文の書き方を学ぶ。
	秘書技能演習	1.2	秘書検定2級合格を目指す過程で、秘書のみならず一般事務職や接客業などにも必要な「社会人として通用する」知識と技能を習得する。

観光立国を目指す日本の大学の観光系学部学科のカリキュラムの中心は、観光学である。一方で、跡見女子学園大学のカリキュラムには、初年次の全学生を対象として元日本航空の客室乗務員が講師となり、接客マナーを教授するという「ソーシャル・スキル」という授業や、文学部のカリキュラムであるが茶道華道香道などの伝統文化の授業がある。創設者の跡見花溪の教育の伝統を受け継ぎ、良妻賢母育成につながる女性的なジェンダーを持つ上記のような授業展開は、共学大学にはない女子大学ならではの特徴である。

このように女子大学の観光系学部におけるカリキュラムも、観光学や観光マネジメント・地域振興が中心で観光人材の養成を目的に作られているが、全学共通科目や他学部のカリキュラムに目をやると、共学大学とは異なった授業が展開されている。例えば2007年に国際観光学部を開設した平安女学院大学においても、ホスピタリティ概念、茶道に代表される日本の伝統的もてなしや着物の着付け、国内外の観光客への接客対応、外国人観光客への英語対応といったカリキュラムに時間が割かれており、ジェンダー規範が反映されている(永田 2015)。女子大学は共学大学に比べて実学志向が強いといわれている(橋木 2011)が、女子大学においては、授業カリキュラムにジェンダー規範を取り入れ、それを学校の特色や就職実績をあげる方策としているといえよう。

第2章 女子大学の戦略—英語・良妻賢母教育から 観光ホスピタリティ教育への転換

1. 女子大学における観光学部設置の戦略

序章、第1章で述べたように、少子化の影響により、18才人口の減少が大学の生き残り戦略に拍車をかけている。特に、共学大学よりも入学者の獲得に困難がともなう女子大学においては、教養から実学へと産業界の要請に沿う形で、多くの大学が方向転換している。同時に、大学の進学率と就職率、大学での学びと就職後の即戦力とのミスマッチが問題化され、文部科学省の有識者会議では、国際的に通用する研究人材を輩出するG（グローバル）型大学と、産業界の要請に合致した専門的な職業教育を施す大多数のL（ローカル）型大学に二分化させる構想が提案²⁵され、後者においては教養科目が特定の産業界に合致した職業・社会人教育へと置換されつつあり、授業カリキュラムにも顕著に反映されている。また、中央教育審議会においても専門高等教育機関設立の議論が浮上している。

本章では、そうした動きを体現した教育を対象とする地方の女子大学が、近年の観光立国への注目による観光系学部学科の設置の動きや、実践的な女子の職業・社会人教育と大学教育の機能を取り入れつついかに産業界からの要請と折り合いをつけていくのか、それにより大学と専門学校の狭間でいかに差異化を図ろうとしているのかを平安女学院大学を事例にあげて考察していく。

まず、G型大学とL型大学構想の議論について概観し、第3次産業の拡大が大学教育まで影響している背景を検討する。次に女子大学の学長のコメント（含む平安）から生き残り戦略のキーワードをあげて、その有効性を考察する。最後に、女子大学の生き残り観光戦略としてのホスピタリティおよびマナー教育が専門学校との差異化を図りうるのかを考察する。

2. 大学改革構想・生き残り戦略

少子化の影響により、18才人口の減少が大学の生き残り戦略に拍車をかけている。特に共学大学よりも入学者の獲得に困難がともなう女子大学においては、教養から実学へと産業界の要請に沿う形で、多くの大学が方向転換している。同時に、大学の進学率と就職率、大学での学びと就職後の即戦力とのミスマッチが問題視され、文部科学省の有識者会議では、国際的に通用する研究人材を輩出するG（グローバル）型大学と、産業界の要請に合致した専門的な職業教育を施す大多数のL（ローカル）型大学に二分さ

²⁵ www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/.../2014/.../1352719_4.pdf
(2016年12月8日閲覧)

せる構想²⁶が提案され、後者においては教養科目が特定の産業界に合致した職業・社会人教育へと置き換えられつつあり、授業カリキュラムにも顕著に反映されている。さらに、中央教育審議会においても専門高等教育機関設立の議論が浮上している。

以下から、G（グローバル）型大学 L（ローカル）型大学構想の概要をあげて大学改革構想の現状を検討する。

G（グローバル）型大学 L（ローカル）型大学構想（以下、G型 L型大学と呼称する）は、2014年に阿部政権下の中央教育審議会で議論され、その内容から多くの賛否両論があがったことから話題を呼んだが、2014年10月7日に株式会社経営共創基盤代表取締役 CEO 富山和彦が、“我が国の産業構造と労働市場のパラダイムシフトから見る高等教育機関の今後の方向性—今回の議論に際し通底的に持つべき問題意識について—”というタイトルで、文部科学省の有識者会議で提言したものである。その内容は、「国内の大学を、グローバル人材を育てる「G型」と、ローカル人材を育てる「L型」に分け、大多数のL型大学は職業訓練校化すべきだ」というものである。さらに富山は、日経新聞の取材に応じて以下のように述べる。

「大学進学率は今や5割を超え、ほとんどの人は卒業後、職業人になる。学者になるのはほんの一部だ。ところが日本の大学は学術的な一般教養至上主義でやってきて、かみ合っていない。シェークスピアやサミュエルソン経済学などの学術教養は、従来の日本型正規雇用とは相性がよかった。しかし、そうした就職は今、どんどん減っている。...（中略）...。地域経済の中心はサービス産業で、運転士、介護士、看護師、医師など『ジョブ型』の働き方が多く、この比率が高まっている。そうした産業で働き、より安定した仕事についたり、高い所得を得たりするには技能教育、実学が大事になる。その役割を大学は果たすべきでしょう」（日経新聞 2015年5月27日）。

このように富山は、現在の大学教育が卒業後の職業人生に有益性をもたらしていないことを主張する。それを踏まえて富山は大学教育と職業進路について以下のように発言し、大学が「実学主義」へ傾倒する緊急性を示唆した。

「企業が従来、一生懸命に社内教育したのは、会社ごとに独自の仕事の仕方が多く、それを熟知することが生産性を高めたから。しかし、IT化やグローバル化が進み、ものづくりも、他国でも通用するように部品や業務の標準化が進んだ。企業固有スキルよりも業界横断的なスキルの比率が上がっている...（中略）...汎用性の高いスキルの教育を企業単位でするのは合理性がない。転職が簡単になり、企業にはインセンテ

²⁶ www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/.../2014/.../1352719_4.pdf
(2016年12月8日閲覧)

イブもない。そうしたスキルを学校という公共的なところで身につけるのは自然の成り行き。教育機関が果たしてきた役割だ」(上掲)

「企業が従来、一生懸命に社内教育したのは、会社ごとに独自の仕事の仕方が多く、それを熟知することが生産性を高めたから。しかし、IT化やグローバル化が進み、ものづくりも、他国でも通用するように部品や業務の標準化が進んだ。企業固有スキルよりも業界横断的なスキルの比率が上がっている…(中略)…汎用性の高いスキルの教育を企業単位でするのは合理性がない。転職が簡単になり、企業にはインセンティブもない。そうしたスキルを学校という公共的なところで身につけるのは自然の成り行き。教育機関が果たしてきた役割だ」(上掲)

富山は、雇用の流動化が企業の人材教育に与えている問題点と大学教育の課題を示した。この点は、近年注目されている地方創生の人材作りという視点にも重なる。上記と同じ日経新聞において、「現代の産業構造は、世界で激しい競争を繰り広げる大手製造業やIT(情報技術)企業のグローバルな経済圏(Gの世界)と、地域密着で対面型のサービス(流通、運輸、社会福祉、飲食、観光)などを提供するローカルな経済圏(Lの世界)に二分される。農業も大半は後者に属する」(日経新聞朝刊 2015年2月5日)と述べ、さらに次のように指摘する。

「L型産業は「場」の制約を受けるため、規模よりも密度の経済性が重要で、守りに強い業態が多く、中小企業の比率も高くなる。必ずしも中央の大資本に優位性はなく、世界水準のスーパー経営者も不要。グローバル化による空洞化とも無縁だ。大企業の地方誘致やものづくりのベンチャー育成、農業の活性化も大切だが、より重要なのは地域に密着したL型産業の中堅・中小企業の活性化、地道なレベルアップなのだ。ここでの中心課題は、先進国で最低レベルの我が国サービス産業の労働生産性と低賃金問題(農林水産業の生産性と賃金水準はさらに低い実態がある)の改善である。生産性、すなわち「稼ぐ力」向上の原動力はなによりも競争に促されたイノベーション(革新)と集約化、つまり新陳代謝であり、鍵を握るのは「ひと」である。」

つまり富山は大学も産業もL型G型に区分し、それぞれの産業にふさわしい人材をそれぞれの大学で教育すればよいということを訴えたのであった。この議論に対しては各方面から批判の声が上がった。ジャーナリストの池上彰は、教養主義の重要性を言及し、「すぐに役立つことはすぐに役立たなくなる」(2015年5月25日日本経済新聞朝刊)「多様な知識や方法論を学生時代に習得する。そういう教養があるからビジネスで威力を発揮できる。これぞ教養の効力である」(2014年6月16日日本経済新聞朝刊)と反論し、実学主義に一辺倒のG型L型大学構想を批判的にとらえている。大学関係

者からも G 型 L 型大学構想に対する批判が出ている。社会学者の山本奈生 (2014) は、この大学分類を経済的尺度だけで行うことの問題点や、社会的公平さ、人間の自由の観点からみた問題点を指摘し、G 型 L 型大学構想を批判した (山本 2014:49)。この G 型 L 型大学抗争をめぐる議論は、その関心の高さと批判の大きさに失速したかのように、その後、実行されている様子を見ることはできない。

一方で、高等教育における実学主義的な動きは、こうした表立った大学改革構想とは別の側面から着々と進められてきた。中央教育審議会は、第 11 回目の実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会 (2016 年 2 月 26 日) で、「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の創設についての案」を審議した。その審議資料では、「我が国の産業競争力の維持強化のためには、経済のサービス化ソフト化等の動向をふまえつつ、成長分野などで求められる実践的な専門職業人材の育成を推進する必要がある」²⁷と指摘されている。そして、「その実現において技能と学問の双方の教育を融合し、強化した仕組みが必要だが、現行の大学・短期大学・専門学校の教育システムでは限界がある。これらを踏まえれば、職業実践知の教育に軸を置きつつ、学術知の教育にまで至る、実践的な職業教育に最適化した高等教育機関を新たに創設して対応することが効果的と考えられる」²⁸と結び、経済や社会の要請にこたえられなくなっている現行の各学校の教育システムとは別に高等教育機関を作ろうとしている。そして、新たな高等教育機関の範疇として、日本では既存の学問体系の中に位置づけることが難しいファッション・食・看護学・観光などの分野を挙げている。とりわけ、観光分野においては政府の「明日の日本を支える観光ビジョン構想会議ワーキンググループ」(平成 27 年 12 月 10 日) で、「観光『学』の学校ではなく、ツーリズム産業の一流人材を育成する実践教育の学校が必要との意見が出された²⁹。ファッション・食・看護・観光に関わる既存の学校は、このような方針に対応することを余儀なくされているのである。

富山の構想は、すべての大学を G 型と L 型に分類するものであったが、この中央教育審議会特別部会の案では、従来の学問分野の範疇では収まりきれないファッション・食・看護・観光が対象とされている。すなわち、G 型 L 型大学構想は、特定の分野に形を変えて置き換えられ、専門職業人育成のための高等教育機関設立の計画につながったと考えられる。こうした動きは、とりわけ大学を取り巻く環境の変化に対応し、生き残りの道を模索する私立大学において顕著である。二松学舎の理事長で同大学の経営改革を図った水谷英則は、近年の私立大学の教育・経営をめぐる変化を、構造調整圧力と評する。その圧力とは、①18 才人口の激減、②大学進学者層の変化、③グローバル化と情

²⁷ 中央教育審議会第 11 回目の実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会資料：8

²⁸ 同審議会資料：9

²⁹ 同審議会資料：9

報化の進展、④大学行政の規制緩和、⑤国の財政悪化と補助金の頭打ち傾向、⑥財務内容の悪化、⑦私大間格差拡大、⑧倒産大学の出現の 8つの要因からなると指摘した（水谷 2014:28-36）。そして、大学にかかるこれらの構造調整圧力に対して、企業再生の経営原則①強いガバナンス、②マーケットインの考え方、③透明性と情報公開（ディスクロージャー）、④公共性と地域性の発揮の 4つをあげ、これらを実行することが大学の経営改革に必要だと言及している（水谷 2014:50）。そしてそれらを実行した結果、二松学舎大学は、津田塾大学や武蔵大学、国際基督教大学なども名前を連ねる大学通信社の「小規模だが評価できる大学」アンケート結果に東京地区 26 位（平成 24 年調査）にランクインされたと自負している（上掲:35）。

このように国の施策や、社会経済の動きに対応を余儀なくされている大学の中でも一般的に共学大学に比べて、学生募集に困難をきたすといわれている女子大学はどのようなになっているのか。次に女子大学の現状を述べていく。

4. 女子大学の現状と観光学部の設置

日本の女子大学は、国立として設置されたお茶ノ水女子大学や、奈良女子大学をはじめ、全国に 79 校存在する（2016 年筆者調べ）。本節では、まずこれらの女子大学が設立後に辿った経路を整理して、いくつかの種類化する。そして、現在の日本の女子大学の多くは、女子専門学校を経て短期大学となり、その後 4 年制大学になった類型が主流を占めていること、とりわけ戦後の学校改革後すぐに 4 年制になった学校は、女子高等教育をリードし、その一部は大学院を持つ総合女子大学に発展していることなど、女子大学のあいだには歴史的な経緯に異なりがあることを示す。さらに、女子大学の生き残り戦略の一環として開設された観光学部設置の戦略を述べていく。

日本に 79 校ある女子大学は、国立が 2 校、公立が 2 校でその他の 75 校は私立である。横浜のフェリス女学院大学が 1870 年に設立され、最も古い伝統を持つ。このフェリス女学院大学はプロテスタント系の女子ミッションスクールで、お茶ノ水女子大学の前身である東京女子師範学校設立の 1875 年に先立っている。最も設立年の新しい女子大学は 2011 年設置の京都の華頂大学だが、1911 年に仏教系の華頂女学院として作られ、1953 年に華頂女子短期大学が設立されるまでは華頂中学高等女子学校として、女子中等教育を担っていた。現在も中学高等学校は女子校として存在している。次に学生定員数は、兵庫県にある 7000 人規模の武庫川女子大学が最も多く、5000 人規模の学校が 6 校（大妻女子大学・東京家政大学・日本女子大学・椋山女学園大学・京都女子大学・同志社女子大学）、4000 人規模が 2 校（共立女子大学・金城学院大学）である。その他の女子大学は 1000 人規模に満たない学校もあるが、1000～2000 人規模のところが多い。女子教育の先行研究（秋枝 1963；佐々木 2002）では、お茶ノ水女子大学や奈良女子大学は別にすると、日本の女子教育をけん引したのはフェリス女学院大学のような女子ミッションスクールであり、それらが女子専門学校をへて戦後に 4 年制女子大学

になったということが示されている。

女子大学は、少子化や女子高校生の共学志向の影響などによって、その数が減少の一途をたどる中で、生き残りを模索している。そのひとつの方策が観光系学部学科の開設であった。ここで興味深いのは、2000年前後に観光系学部学科を設置した女子大学の多くは、戦後は短期大学からはじまっているということである³⁰。それは大学経営を研究する前述の小畑力人が、女子短期大学が四年制から観光学部設置に至る過程を、「大学氷河期で最も危機的なセクターとなった短期大学の生き残りをかけた四大転換、4年制大学への改組のなかで観光が選択される事例が多くみられた」（小畑力人 2006）と指摘したことと重なっている。日本が観光立国化を推し進める中で、それに便乗した形で全国の大学が共学大学女子大学問わず、観光系の学部学科を設置し始めた。特に女子大学の生き残り戦略として注目されることとなった。

以下の表は、筆者が「リクナビネット」をもとに調べ上げた、2015年の観光学を学ぶことのできる女子大学の一覧である。前述の6校を含めて学部学科名に「観光」の名前はないものの「観光」の内容をカリキュラムに入れ、大学の学びにしている学校が79校中26校である。

（表1） 「観光学を学べる女子大学学部学科一覧」

（2015年「リクナビ進学ネット」より筆者作成）

	大学名	学部名	学科名	県名
1	跡見学園女子大学	観光コミュニティ学部	観光デザイン学科	東京・埼玉
2	川村学園女子大学	生活創造学部	観光文化学科	千葉・東京
3	岐阜女子大学	文化創造学部	文化創造学科	岐阜
4	京都光華女子大学	キャリア形成学部	キャリア形成学科	京都
5	恵泉女学園大学	人間社会学部	社会園芸学科	東京・埼玉
6	甲南女子大学	文学部	日本語日本文化学科	兵庫
7	神戸海星女子学院大学	現代人間学部	英語観光学科	兵庫
8	駒沢女子大学	人文学部	国際文化学科	東京・埼玉
9	相模女子大学	学芸学部	英語文化コミュニケーション学科	神奈川
10	静岡英和学院大学	人間社会学部	人間社会学科	静岡
11	椋山女学園大学	文化情報学部	文化情報学科	愛知
12	西南女学院大学	人文学部	観光文化学科	福岡
13	東京家政大学	人文学部	英語コミュニケーション学科	東京・埼玉
14	同志社女子大学	現代社会学部	社会システム学科	京都
15	梅花女子大学	食文化学部	食文化学科	大阪
16	広島女学院大学	国際教養学部	国際教養学科	広島
17	広島文教女子大学	人間科学部	グローバルコミュニケーション学科	広島
18	福岡女学院大学	人文学部	現代文化学科	福岡
19	平安女学院大学	国際観光学部	国際観光学科	京都
20	安田女子大学	現代ビジネス学部	国際観光ビジネス学科	広島

³⁰短期大学が開設されたのは、跡見女子学園大学 1950 年、安田女子大学 1955 年、福岡女学院大学 1964 年、平安女学院大学 1950 年である。

例えば、この表にある跡見女子学園大学は、2015年に観光コミュニティ学部を開設、平安女学院大学は、2007年に国際観光学部を開設している。いずれの女子大学もホスピタリティ教育とマナー教育がカリキュラムに導入されている。特に平安女学院大学では、2007年に国際観光学部を開設し、マナー教育をカリキュラムに入れるようになったが、それは後述するように、アメリカから日本の産業界に導入された顧客満足の考え方を重視する日本の産業界の動向と無関係ではない。また同校が観光学部を開設したのは、日本の観光政策の変化によるところも大きい。日本は2006年に、観光立国推進基本法を成立させ2007年に施行、観光立国化の実現を目指しはじめた。平安女学院大学はこの動きの中で、2007年京都市内に、国際観光学部を開設したのである。

次節では、平安女学院大学を事例に、観光系学部学科を擁する地方の女子大学がどのように日本の産業界や観光政策の変化を受けつつ、観光学部を設立していったのか、ここに見られる生き残り戦略とホスピタリティ・マナー教育との関連を明らかにする。

4. 平安女学院大学の経営・教育理念

大学改革に企業経営の手法を導入して成功した二松学舎大学のように、平安女学院大学も小規模大学ではあるが、企業経営を取り入れたトップダウンの改革手法により、学校改革に踏み切り、破綻寸前であった経営を数年で黒字化、学生の就職率を4年連続で100パーセントにするなど一定の成果をおさめている。以下では、まず同校の理事長(兼学長)山岡景一郎の著書及びインタビュー・参与観察に基づき、具体的な経営理念や教育理念の変遷を扱う。具体的には、①大学経営、②女子教育の変遷、③観光学部成立の経緯、④カリキュラムの4項目である。ここで得られた内容を、女子大学の生き残り戦略に着目して整理し、そこでホスピタリティ教育がどのように扱われているのかを検討する。

(1) 大学の生き残り戦略とホスピタリティ及びマナー教育

第一に、女子大学の生き残り戦略と国際観光学設置の関係を検討する。現理事長の山岡は経営コンサルタントしての実績を買われ、2002年に平安女学院の理事に就任した。2003年に理事長に就任し、「平安女学院ミッション宣言」を発表した。彼は「優秀な企業ほど経営哲学を大切にする」(山岡 2016:132)という持論を展開し、このミッション宣言を企業でいう「経営哲学」と位置づけ、マネジメント的発想を導入した。そして教職員の賃金カットや、早稲田大学元総長奥島孝康「私立大学経営のガバナンスと内部統制」の主張を参考(上掲:162)に、教授会と理事会の役割を見直しや理事会の決定権強化など次々に改革を実行していった。その改革の過程で、特色ある学院づくりにむけてホスピタリティ教育を打ち出したのである。

その取り組みのひとつとして同大学では、授業のはじまりと終わりに「起立・礼」の挨拶がおこなわれている。それは、「勉強だけでなく、社会人になったときに求められ

る常識や礼節といったジェネリックスキルを教えることが、教育の大切な役割だ」（同掲;5）という考えのもとで実施されている。授業における挨拶については教職員だけでなく、学生からも批判が出ていたが、現在では新任で授業を担当する非常勤講師以外は、ほぼ例外なく実施されている。このような授業における挨拶だけでなく、身だしなみや目上の人間には敬称をつけるといったマナー指導の強化は、「大学の自由」を脅かすものとして教職員や在校生からの批判の声があがり、現在もその声がなくなったわけではない。実際に、こうしたマナー教育の強化に対して、「レセプションクラブ³¹など、気持ちの悪い存在だ」（2014年3月）とって学校を去っていった教員や、「自分が以前にいた大学では、マナー教育などまったく関心を持たれない」（2015年10月）と明言した教員もいる。

これらの教員から噴出した反感は、「本来の高等教育は自由であるべきだ」という信念からくる違和感や、女性向けのマナー教育に組み込まれたジェンダー規範を受け入れなければならないことに対する反感からきていると考えられる。しかし、女子学生向けのマナー教育によって大学経営の安定化が図られつつある現在、表だった批判はなされていない。こうした批判において重要な点は、要するに、同校で実施されているホスピタリティやマナー教育は、大学の経営のために行われているに過ぎず、これらの教育以外に大学の安定化を図れる代替案があればそちらを拠りどころとすること、ホスピタリティやマナー教育は大学が企業社会に迎合していくことで展開している科目であるため、批判すべきものとみなされたことの2点である。

（2）国際観光学部のホスピタリティと女子教育

次にこうしたホスピタリティ教育の展開と深く関係する、同校の国際観光学部設置の経緯と女子教育の変遷を検討する。

国際観光学部は、2007年に改組された。その前身は、平安女学院が4年制大学として2000年に開設した平安女学院大学現代文化学部国際コミュニケーション学科である。平安女学院は4年制大学を滋賀県の守山市に開設したが、開設後まもなく、定員割れによって大きな赤字を抱えた。守山市にある同校のキャンパスを整理し、長年にわたって平安女学院が立地する京都市に国際観光学部を開設することとなったが、その経緯は観光系の学部学科が全国の大学で設立されはじめたことと無関係ではない。山岡は平安女学院の理事長に就任する以前から、京都で企業再生のコンサルタントや各種団体の長を歴任していた関係で、行政の長や各種団体の関係者ともつながりを持っている。山岡の元に届いた、「国際観光都市京都に観光学部がない」「京都に観光学部を作ってほしい」という声に後押しされる形で、国際観光都市京都の観光人材育成のために国際観光学部が設置されたといわれている。そして観光人材の接客対応のスキルとして、1990年代

³¹ 山岡理事長が発案者となって作られた接遇を学び、式典の受付案内などをおこなう課外活動。

以降にサービス産業を中心に日本の産業界で浸透していたホスピタリティが、同学部のカリキュラムに取り入れられた。また平安女学院は女子の学校であるために、同学部で教育されるホスピタリティには、京旅館の女将や花街の芸舞妓が提供する「はんなりした京都のもてなし」というイメージが付与された。また着物の着付けや明治より良妻賢母教育の一環となってきた茶道華道などがカリキュラムに加わり、ジェンダーを意識したホスピタリティ教育となった。

このように平安女学院大学は女子大学の生き残り戦略として、現理事長のトップダウンのもと、「貴品女性」³²という教育目標をたて、女性性を押し出したホスピタリティやマナー教育を実施することとなった。そしてその教育は、企業社会の求める女子社員教育と親和性があるため、同校の就職実績に貢献している。しかし、「良妻賢母」といったジェンダー規範を再生産しているかのような同教育は、批判的精神に重きを置く高等教育の在り方や、男女協働参画などを考えると前近代的な女子教育とも受けとられかねない。これは同校のホスピタリティ及びマナー教育の担当者として、自戒を込めて考えていかなければならない課題である。また、専門職業人教育のための高等教育機関の議論が上がっている中で、従来のホスピタリティやマナー教育が陳腐化していく可能性は十分にある。以下からは、平安女学院の女子教育のはじまりから現在までを辿り、このような教育が展開するようになった背景について考察を深めていく。

5. 日本における女子ミッションスクールと平安女学院

日本における4年制女子大学は前述したように79校あり、その中で女子ミッションスクールはプロテスタント系、カトリック系など、29校を数える。

日本で最初に設立された女子ミッションスクールは、学制発布2年前の1870年横浜フェリス女学校と東京築地のA6番女学校（のちの女子学院）であった。それ以降、文明開化（欧化政策）に伴って、全国で女子ミッションスクールは次々と創設されていった。1874年、東京に青山女学院、1875年、京都に同志社女子女学校、1875年、大阪川口居留地に照暗女学校（のちの平安女学院）、同年、神戸に神戸英和女学校（のちの神戸女学院）、1877年には、東京に立教女学院、1878年に大阪に梅花女学校、1884年、東京に東洋英和女学院、1879年、長崎に活水女学院などが設立された。いずれもプロテスタント系の学校で、カトリック系は、やや遅れて女学校を設立した。これらの女子ミッションスクールは、現在ではA6番女学校と立教女学院を除いて、4年制の女子大学を擁している。

明治期の当初、女子ミッションスクールの目的は、後述するように、キリスト教の布教と英語教育を中心として「西洋的な良妻賢母」を育成することにあつた。とりわけ英語教育は、女子ミッションスクールにおける教育の柱で、他の官公立や各種学校と差別

³² 「気品」を越えた品格を持つという意味をつけた山岡理事長が考えた造語。

化を図るためにもこれを重視した。こうした傾向は戦後までつづき、教育社会学者の佐藤八寿子が「戦後の大衆『国際化』時代の多くの進学者、特に女性進学者が、外国語習得を目的にミッションスクールを選ぶようになった」（佐藤 2006:190）と述べているように、1990年代頃まで、女子学生の多くは外国語習得を目的にミッションスクールへ進学した。しかし1990年代以降、18歳人口の減少と新設大学の増加により「大学全入時代」に突入すると、その頃からミッションスクールは、従来の語学の習得をアピールするのとは異なった他大学との差別化を必要としはじめ、学校の特色を出すために模索を迫られるようになった。

女子高等教育の目的や女子学生たちの価値観、特性、学ぶ目的も時代とともに変化してきた。女子教育研究者の天野正子は女子高等教育について「中流以上の人の妻としての教養を身につけるのが、女子高等教育の目的だった」（天野 1978 : 55）と指摘しているが、1970年代頃まで、その基本的な理念は中流以上の人の妻として、夫を支え、家庭内で自らが幼い子どものしつけや教育のできる女性、いわゆる「良妻賢母」を育てることにあつた。そして、そのような「良妻賢母」に必要な教養を身につけさせることが女子高等教育の目的だった。ところが、1990年代頃から、女子高等教育の目的は、自ら「社会に貢献できる女性」としての自立手段へと変わり、同様に女子ミッションスクールの教育の要であった英語をはじめとする教養の持つ意味も、女性が社会で生き抜くための手段へと切り替わっていった。今や女子学生にとって語学および教養の習得は、就職を強く意識したものとなり（橘木 2011）、大学教育と就職は密接につながるようになったのである。

女子教育研究者の秋枝蕭子は、女子ミッションスクールの教育理念を、19世紀アメリカで発展した **Female Seminaries** をベースにしていたと述べ、「日本のミッション女学校が、アメリカの **Female Seminaries** の直接の姉妹校として創設されたことを示す資料は今のところないが、その設立精神や教育内容、責任婦人宣教師たちの学歴を勘考するとアメリカの **Female Seminaries** の教育要素が非常に強い」（秋枝 1963:66）と指摘している。この **Female Seminaries** の目的は、「宗教的（キリスト教的）教養の高い家庭婦人及び女教師を養成し、家庭および社会の教化向上に役立てよう」（上掲 1963:59）とするものであった。この **Female Seminaries** の理念を平安女学院に照らし合わせて考えると、平安女学院の創設者ミス・エディの出身校であるセント・メアリーズ・カレッジは1844年の設立である。安東由則によると、「19世紀半ばまでにアメリカで設立された女子の学校は11校であるが、それらは大学として創設されたものは少なく、**Female Seminary**（それ以前には **Academy**）などという形で、女性用の中等教育機関、教員養成学校、「共和国の母」となる準備教育などとして設けられた」と指摘している（安東 2014）。設立年代をみるとセント・メアリーズ・カレッジも **Female Seminaries** の流れをくんでいると考えられ、その理念を引き継いでいるといえよう。

また、教育学者で女子教育研究の第一人者である小山静子は、プロテスタント系女学

校に関して、それらは「来日当初は今だ禁教下にあり、布教をすることは困難であったので、英語教育、音楽教育などを通してキリスト教を基盤とした西洋の人間観を伝え、女性の地位向上に意識を導き、自立の精神を目覚めさせることに貢献し、それはその後、女性解放、廃娼、婦人矯正会などの社会運動への取り組みへと女性を向かわせる強い精神的支柱ともなった」（小山 1991：142）と述べ、プロテスタント系女学校の日本における役割を指摘している。プロテスタント系女学校は、その多くが私塾から女子専門学校となったが、これは後に明治から戦後の教育改革までの日本の女子高等教育の担い手が、女子専門学校での形をとるようになったことと関係する。つまり、明治の初期から日本における女子教育を牽引したこれらのプロテスタント系女学校の多くが、日本が天皇を中心とした国家主義に向かった時代に、宗教教育と西洋的な教育を受け継ぎつつ、日本社会とうまく折り合いをつけながら女子専門学校を名乗り、女子師範学校と同レベルでの女子高等教育の受け皿となったのである。

一方で、プロテスタント系女学校の中には、異なる道を選んだ学校もある。米国聖公会が設立母体である東京の立教女学院と京都の平安女学院である。この2つの女学院は立教大学を設立した米国聖公会のウィリアム主教が関わっており、両校とも女子ミッションスクールでありながら、女子専門学校ではなく、高等女学校へと転換し、戦後は女子短期大学となった。現在、立教女学院には、4年制女子大学はないが、平安女学院は平成に入ってから4年制女子大学を開設した。いずれもその規模は小さい。しかし、平安女学院と同じ大阪の川口居留地の土地で、英国聖公会の女性宣教師によってはじまったプール女学院が、18歳人口が減少する昨今、1996年共学の4年制のプール学院大学になったことや、改革派教会女性宣教師が1884年に下関に設立した梅香崎女学校が、梅光女学院大学という女子大学から、2001年に共学の梅光学院大学へ転換を図るなど、ミッション系女子大学も共学化の傾向にある。このような状況下において実施されている、平安女学院大学の観光ホスピタリティ教育の現行の教育理念は、大学の戦略を反映するとともに、「観光及びホスピタリティ産業における客をもてなす自立した女性を育てる」といった、明治の女子ミッションスクールの教育理念であった「夫やこどもをもてなす西洋的良妻賢母育成」を体現する側面もある。同校の観光ホスピタリティ教育は、小規模ながら、女子ミッションスクールとしての教育の伝統を消さないように駆使した、方策の一旦でもある。

以下の節では、このような小規模の女子ミッションスクールが、伝統と革新のはざまに変化を求められ、良妻賢母教育から観光ホスピタリティ教育への転換を迫られた一事例として、平安女学院大学の通史を詳述していく。

6. 初期平安女学院の女子教育

平安女学院の興りは、前述のウィリアム主教の要請により米国からやってきた、女性宣教師ミス・エレン・G・エディによって、1875年に大阪川口居留地に創設された小さ

な私塾であった。創立当初は、生徒数は6名ほどでミス・エディが英語を教え、日本人の教師田中喜智が、ミス・エディを補佐して校務をおこなうかたわら国語を教えるといったもので「エディの学校 (Miss Eddy's School)」と呼ばれていた。その後、「照暗女学校 (英語名 St. Agnes' School)」と校名が改められた。「照暗」という名前はヨハネ福音書にもとづき、「St. Agnes' School」の名は乙女の守護聖人となった13歳の少女、聖アグネスに由来する。

キリスト教の布教をベースに持つ女子教育が日本で定着していくにしたがって、照暗女学校の生徒数は増加し、校長はミス・エディからミス・ミードに代わり、1880年に女学校規則を制定、普通科4年、高等科2年と定められた³³。しかし、当時の人々はまだ女子の教育の必要性を認めていなかった。それはミス・ミードを助け、学校の運営に熱心であったミス・ミキーが、米国聖公会雑誌『ミッションの精神 (The Spirit of Missions)』に送った手紙からもうかがえる。

B,T ミキー 1881.12.29 手紙 ³⁴

スカラシップが増設されて感謝です。貧しい士族の娘を入れます。妻を失って途方に暮れているのを居留地の巡査に話を聞いてやってきたのですが、あずかる時に20才までという承諾書を書かせることにしました。手のかかる間だけあずけて、家事に間に合う年頃になると連れ戻す。そして娘たちが信仰に目をむけるようになるのをいやがることはよくあるのです。

良妻賢母教育研究の深谷昌司は、「明治の日本社会は、まだ女子に純粋な学問の必要性を感じていなかったようである。それは明治期の男子と女子の就学率の差にも表れている」(深谷 1998:51 - 52) 述べた。また、女子教育史研究者の碓井知鶴子は、明治初期の啓蒙的女子教育は、政策の具体化が早かった反面、理念と現実の遊離という問題を引き起こしており、女子教育に関しての人々の意識は、あくまでも前近代的な男尊女卑から自由ではなく、そのことが啓蒙的な女子教育を目指しており、1872年に設置された官立の東京女学校をわずか5年で廃校に追いやったと指摘している(碓井 1994)。西洋の啓蒙的女子教育をおこなう女子ミッションスクールのひとつ、照暗女学校も教育理念と現実の狭間で模索し、その模索は日本の国家体制の変容とともに時代に合わせた形で続いていくことになる。

1890年、教育勅語が發布された。明治20年代以後における女子ミッションスクールを襲った大きな変化は、私塾から学校への移行であった。それは教育の内容まで大きく変化させたのである。すなわち初期の女子ミッションスクールが担ったキリスト教の布教と、その手段としての英語教育、西洋の良妻賢母型の女性の育成から、女性が持つべ

³³ 『平安女学院八十五年史』: 21

³⁴ 『平安女学院百年のあゆみ』: 11

き教養としての英語教育への変化であった。また、ミッションスクールという本来の宗教的な性格は、当時の日本がとった国家主義システムの中で、様々な問題を抱えることになり、女子ミッションスクールはそれぞれの理念にもとづいて独自の変化を遂げることになる。以下では、その中で平安女学院がとった道を詳述する。

1892年に大阪の川口居留地から京都に移転した「照暗女学校」は、校名を「平安女学院」と改称した³⁵。この京都への移転にあたって、新しい校長として津田英学塾の創設者津田梅子を迎えるという案が浮上した。津田本人も関心を持ったようだが、この招聘は文部省の許可が下りずに実現せず、代わって聖公会の日本人司祭多川幾造が校長となった。このエピソードは、1890年の教育勅語発布後、日本が国家主義体制へ傾いていく中で、平安女学院がキリスト教の布教を超えて、英語教育に積極的に力を注ぐ学校への移行を模索していたことをよくあらわしている。それと同時に、平安女学院では、マキム主教が米国聖公会雑誌『ミッションの精神 (The Spirit of Missions)』に送った手紙にあるように、津田の名声を借りてキリスト教に対する世間の反発をかわしたいという思惑もあった。

マキム主教（1894年報告）明治27年

大阪の聖アグネスは昨年は悪化の一方であった。（・・・中略・・・）京都聖アグネスはこの9月に開校の運びに持っていきたい。私は日本と米国の両方に有名な教育者、津田うめ女史を校長にと招いた。彼女は我々の学校再建案に非常に興味を示し、華族女学校の辞職を文部省が認めてくれればという条件で我々の申し出を受諾した。しかし文部省はそれを認めなかったため、適当な校長を得るまで開校を延期することとなった。出だしの如何で成功、不成功がきまるのである。新校の寄宿舎は完成した。しかし学校の本館は、政府が居留地外に外国資産を認めることが確かになるまで延期することにしたが、議会の解散で事が好転したので校舎完成を急がせることになった。³⁶

教育勅語の発布による天皇を中心とした国家主義を基本とした教育体制と、日清戦争によるナショナリズムの高揚などが、キリスト教主義の学校に少なからず影響を与えた。この状況下で、平安女学院が出した趣意書には、「開発的教授を主として女子に必須なる学芸を授け、女子特有の本性を発揮して、各自の天職を尽くさしむるため、貞淑有為なる婦女を養成するを目的とす。（中略）出でては能く独立して女子に適當なる世務に従事し、入りては能く家政を整理し、児女を訓育し得るところの賢妻良母たる活徳活智

³⁵ 校名は、聖書の「われ平安を汝らに遣わす。わが平安を汝らに与ふ。わが与ふるは世の与ふる如くならず」（ヨハネ伝14の27）に由来している。

³⁶ 『平安女学院百年のあゆみ』：18

に進ましむることを期するものなり」³⁷とある。

またその教育の手法は、4点にまとめられていた。第一に、全校生徒数を150名にし、一クラスを少人数にして生徒にきめ細かい教育をすること。第二に、キリスト教主義を修身の基礎とし、全教職員が模範を示して生徒を感化すること。第三に、英語は外国人の女の教師が発音・読解・会話を教えて英語を自由に話せるように指導すること。第四に、少人数クラスなので普通の授業で学力が測れるとし、定期試験は弊害をとまなうのでおこなわないというものであった。平安女学院は、英語教育を同校の教育の大きな特徴と位置付け、英語の授業を週5時間とし、英語の教材に「スキントンの小辞典」、「ワシントン・アービングの『スケッチブック』(ニューヨーク・カッセル社1889年版)」など外国語の教科書を使用していた³⁸。

ただし、この時代の女子教育がどの程度、近代的な女子教育への礎になっていたかについては疑問視する意見もある。たとえば、前述の深谷は、良妻賢母主義に関して「ナショナリズムの台頭を背景に、儒教的なものを土台としながら、民衆の女性像からの規制を受けつつ西欧の女性像を屈折して吸収した複合思想である」と当時の社会状況の中に良妻賢母を位置づけ、それはより一般的には「国体観念に代表される体制イデオロギーの女子教育版」であったと述べている(深谷1998:11)。深谷は平安女学院についても「平安女学院も他の女子教育機関と同様に、英語を除き、教科書はすべて日本のものを使用し、その教育内容は英語を中心とした一般教養の尊重に求めることはできない」(上掲:189)と指摘し、学問の探究ではなく、英語教育を標榜しつつも、現実に行われていたのは良妻賢母教育であった可能性に言及している。このことは学科の内容にも現れており、本科で「裁縫」、高等科で「裁縫」「容儀」³⁹「割烹」といった科目が並んでいることからもうかがえる。

(表2) 「明治24年 照暗女学校の学科科目」 40

予科	倫理	英語	読書	算術	歴史	理科	作文	図画	習字	唱歌	体操	裁縫
本科	倫理	英語	読書	算術	代数	幾何	地理	歴史	物理	博物	生理	経済
	作文	習字	図画	音楽	体操	裁縫	容儀	割烹				

また前述の秋枝も、深谷と同様に当時の教育が良妻賢母の育成を目指したものであったことを認めつつも、その頃の公立女学校の場合と比較して、「官公立系女学校における“良妻賢母”が女大学的な服従的な良妻であり、軍国の母的な賢母を意味したのに対し、キリスト教系学校では、聡明で社会性を持った意味の妻や母であった」(秋枝1963:65)

³⁷ 『平安女学院八十五年史』: 38

³⁸ 『平安女学院百年のあゆみ』: 18

³⁹ 礼儀作法にかなった身のこなし、またその姿。

⁴⁰ 『平安女学院八十五年史』: 23-24

と述べており、官公立系の女学校と平安女学院のような女子ミッションスクールとでは、同じ良妻賢母教育といっても、その内容が大きく異なっていたという見方をしている。その証左として彼女は「キリスト教系女学校卒業者の中から、多くの社会改良運動や、女性の地位向上運動に挺身する女性たちが輩出した」（上掲：67）と指摘している。

明治 20 年代にはすでに触れたように国家主義体制の強化が、体制にふさわしい女子教育を求め、それは 1899 年の「高等女学校令」の発布にあらわれた。「高等女学校」は、女子の高等普通教育を目的に修業年限も男子より短く、教育内容も外国語を書くことができ、数学や理科のレベルを低くし、修身・裁縫・家事に重点をおくなど中流階層以上を対象に良妻賢母の育成をめざしたものであった（小山 2006）。そうした中で、女子ミッションスクールは、英語教育を中心とした西欧主義的な良妻賢母の育成を目指していたが、現実社会の中に明確な立脚点を模索しなければならなかった。

例えば、前述の碓井は明治 20 年代のナショナリズムの高揚と、教育勅語発布後のミッションスクールの処し方を神戸女学院の例をあげて論じている。神戸女学院は、日本の女子ミッションスクールの中でも主流であった女子専門学校から戦後まもない、1948 年に、4 年制女子大学となり現在は大学院も擁している。神戸女学院の場合は、従来の伝道者養成を強調した教育目的から、より一般的な良妻賢母養成への切り変えを学校規則の中に明確に打ち出した。そして、そのことによって、日本社会から学院が消え去ることを防ぎ、日本社会に適合する道を見出そうとしたのである⁴¹。碓井は、神戸女学院がその卒業生の性格も次第に、一般普通家庭の主婦の養成に主力を傾け、キリスト教色も初期のような強さを失っていくことによって、教育機関として日本社会に溶け込むことに成功し、明治後半に入ってから、公立女学校の性格との類似度を強めていったという（碓井 1994：39-40）。

次にもうひとつの適応例をあげたい。

その例を碓井は、立教女学院の改革として示している。立教女学院は、平安女学院と同じ米国聖公会のウイリアム主教がその設立に深く関わっており、平安女学院とはいわば姉妹関係にある女学校である。現在、4 年制大学は持たず、短期大学と小学校・中学・高校、幼稚園からなっている。碓井はこの例を学校経営の面における経営と教育の妥協であるといっている（碓井 1994：40）。1891 年に、立教女学院のおこなった改革の中身は、日本人への全権委譲、学校経営、教育内容の日本化である。1908 年に立教高等女学校と改称し、高等女学校となった。立教女学院は、経営の日本化による日本人への学校運営の全権委譲によって、女子ミッションスクールでありながら、女子専門学校よりも、より日本的な女子教育をおこなう高等女学校になった。こうした立教女学院の事例を念頭に置くならば、それと近い関係にあった平安女学院の場合も少なからずその影

⁴¹ 明治 27 年の「女学院規則」にも「本校の目的はキリスト教の道徳にもとづき、普通教育を施し、以て淑良有用なる女子を養成する」とあり伝道者養成に言及しなくなっている。

響を受けていたということが考えられる。

平安女学院は、1908年、アメリカ人のパートリッジ氏から、それまで教頭の立場で事実上の校長として経営に関わっていた田村初太郎氏へと院長が交代した。このことは、「ミッション・スクールとして院長の名義人はアメリカ人であったのが、この時始めて日本人田村氏が院長に就任したので、ここに初めて日本人の院長ができたのである（下線、引用者）」⁴²。とあるように、立教女学院と同様に、経営の日本化を図ったことを表している。田村院長の前職は、前静岡県立浜松中学校校長で、1895年に平安女学院へ教頭として着任した。教頭時代に、文部省が発布した「高等女学校規程」を参照して、キリスト教伝道を念頭にした従来の同校の教科課程を改正して、入学者にアピールした。この頃から高等女学校卒業程度の教育の有無が、女子にとって結婚の大切な条件となり、キリスト教に対する偏見が弱まっていくにつれて、入学希望者は増加した。田村院長は生徒数の増加にともなって時勢に順応する形で1915年、平安高等女学校と名称を改めた。平安女学院の時流を見てその流れに合わせた試みは、キリスト教女学校が、京都という地方都市で定着発展していくための選択肢であった。それは、現在の「観光ホスピタリティ教育」が、社会や企業、入学者へのアピールを考えて、「社会人基礎力」⁴³を重視したカリキュラムを設定し、「貴品女性の育成」という女性性を強く打ち出している状況と類似している。

7. 平安女学院における職業教育の萌芽

平安女学院は1915年に「平安高等女学校」へと名称を変更し、2ヶ年の高等科の中に文学部・家政部・秘書部を設けている。秘書部の開設により、平安高等女学校はこの時点で職業教育を同校の教育内容のひとつの柱に据えることになった。マナーや秘書教育研究者の官尾昌子は、「1915年に平安高等女学校で始まった秘書教育が短期大学におけるマナー教育の基であり、欧米から取り入れられたその教育は当初、ほとんどの授業が英語で行われ、担当教師もアメリカ人が多かった」（官尾 2014：152）と指摘している。同じく秘書教育の体系化を試みた浅川修二も職業教育としての秘書教育の始まりを以下のように述べ、その平安高等女学校との関係に言及している。長くなるが全文を掲載する。

わが国の秘書教育についてみると、大正4年（1915）に米国聖公会伝道局関係者が設立した平安高等女学校（京都）において、高等科の中に“秘書部”が設けられ、近代的かつ系統的な秘書教育が行われたが、これがわが国の学校教育における秘書教育のはじまりとされている。その内容をみると、「秘書に関する科目としては、英文速記（Gregg）、英文タイプ、商事要項、商業英語、簿記等が開講されていたのであり、ま

⁴² 『平安女学院八十五年史』：115

⁴³ <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>（2016年1月8日閲覧）

た、その卒業生の一人はイギリス系商社の支店長秘書として就職したのであった。授業のほとんどが英語で行われ、担当教師も米国人が多く、英文速記・英文タイプは、当時、日本聖公会のタッカー主教のセクレタリーであったミス・マグラスが担当し、英語秘書としてはかなりの実力が養われたと思われる。しかし、平安高等女学院高等科秘書部（2年課程）は、昭和3年に学科改正をおこなったときに、終止符を打ったのである。」これは、英語教育の一環として職業婦人の養成を目指す平安女学院の教育目的から発生した秘書教育の先駆的事実として注目すべきものであるが、日本の社会的事情としては、秘書が職業として、いまだ一般的でなかったために中止せざるを得なかったものとも考えられる。（浅川 1983 : 112）

このように平安高等女学校の秘書教育は、職業教育の先駆的なものであったといわれているが、1928年の制度改正で高等科は専攻部と改称、保育科は2年、英文科と家政科はそれぞれ3年として教育内容の充実を計ることになり⁴⁴、秘書教育は英文科の中に組み入れられた。これ以降、戦後の新学制のもと同短期大学英文科が秘書コースをもうけるまで、秘書という文字は学科名から消えた。官尾（2014）や浅川（1983）らの先行研究にあるように日本で最初の秘書教育をおこなった同校が、昭和3年の制度改正で秘書科を作らなかったのは、浅川が指摘するように当時の日本社会の状況が秘書という職業教育が一般的ではなかったということと、もうひとつの理由が考えられる。その理由とは、女性が教育を受ける機会の増加とともに、平安女学院を女子師範学校や女子大学、女子専門学校といった当時の最高とされる女子高等教育機関に入学するための予備校と位置づけ、入学希望者にアピールしようとしたからだ。それは院長であった早川喜四郎の言葉にあらわれている。早川院長は前院長の急逝により、1915年に院長となった人物であるが、米国聖公会の援助のもとに新しい校舎を建てるなど、同校の発展に尽力し、学校誌（『望みの松』）を通して、自らの教育方針を発信した。早川院長が高等科にかけた思いを、以下に引いておく。

我が校の高等科 ⁴⁵

我が校が多大の経費と労力を捧げて、高等科を設置し、之を文学、家政、秘書、保育の四部に分ち、2年の課程を教授しているのも、左の如き趣旨によるものである。

- 一． 将来必ず新設せられべき女子大学及び開放せらるべき大学、その他高等なる学校に入学し、深遠なる學術を研究し得る予備教育をなす。
- 二． 直接社会の事業に其身を投ずるものに、価値ある奉仕の業に従事せしめ、独立の資を得しむる為め準備の教育を授く。
- 三． 充分なる智力技能を有して家庭に入り、妻として其の夫を助け其の子女を教

⁴⁴ 『平安女学院百年のあゆみ』：77

⁴⁵ 『平安女学院百年のあゆみ（学友会誌第1号）』：65

養する上に於いて、十分価値あるものたらしめ、尚ほ進んでは直接社会文化の事業にも貢献する処ある婦人を教育せんとす。これ等の目的を遂げんためには、2年の課程は余りに短期ではあるが、既に終了せし高等女学校の課程を、永久に活用する技能は、実にこの間に養われ得らるる事を忘れてはならぬ。校舎の増設せらるるを待ちて其の課程を3年に延長し、5年程度の高等女学校卒業生を収容し此の目的を完成する計画である。

ここにあるように、平安女学院は将来の女子高等教育の形を考慮し、自らを学術研究に耐えうる学問をおこなう予備校であると同時に、職業婦人になるための職業教育を施す機関と位置付けた。早川院長は経営的な感覚で、増加しつつある高等女学校の卒業生をひきつけ、平安高等女学校の卒業生以外も志願させ、学院のさらなる発展を目指そうとした。そして、浅川が指摘したように秘書は、職業としてまだ一般的ではなかったことともあり、職業婦人の養成よりも、女子高等教育機関へ入るための予備校として存在することが、より多くの入学者を引き付けると考えた。秘書部がなくなったのは、当時の社会背景を考慮し、学院の立場を打ち出した象徴だといえよう。

秘書部を作ったという事実は、この時代においては珍しく、女性の自立を目指す職業教育を考えていたということだ。そして、それが秘書という日本では新しい職業であったところに、平安女学院の革新性が窺える。しかし、職業婦人に対するニーズは、その頃はまだなかった。平安女学院の先見性は、2007年に観光立国化によって、国際観光学部という日本ではまだなじみの薄かった学部を開設したことにもつながる。平安高等女学校秘書部は、平安女学院大学国際観光学部の登場によって、ようやく時代との整合性が図れたのではないだろうか。

8. 戦後平安女学院の女子教育（英語・秘書教育から観光ホスピタリティ教育まで）

第二次大戦の終結後、日本の学制が再び整理しなおされる中で女子の学校は大きく再編されていく。

例えば「平安高等女学校」は、戦後の混乱から五年の歳月を経た1950年4月に、平安女学院短期大学として英文科と保育科を開設した。これは戦後の教育制度の改革を受けて、戦前の専攻部英文科を昇格させたものだった。短期大学設置時の学則には、「本学は教育基本法及び学校教育法に則り、敬虔なるキリスト教の理想に遵い幼稚園の教諭たり中学校並びに高等学校の英語教師及び宗教教師たるに必須なる専門教育を授け国際平和と民主国家建設に寄与し得る有能な人物の育成を目的とする」⁴⁶とある。もはやここには戦前の良妻賢母型教育の思想はみあたらない。しかしこれが四年制大学ではなく女子短期大学であったところに、女子教育研究者の亀田温子がいう「女子向きの教育」

46 『平安女学院八十五年史』：183

(亀田 1986 : 119) への強い志向性が認められるのである。それは多くの女学校が短期大学になった⁴⁷⁾と同様に、戦後日本の女子教育においても「良妻賢母」は、姿を変えて存在していたと考えられる。このことは、女性の働き方の変遷を著述したジャーナリスト斉藤美奈子の指摘からもうかがえる。斉藤は、戦前の女学校と戦後の女子短期大学の共通点「男女別学、就業期間の短さ、家事育児系の学科が多いこと、国文科や英文科などソフトな教養系学科が多いこと」の 4 つを示し、その類似性をあげている (斉藤 2003 : 239)。

以下に、平安女学院短期大学の事例に沿って、この事実を具体的に検討する。

平安女学院短期大学は、戦後 15 年を経て学生数が急増していった。1960 年に英文科では観光関係科目に重点をおいた C (通訳) コースを設け、英語教員を目指す A (教職) コースと、企業で秘書や OL として働くための B (ビジネス) コースの 3 コース制をとった。

英文科の科目は、専門科目に英文法や英米文学史のほか商業英語、貿易英語、英会話といった実用英語の関連科目が多くを占めていた。つまり、当時の平安女学院の英語教育は実用的な英語の習得を目標にしていたのである。こうした英語教育の実用英語への質的な転換は、同時期の非ミッション系の四年制女子大学である京都女子大学にも認められた⁴⁸⁾。当時の女子教育は、生きた英語・実用英語の習得に重点をおいたのである。女子高等教育機関における実用英語志向の背景には、「もはや戦後ではない」として経済成長に邁進する日本があった。それは日本人の目を海外へ向けさせ、外国人と意思の疎通を図る必要性が高まってきたことを意味した。

一方で、上記のような英語教育を受けた女子学生の現状はどうであろうか。平安女学院短期大学昭和 34 年度の英文科卒業者の進路状況をあげ、卒業者の現状を示す。

(表 3) 「昭和 34 年度 平安女学院短期大学英文科卒業生進路状況」⁴⁹⁾

英文科卒業生 30 名 (就職希望者 15 名、進学希望者 3 名、その他 12 名)						
京都市内の就職 10 名	駒川真珠店	藤堂製作所	竜村織宝苑	臨川書店	市役所	大丸
地方の就職者 5 名	伊藤万 KK	島貿易 KK	山下商店	古川商事 KK	小林鑄造 KK	
進学者 3 名	京都女子大学英文科		同志社大学英文科			

卒業生 30 名中の半数が就職希望者である。就職先しか載せていないため、英文科で学んだ英語が、どの程度仕事に活かしているかまではここから読み取ることはできない。また、中学校・高等学校の英語教員の免許を取得できたが、英語教員になったものがいたかどうか不明である。その他の卒業者の進路の詳細もわからない。しかし、当時の

⁴⁷⁾ 女子ミッションスクールにおいては東京女子大学、神戸女学院専門部、同志社女子校専門部などは、短期大学を経ずに 4 年制大学に昇格している。

⁴⁸⁾ 『京都女子学園百年史』: 274

⁴⁹⁾ 『平安女学院八十五年史』: 207

日本社会を考えると、家事手伝いや結婚という進路だったのではないだろうか。学校で自立のための教育や実用英語を身につけても、それらのスキルを活かして自立できる女子学生はまだ少数だったと想定される。

1971年に平安女学院の英文科は、これまでのA・B・Cコースを廃止し、基礎的必修専門科目を除いて、全専門科目が自由選択制になった。これは選択受講によって学生のより一層の自主性の発揮を促すためであり、翌年1972年には教養・文学・秘書・通訳の4コース制がスタートした。文部科学省の『学校基本調査』⁵⁰によると、女子の短大進学率は昭和35年3.0%、昭和40年6.7%、昭和47年14.4%、昭和49年には18.2%と年々増加してきた。平安女学院短期大学が採用した上記の4つのコースは、教養を高めるものと職業に結びついた実学的なものの二種類にわけられる。教養・文学は戦前の女子ミッションスクールの教養教育であり、秘書・通訳コースは職業に直結するような内容を中心に教育されていたと考えられる。しかし、戦後の女子高等教育がアメリカからの影響を色濃く受けていた（橘木 2011）ことを勘案すると、同校の秘書・通訳コースは、企業における性別役割分業の「妻役割」を目指すものであったとも考えられる。

アメリカの社会学者ロザベス・モス・カンターは、その著書において「アメリカの1920年代以降、事務職は急速に女性の仕事になり、若い女性のためのエリート秘書養成を目指したキャサリン・ギブズ・スクールでは、1968年までの間に約5万5千人がタイプ、速記、身だしなみなどの基本を学んだ」ことを明らかにしている。またその教育内容については、「女性の自立を促すフェミニスト的学習ではなく、かつてのエリート階級の伝統を引き継ぐもので、男女共学ではあったがそのカリキュラムが、容貌や身だしなみに重点を置き、姿勢や手の手入れの講義、服装や行動の規律さらにはダイエット法までがあったという理由で男子学生はたった一人であった」と述べ、こうしたアメリカでの女子教育が秘書という職務とその性格を女性化させた」（Kanter1968:23-25）と秘書職とジェンダーの関係を指摘していた。また、秘書業務の女性化に対して、秘書教育研究者の徳永彩子も「元来男性の職務であった秘書が、欧米日本を問わず、様々な要因によって、女性の職務へと拡大した」（徳永 2012:305）と秘書業務が女性化したことを述べており、徳永はさらに欧米と日本の秘書役割の違いにも言及している。それは「アメリカで秘書職が女性化したのは、男性労働力の不足と、速記とタイピングという二大技能の定着が秘書の女性化を促進したが、日本では秘書の男女比は3:1で男性秘書も多く、日本的経営という特殊な体質により、接待や上役の随行など男性でなければ務まらないとされていた業務があり、女性は男性の補助的な存在におかれることが多かった」（徳永 2012:305）と、日本企業では秘書業務にも性別役割分業が存在し、女性秘書は秘書職の中での「妻役割」を担っているがゆえに、その役割においてもより強固な女性志向があったと指摘している。これは日本の女性秘書が欧米の秘書以上に、組織の「妻

⁵⁰ 昭和50年文部科学省

役割」を求められていた証左だといえる。

秘書が象徴する産業社会での「妻役割」への期待は、女子学生たちが大学に期待する教育内容ともなっていた。これを再び平安女学院を例に検討していく。

1969年に平安女学院短期大学学生部が「大学で勉強する目的」はなにかについてアンケート調査をおこなっている。それによると女子学生が大学で勉強する目的は、所属する学科によって教養志向なのか、実用志向なのかに分かれている。キリスト教学科を除き、真理の探究はいずれも実用志向より下回っており、保育学科や被服学科、食物学科など特定の職種への就職を期待する学科だけでなく、英文科でも「実際の役に立つこと」が「真理の探究のため」を上回った。英文科の教育目的は「教養を身につける」教育機能と、「産業社会の補助的役割になる」教育機能のふたつがあったが、表の数字に現れるように、後者の機能は、学年が上がるにつれてより期待度が高まる傾向にある。

(表4) 「大学で勉強する目的 昭和44年6月短大学生部アンケートより」⁵¹

	学年	保育	英文	被服	食物	キ教
どちらかといえば真理の探究のため	I	10.3	35.0	13.5	37.8	48.9
	II	15.2	30.5	31.9	37.9	51.4
どちらかといえば実際に役立つため	I	84.1	47.9	76.2	55.6	22.2
	II	78.0	49.5	56.0	40.8	13.5
わからない	I	5.6	17.1	10.3	6.7	28.9
	II	6.8	20.0	12.1	21.3	35.1

この事実は、女子教育の質的な変化を暗示する。かつて女子教育がになった良妻賢母の育成は、新しい産業社会の形成とそれともなう女性の労働参加率の増加によって、上司の補佐を仕事の中心とする、会社における「妻役割」という新たな役割を与えられ、この時代の学校教育はその養成を目的のひとつに加えた。女子学生たちの人生設計も卒業後、すぐに家庭の妻に収まるのではなく、一旦は企業に就職し、企業での「妻役割」を経た上で、家庭の妻になるという形が一般的となった。そのために、秘書教育が多く短期大学で行われはじめ、1973年に秘書教育を開始していた短期大学は23校であったところ、1980年には、文部科学省が「秘書科」という学科や英語・英文学科や商経学科などに「秘書専攻」を置くことを認めたこともあり、秘書教育は広がりを見せていった。

一方で、大正時代に先駆的な職業教育としてはじまった平安女学院の秘書教育は、他の短期大学が次々と秘書科を開設⁵²する中で、英文科秘書コースという立場にとどまっていた。そこには、1981年に発表された「平安女学院の将来構想」⁵³にあるように、将

⁵¹ 『平安女学院百年のあゆみ』: 142

⁵² 安田女子短期大学 1988年、香蘭女子短期大学 1983年、金城短期大学 1984年など

⁵³ 『平安女学院写真で見る125年史』: 110

来は4年制大学を開設し、職業教育よりも学術研究に重きをおく考えがあった。短期大学時代を知る大学職員のA氏が、「平安女学院の短大は、教員や実験設備も4年生大学に引けをとらなかった。それは短期大学でも4年生大学並みの教育水準を提供しているという自負だった」（2013年）と語るように、当時の女子短期大学の多くは社会的要請により秘書教育に代表されるような「会社の妻役割」を育てる職業教育に目を向けていたが、平安女学院の女子高等教育機関としての自負もあって、敢えて学術研究を目指そうとしたと考えられる。

同時に1970年代から80年代は、第34回国連総会（1979年）で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」をはじめ、女性解放の世界的な動きが大きくなっていった時であった。日本では1970年代頃から、フェミニズムという女性解放思想がアメリカから導入された。それは学校教育にも広がり、平安女学院短期大学も、1985年から社会学者でフェミニズム研究の第一人者上野千鶴子が着任し1989年まで同短期大学で教鞭をとった。上野は「女性学」という科目をカリキュラムに取り入れ、男女の力関係の非対等の変更を求める理論として「フェミニズム理論」を紹介した。このことは従来の女子教育の目的である良妻賢母教育とは異なり、「女性の解放」や「男女同権」をうたった女子教育が開始されたということである。上野の「女性学」の授業に対して、英文科秘書コースを卒業し、現在は航空会社の女性管理職になった卒業生は、在校生に向けての講演で、「英文科の授業の中で最も興味深い授業だった」（2014年11月27日）と語る一方で、1986年に卒業と同時に結婚をした卒業生は、平安女学院の同窓生の集まりの席上で、「上野先生に卒業してすぐに結婚するのは、女性の生き方として疑問を感じないのかといわれて送り出されたけれど、その意味が当時の私には理解できなかった」（2012年7月）という。革新的な女性解放思想フェミニズムは、すべての女子短期大学生に影響をあたえたわけではなく、家庭や企業の性別役割分業に疑問を持つ者と持たない者がいた。卒業生の言葉は、その事実をあらわしている。

上野と同じフェミニストの小倉千加子は、1980年代を女子の進学率が高まり、「女子大生亡国論」や「大学のレジャーランド化」と呼ばれた時期と重なるが、まだ社会階層の区分が明確で、階層移動するために、自分の置かれた状況を脱出するために教育をつけようとする学生と、裕福な親のもとで暮らし、脱出する状況がない学生にわかれている」（小倉千加子2005）と述べている。小倉がいうように社会自体が豊かになり、脱出する状況にない女子短期大学生が増加するにしたがって、大学の教育目的と女子学生が大学に求めているものに違いが出始めた頃だった。平安女学院短期大学の場合も、秘書教育に代表されるような女子向きの短期大学教育と、「妻役割」の女子社員を求める企業、就職を学校に入る目的とする女子学生、高等教育機関を自負し、それにふさわしい学術研究の理想を掲げる学校、それぞれの思いが交錯し、2000年代を迎えた。

2000年に4年制の平安女学院大学現代文化学部を開設し、そこに国際コミュニケーション学科を設置した。2006年には、それを人間社会学部国際観光コミュニケーション

ン学科に名称変更し、同年、「観光立国化宣言」がなされると、2007年に、国際観光学部国際観光学科に改組された。この改組は、戦前の平安高等女学校の早川院長が、女子師範学校などの女子高等教育機関への予備校を目指したのとは反対に、観光産業が日本の基幹産業となりうる可能性を秘め、学校経営に取り入れられると考えた経営コンサルタント出身の現在の山岡院長が、国際観光学部の開設に学校発展の道を見出したからである。

一方で、短期大学では1998年に英語コミュニケーション学科と名称変更していたかつての英文科を、2009年に外国語文化学科とし、英語だけでなく中国語やフランス語の授業数を増やしていった。しかし女子の短期大学離れの影響は大きく、2012年それは廃止となり、国際観光学部に吸収された。このことは伝統ある教養主義的な英米文学研究から観光業というビジネスに通用するコミュニケーション英語への移行であった。

現在の平安女学院大学国際観光学部は、就職に重点をおき、社会で自立する女性を育てるとともに、京都という土地柄を活かした、内外の観光客をもてなす人材の育成を目的としている。観光産業の人材には、対人応対スキルや仕事の分野にふさわしい英語が求められ、職業特性としてホスピタリティや英語力が必要とされるのである。

こうしてみると英語をはじめとする教養の学びは、今や社会人基礎力の育成と並ぶ就職のための手段となっている。戦前の中流以上の家庭人として、良妻賢母が夫と会話をしたり、幼い子どもを教育したりする時に必要な教養ではなく、女性が自立する手段として身につけるものとなっている。それゆえに、その内容は英文学のような教養ではなく、TOEICに代表されるような英語におけるコミュニケーションスキル、ビジネスの場で必要とされる実務的な英語のスキルへと変わってきている。

国際観光学部の開設とともに導入された「観光ホスピタリティ教育」は、「貴品女性」というイメージによって良妻賢母を引き継ぎながら、観光産業をはじめとした産業界で求められる即戦力となる人材の育成をかかげて進行中である。しかし、今後さらなる発展をめざしていくために現状の観光ホスピタリティ教育の諸課題を検討し、再構築していかなければならない時期にきている。

(表5) 平安女学院大学年表 (筆者作成)

1875年	(明治8)	校長ミス・エレン・G・エディ。「エディの学校」と称される
1880年	(明治13)	照暗女学校(英語名セント・アグネス・スクール)
1881年	(明治14)	女学校規則を制定し、普通科4年、高等科2年設置
1894年	(明治27)	京都市上京区下立売烏丸に移転
1895年	(明治28)	日本名を平安女学院に改称して開校
1915年	(大正4)	高等科に秘書部を増設
1921年	(大正10)	高等科に保母部を増設
1929年	(昭和4)	制度改正専攻部(英文科・家政科3年、保育科2年)を設置
1930年	(昭和5)	1月21日聖アグネスの日を学院創立記念日
1950年	(昭和25)	短期大学(英文科・保育科)開設
1952年	(昭和27)	短期大学キリスト教科増設
1959年	(昭和34)	短期大学家政科増設
1987年	(昭和62)	短期大学を高槻市南平台に移転
1994年	(平成6)	短期大学家政科を生活学科に科名変更
1998年	(平成10)	短期大学英文科を英語コミュニケーション学科に科名変更
2000年	(平成12)	滋賀県守山市に平安女学院大学(現代文化学部国際コミュニケーション学科・現代福祉科)開学
2002年	(平成14)	短期大学生生活学科を改組転換し、生活環境学部生活環境学科を開設
2004年	(平成16)	短期大学部生活学科・キリスト教人間学科を廃止
2005年	(平成17)	高槻キャンパスに全学統合 現代文化学部を人間社会学部に名称変更。現代福祉学科を福祉臨床科、生活環境学科を生活環境デザイン学科に変更
2006年	(平成18)	国際コミュニケーション学科を国際観光コミュニケーション学科に名称変更
2007年	(平成19)	国際観光学部国際観光学科、生活福祉学部生活福祉学科開設
2009年	(平成21)	子ども学部子ども学科開設 短期大学部英語コミュニケーション学科を外国語文化学科に名称変更
2011年	(平成23)	生活環境学部生活環境デザイン学科、人間社会学部福祉臨床学科廃止
2012年	(平成24)	生活福祉学部生活福祉学科、短期大学部外国語文化学科廃止
2013年	(平成25)	人間社会学部国際観光コミュニケーション学科廃止
2015年	(平成27)	子ども学部子ども学科を子ども教育学部子ども教育学科に名称変更

第3章 女子大学におけるホスピタリティ及びマナー教育と「女子力」

本章では、平安女学院大学を事例に同校でおこなっているホスピタリティやマナーの授業カリキュラムを概観し、女子学生たちにホスピタリティ教育やマナー教育がどうとらえられているのかを検討する。事例とした平安女学院大学では、ホスピタリティやマナーの教育に興味を抱き入学してくる学生がいる一方で、それらの教授に反発する女子学生も多い。またホスピタリティやマナーに関心のある女子学生たちでも、多様なホスピタリティやマナー教育のなかで積極的に習得したいと望む内容とそうではない内容とを選別する傾向がみられる。こうした女子学生のホスピタリティやマナーに対する授業態度や動機づけを理解する手掛かりとして、本章では彼女たちが雑誌やメディア等で理解している「女子力」との関係に着目し、ホスピタリティやマナーの教授を重視した現行の女子教育の課題と可能性を考察することを目的とする。具体的には、個々の女子学生のコミュニケーション傾向の違いと「女子力」との関係性に注目し、それが集団内でどのように発揮され、教育課題の達成に結びつくのかを検討する。

なお、以下の記述は、筆者が担当する講義で実施したアンケート調査および講義内容における学生の言動に関する参与観察の結果に基づいている。アンケート調査は筆者の研究内容や論文で使用する旨を十分に説明しその了解を得たうえで、無記名方式で実施した。また授業での観察記録は匿名性の保持のため、学生を記号で記述した。

1. ホスピタリティ及びマナー教育の授業展開

本節では、平安女学院大学におけるホスピタリティ・マナー教育の授業内容について概観する。

平安女学院大学国際観光学部のホスピタリティ教育は、基礎科目群から専門科目群にまでわたって展開されている（表1）。

表1 国際観光学部国際観光学科カリキュラム表(2013年度)					
群	科目	科目細目	講座名	講座数合計	
全学共通科目群	基本科目	キリスト教科目	キリスト教学 他	2	
		日本語科目	日本語表現法Ⅰ 他	4	
		言語科目	英語Ⅰ 他	16	
		情報処理科目	情報処理の方法 他	3	
		大学演習	総合演習Ⅰ 他	2	
		自己開発とキャリア	女性の生き方と職業		10
			ジェネリックスキルⅠ		
			ジェネリックスキルⅡ		
			ジェネリックスキルⅢ		
			ジェネリックスキルⅣ		
	ジェネリックスキルⅤ				
	現代文化科目	自然と環境	環境の科学 他	4	
		人間の探究	心理学 他	3	
		国際理解	異文化理解他	2	
		現代社会	現代社会論 他	2	
女性の視座		女性学 他	2		
生涯スポーツ		スポーツ実技Ⅰ 他	5		
特別講座		現代文化特別講義Ⅰ 他	2		
専門科目群	専門導入科目	コミュニケーション論Ⅰ 他	8		
		ホスピタリティ社会論			
		ホスピタリティ産業論			
		国際儀礼概論			
		多文化コミュニケーション論 他		31	
	専門基礎科目	日本文化とホスピタリティ			
		ホスピタリティ・マネジメント			
		国際儀礼研究Ⅰ			
	国際儀礼研究Ⅱ	19			
	専門展開科目		英語で学ぶ日本の社会文化Ⅰ 他		
			ホテル実務概論		
		エアライン概論			
	ブライダル概論	35			
	専門語学科目		総合中国語Ⅰ 他		
			国際庭園案内演習		
	演習科目	観光学入門演習Ⅰ 他	21		
		ブライダル入門演習			
ホスピタリティ・マナー演習					
伝統文化演習Ⅰ					
伝統文化演習Ⅱ					
伝統文化演習Ⅲ					
伝統文化演習Ⅳ	9				
実習関連科目		観光ボランティアⅠ 他			
		リーダーシップ・トレーニング			
		ビジネス・インターンシップⅠ			
	ビジネス・インターンシップⅡ				
卒業研究	卒業研究	6			
カリキュラム表(2013年度)をもとに筆者作成					

その内容は、1) ホスピタリティ関連科目、2) キャリア教育科目、3) プロトコールと伝統文化科目の3つに大別できる(表2)。

第1のホスピタリティ科目群は、ホスピタリティ産業で働くための基本的なスキルを習得する科目である。このうち専門導入科目群は、ホスピタリティ概念・用語の解説や国内外のホスピタリティ産業の発展動向、同産業で求められる人材像などに関する概論的講義、演習科目群と専門基礎科目群はホスピタリティ産業で求められるスキル(例えば、接客マナー)を培うための演習と講義で構成される。これらの科目は他大学の観光学部でも開設されており、ホスピタリティ産業への就職に直結するようにデザインされ

ている⁵⁴。専門展開科目群として、ブライダル業界（ブライダル・コーディネーター）と航空業界（キャビンアテンダント）に関する講義と演習が展開されている。

第2のキャリア教育科目群は、経済産業省が2006年より提唱している「社会人基礎力」⁵⁵に関連する科目群である。中でも後述する「ジェネリックスキル」は1年から4年次まで全学生が履修する必須科目となっている。

第3のプロトコールと伝統文化科目群は、国際儀礼を知り、日本の伝統文化（茶道・華道・囲碁）における伝統的なマナーやもてなしを学ぶための科目群である。

この他、学生の就職支援の部署であるキャリアサポートセンター主催の「就職講座」「リクルートメイクアップ講座」でもマナー教育が実施されている。また、授業態度の注意・奇抜な髪の色・服装を禁止するといったマナー憲章があり、教職員が学生指導をおこなっている。

このように平安女学院大学では、入学時から就職を意識し、多様なホスピタリティ産業で求められる人材育成を目的としたカリキュラム展開を行うとともに、生活指導を強化したマナー指導をおこなっている。こうしたマナー指導は、茶道や華道をふくむ女子教育や同校の教育目標である「貴品女性」の育成を念頭に、「女性としてのホスピタリティ」を培うという使命とともに実施されている。たとえば、第1章で述べた日本で初めて観光学部を開設した共学大学であり、平安女学院大学と同じ米国聖公会によってほぼ同時期に設立された、立教大学観光学部観光学科⁵⁶では、観光学の理論やマネジメントを中心とした授業展開がなされており、ジェンダー規範を反映した同校のカリキュラムとは科目展開が大きく異なる（表1）（表2）。

⁵⁴ たとえば大阪観光大学観光学部では基礎科目に「ホスピタリティマナー」や「キャリアデザイン」がある。川村女子学園大学生生活創造学部生活観光文化学科では、「ホスピタリティ入門」「ホスピタリティ実務」「ホスピタリティ・マネジメント」「マナー心理学」などがある。

⁵⁵ <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>（2014年6月10日閲覧）

⁵⁶ 1967年立教大学観光学部開設

表2 ホスピタリティ関連科目一覧

		科目名	必須・選択	選択年	学習・講義の概要		
ホスピタリティ科目群	専門科目	専門導入科目群	ホスピタリティ社会論	必須科目	1年次	観光・接客業という枠にとらわれず、社会におけるホスピタリティの基本をさまざまな観点から学ぶ。現場におけるおもてなしの達人たちの豊富な経験と知識を取り入れ、ホスピタリティがどのように実践されていくのかを考察する。	
			ホスピタリティ産業論	選択科目	1年次	ホスピタリティ産業が直面している現代的な課題を事例を通して考察する。ホスピタリティ産業の歴史や役割、経営環境を把握する。サービス産業・ホスピタリティ産業の社会的役割とその展望を分析する。	
		演習科目	ホスピタリティ・マナー演習	選択科目	1年次	演習を通じてホスピタリティマナーの重要性を認識し、スキルの習得を図る。ホスピタリティマナーについて理解を深めた上で、演習によるマナーの体得を行っていく。	
		専門基礎科目	ホスピタリティ・マネジメント	選択科目	2年次	ホスピタリティ・マネジメントの意味と必要性について理解を深め、職場での状況対応能力、読心、書く・話す能力といった基礎的な力をワークやロールプレイングを通じて体得する。社会で通用するホスピタリティマインド豊かなオフィスワーカーとして即戦力を培う。	
		演習科目	ブライダル入門演習	選択科目	1年次	ブライダル衣装・ブライダルで使用する装花・写真・招待状などについて、見学や実習を通して学ぶ。またブライダルコーディネーター(プランナー)の仕事内容や、婚礼の構成・進め方を学習する。さらに海外の式や披露宴を各自で調べ発表する演習を通じ、関連分野についての幅広い視野と知識の習得を目指す。	
		専門展開科目	ブライダル概論	選択科目	2年次	ブライダルの歴史や文化、婚礼そのものの考え方の変化、ウエディング関連商製品の歴史やトレンドを学ぶ。ウエディング業界の動向や挙式のトレンド、プランナーの就労状況などの分析をおこなう。模擬結婚式の体験や自身での婚礼の企画提案をすることにより挙式の実行の仕方、婚礼企画の立て方、かかる費用などについての理解を深める。	
			ホテル実務概論	選択科目	2年次	ホスピタリティ産業の中心的役割を担うホテルの歴史や、業務形態・内容を学ぶ。ホテル会社の業務組織と業務内容、求められるホスピタリティについての理解をはかる。また一流ホテルや旅館の施設やサービスを見学し、その特徴を考える。これからのホテル会社のありかた、ホテル業従事者に必要な能力などについても考察を深める。	
			エアライン概論	選択科目	3年次	エアラインビジネスの仕組みや機能を学習し、空港や航空会社関連での現地授業をおこなう。同時にサービススタッフに必須とされる知識やマナーについて、ゲストを招聘し、現場の声を聞く。	
		キャリア教育科目群	基本科目	自己開発とキャリア	必須科目	1～4年次	ジェネリックスキルの「問題発見能力・解決力・分析力・応用力・適応力・意思決定の評価能力・実行力・行動力・回避能力・有効な市民活動・グローバルな視点・審美眼・コミュニケーション能力」といった社会人としての汎用能力である。この能力を培い、社会人基礎力を涵養する。
				専門科目	実習関連科目	ビジネスインターンシップ	選択科目
リーダーシップ・トレーニング	選択科目		2年次		グループを統率する上で、必要な技能とはどのようなものかを理解する。講義に付帯して、グループディスカッション、ロールプレイ、シミュレーションゲームなどの体験学習を行う。		
プロトコールと伝統文化科目群	専門科目	専門導入科目	国際儀礼概論	選択科目	1年次	外国人との交際、交流を自信を持っておこなえるようになること、および国際儀礼の習得・理解を通して幅広い教養を身につけることを到達目標とし、第1年次は国際儀礼についての総論的な授業、第2年次は各論としての「国際儀礼研究ⅠⅡ」。	
		専門基礎科目	国際儀礼研究ⅠⅡ	選択科目	2年次	交際の儀礼、社交の儀礼、外出時の儀礼、公の儀礼を中心に、具体的な事例研究を行う。	
		演習科目	伝統文化論(茶道)	必須科目	1年次	茶道を裏千家の修道方針である「道・学・実」の立場から探究する。	
			伝統文化(華道)	選択科目	2年次	国際人を目指す上での教養として、日本文化の一つである「いけばな」を体得し、花を通じて自分を表現する楽しさを理解する。	
			伝統文化演習(囲碁)	選択科目	1年次	囲碁を理解するとともに、囲碁がその時代の人々にどういう捉えられ方をされてきたのかを考察することで、囲碁の社会的役割を明らかにする。また、講義の後半は受講生同士でゲームをおこなう。	
		専門語学科目	国際庭園案内	選択科目	2年次	日本の代表的な庭園や歴史的建造物の特徴、様式、歴史的背景等について日本語と英語の説明文、資料映像を通して学び、基礎的な知識を身につける。受講者が自分で調査した庭園や建造物を写真やイラストを使い英語で説明するための練習を行う。近隣の京都御苑や本学の一部でもある有栖館を案内練習の場として訪問する。	

シラバス(2013年度)をもとに筆者作成

次節では授業や学生支援活動を実施しながらおこなった参与観察から女子学生の授業態度と動機づけの検討をとおして、彼女たちのホスピタリティ教育とマナー教育に対する受け止め方を考察する。

2. ホスピタリティ・マナー教育に対する関心と反発の所在

まず、2013年春学期から開講している「ホスピタリティ・マナー演習」受講者に対しておこなったアンケート調査から、講義を受講する前の女子学生たちが抱えている、マナーやホスピタリティ教育に対するイメージや期待を整理する。このアンケートは、2013年(39名)と2014年(31名)の2年にわたり、同授業初回の講義で「ホスピタリティ・マナーについてどのようなイメージをもっているか」について自由回答方式・無記名で実施したものである。

学生の記述の仕方に着目すると、①マナーとは一般的にどのようなものかについて書かれたもの(例「対人関係を良くするもの」など)、②具体的行為(例「お年寄りに席を譲る」「口に物を入れて話さない」)、③自分自身がマナーに対してもつ感想(例「ややこしい」など)、④人物像(「上品な人」「内面が輝く人」など)の4つに大別された。

アンケートの語彙をすべて書き出す⁵⁷と、名詞(82語)・動詞(37語)・形容詞(22語)・副詞(38語)の計199語中、最頻出語彙は「常識(15件)」であり、「常識」は「社会人としての(5件)」「人としての(3件)」「大人としての(2件)」などがかかっていた。またこれらの「～として」は、「必要なもの(10件)」「当たり前(4件)」「だめ(2件)」にもかかっていた。常識やルールに次ぐのが対人関係の語彙で、「良い／悪い／周囲の／第一」などの語彙に続く「印象(11件)」が最多であり、これらの印象は「不快にさせない」「迷惑をかけない」などの禁止形で説明され(計8件)、「思いやりをもつ」「親切にする」などの自発性(計3件)での説明を上回った。また、知らない／できないと「恥ずかしい」との回答した学生が70名中16名おり、マナー習得のインセンティブは「印象を良くする」「内面を輝かせる」などの積極的効果よりも、「自分を守る(6件)」「周りから浮かない(2件)」「恥をかかない(2件)」など消極的必要性で説明される傾向にあった。

②の具体例は、「電車(7件)」「食事(6件)」のマナーや「服装・身だしなみ(4件)」「言葉遣い(3件)」など可視化できる行為に特化していた。③のマナーに対する感想は「硬い／堅苦しい(10件)」「厳しい(3件)」「わかりにくい(3件)」「細かい(2件)」などのネガティブなもののみだったが、「大切だが」「必要だが」などの言葉が前置きされ、「個性を縛り付ける」「半強制的」など、マナー＝悪いものとみなした学生は3名のみだった。また、④マナーに対するイメージを、「レディ・上流クラス(3件)」などの社会階層や「上品な・品の良い(2件)」「女らしい(2件)」「綺麗な(1件)」人物など

⁵⁷意味がわかる限界で単語を区切り抽出した。固い／硬いなど同じ意味で異なる漢字を当てたものは一語としてカウントした。誤字も正確な漢字に直して一語に数えた。

の像に結びつける学生も散見された。

これらの結果からは、三井らが 2000 年におこなった「秘書科短大生のマナー意識」調査（三井 2001）の結果と同様に、女子大学生たちの素直で常識的な考えが窺える。マナーに対して過度に批判的な女子学生は少なく、総じてみると、彼女たちにとってマナーとは、堅苦しく厳しいものだが社会人／大人として必要なものであり、「失敗すると、不利益となる」ものとみなされているといえる。ただし、対人関係において非常にシビアなサバイバル観を持ちつつも、彼女たちが具体例として挙げる行為は「席を譲る」「ため口をきかない」などの平板なもので、個々人の細やかな内面や所作に踏み込むものではなく、さらにマナーができる人物像になると上流階級に飛躍したり、ジェンダー規範を内在化させたものになる。

この背景のひとつには、入学直後から貴品女性の育成という名のもとに、授業や生活指導においてホスピタリティやマナーの指導を強化してきたこと、社会生活の具体的なイメージを持たない一年生を対象としていることが関係すると推定される。

以下では、これらの女子大生たちがマナーやホスピタリティ教育のどこに関心を持ち、どのような点に反発や苦手意識を持つのかを、筆者が 2009 年から同教育を実施する過程で遭遇した学生の態度や意見から特徴的な事例を挙げて検討したい。

【事例 1】憧れの疑似体験

「貴品女性」を育てる試みは、課外活動でも実施している。その代表が接遇習得を目的とするレセプションクラブである。Aは、入学当初から他の学生の間で「貴品女性」に合致するイメージで評判となり、その礼儀正しさから教員はおろか大学職員にまでその名が知れ渡っていた。部長となった彼女は顧問である筆者に、「以前にクラブのみんなで体験したホテルでのテーブルマナーを今年もやりたい。着物の着付けも習得したいわ」などと意欲を示した。また後輩には「このクラブの部員は、貴品女性として振る舞えるようにならないといけません。そのためには先生や先輩に対する態度にも気をつけてください」と柔らかな口調で、はっきりと告げた。

授業選択においてホスピタリティやマナー教育に関心を持ち、専門科目を受講した学生に、最も人気のある科目には「エアライン概論」「ブライダル入門演習」「ブライダル概論」がある。学生による受講希望からは、これらの科目の評判は空港での実習や模擬結婚式といったイベントだけでなく、元客室乗務員やブライダルプランナーなど、彼女たちが「輝いている女性」とみなす人間に教授されることに依拠していた。上記のクラブはこれらの業界への就業を希望する学生の集団であり、実際にキャビンアテンダントの姿を模した同クラブの制服は、夢の疑似体験の象徴となっている。日常のふるまいでも「貴品女性」たろうとするAは、彼女と同じゼミ生の言葉を借りると「清楚で穏やか」「礼儀正しく可愛い」人物とされ、彼女にあこがれる部員にとって、マナーやホス

ピタリティを学ぶことは「内面から輝くこと」「自らを高めていくこと」と価値づけられている。

【事例2】手段としてのホスピタリティとマナー

希望していた女子大に不合格になり、不本意入学をしてきた B は、卒業時には自らを不合格にした女子大の学生を追い抜くという決意を持っていた。彼女は、授業だけでなく行政主催の学外ボランティア活動にも積極的にに関わり、社会経験と人脈づくりに精を出していた。また B は、他の学生から「華やかな容姿である」と評価を受けることで、学校の広報モデルとしてパンフレットや新聞にも登場した。B と授業後に雑談をしていたとき、彼女は、「愛想のよさやマナーができることは手段だ」と断言した。有名企業から早々に内定をもらった B は、「私を落とした女子大の学生に勝てたと思う。入社したら、女ばかりの部署に配属される予定だけど、最初は愛想よく従順にして、すぐにお局様を蹴落としてやる」と言い残し、卒業していった。

B は、学外活動で市内の共学大学の男子学生や、行政職員の人々などに関わりを持つなかで、男女が共にいる場所でいかなる振る舞い方をすれば好意的に受け入れられるのかに気づいたと語る。その気づきの妥当性を判断することはできないが、B は自らの「気づき」をもとにした女性像—「モテル／デキる女子」—を演じて、卒業後の社会人生活で有利に立ち回る上で、ホスピタリティやマナー教育を受けることに利益を感じていた。B はやや極端な例であるが、筆者の講義に熱心に取り組む学生のなかには、マナーの習得を他の女性と競争しながら社会を渡り歩く処世術の体得とみなす学生は多い。

次に彼女たちとは逆に、マナーやホスピタリティの授業に拒否反応を起こした学生の事例を挙げたい。

【事例3】セレブというイメージへの拒否反応

筆者が授業を終えて廊下を歩いていると、「先生」と後ろから声をかけられた。振り返ると、C である。彼女は、筆者の目をまっすぐに見ると、はっきりとした口調で「私は先生のホスピタリティやマナーの授業は受けません」と言い捨てて立ち去っていった。C は、旅行者の案内ガイドをおこなう授業で「彼女にまかせたら安心だ」と教員にいわせるほど、優秀で活発な学生である。しかし他学生から伝え聞いたことによると、彼女はマナー教育を担当する筆者を「お金持ちのセレブっばい」と嫌っており、徹底的に避けている。

上述のアンケート調査で、「上流クラス」「レディ」などの人物像が析出されたことを述べたが、実際にマナーやホスピタリティ教育担当者に上流階級や富裕者といったイメージを重ねる学生は多い。これらの学生が語る反感とは、例えば、「テーブルマナーは

高級フランス料理を食べるような人間が必要とし、それを発揮する機会がある。マナーにうるさい人間は、そうした機会がない人間を見下しているに違いない」といった言葉に表れる。また彼女たちのイメージする上流階級やセレブ像への反感は、Aのような「お淑やか・清楚」と学生から評されるような女性だけでなく、「玉の輿を狙う」女性にも向けられており、この観点からホスピタリティやマナーに強い関心を持つ B のような女性は、「女を武器に世渡りしていく」女性像であると一部の学生から批判される傾向にあった。

【事例 4】外見やディスコミュニケーションに起因する苦手意識

D は、ホスピタリティ関連科目を卒業要件単位の最低数しか履修しなかった。他の教員の話によると、彼女は容姿に強いコンプレックスを抱いており、「アルバイト先の飲食店の店長から、あなたは可愛くないから、ホール係ではなく調理補助にまわれといわれた。顔は変えられないが、ファッションセンスがよくなりた。そうすれば少しでも自信が持てるような気がする」と訴えたそうである。その教員は、D の気持ちを慮りつつ、「自分を良く見せるのは服装だけではなく、豊かな表情や機敏な動作によることもあるのではないか」と答えたが、彼女は納得できないという顔をしていたという。

【事例 5】就職準備における対人コミュニケーションのコンプレックス

E は、過去にいじめにあった経験もあり、対人コミュニケーションに強いコンプレックスがあると説明した。アルバイト経験もなく、就職を心配した親に諭されて、ビジネスインターンシップの授業を受講した。しかし 4 年生になり、ある会社の面接にいったところ、面接官に「あまりに暗い」と心無い言葉を投げつけられた。それからの E は就職指導の場で、マナー教育の一つの要素である挨拶や笑顔を出す努力をしたが、苦手意識が先行してうまくいかなかった。

【事例 3、4、5】は、【事例 1、2】とは逆に、マナーやホスピタリティの授業に拒否反応を起こした学生たちである。マナーやホスピタリティ教育は基礎から専門科目まで横断して展開しているが、同教育に反発や苦手意識をもつ学生は、必須科目を除くと、観光学や歴史に関連する科目（「エコツーリズム」「世界遺産」など）を受講し、同教育を選択しないよう工夫する傾向がある。また少数ながらマナー指導に抵抗し、マナー憲章に違反した服装で授業を受けている女子学生の姿も見られる。【事例 3】の C はそのような学生の一人であった。

筆者の担当するクラスには、TPO に応じた服装やメイクだけでなく、表情や美しい所作の教授もふくむ講義を、「外見的な美しさが伴わないと学んでも意味がないもの」とみなす学生が毎年必ず存在する。先のアンケートでも「印象」が対人関係の語彙で最多を占めていたが、これらの女子学生は「外見的な印象」を重視し、講義内容を十分に

活かせる女性たちを「キラキラしたタイプ」「モテる女の子」などと表現し、自身をそれ以外の学生に分類する。中には、「外見の良い子は多少、言葉遣いや振る舞いに失敗しても許されるが、自分はそのようなことができたとしても、好意的な評価につながらない。だから必要ない」と教育担当者に訴える者もいた。**【事例4】**のDはこのような外見的なコンプレックスを抱いているがゆえに、ホスピタリティやマナーの教授に反発心を持つ学生であった。

また、それまでの学校生活やアルバイト先等でのいじめやハラスメントの経験から対人コミュニケーションに多少なりともトラウマを抱えている学生は決して少なくない。これは多くの学生が「周囲から浮かない」や、恥をかいたり傷ついたりしないよう「自分を守る」ことをマナー習得のインセンティブに挙げていたことにも示されている。中には**【事例5】**のEのように就職活動に向けて苦手意識を克服したいと講義を受講する者もいるが、笑顔を作るなどを苦に感じない女子学生—他の女子学生からは「モテる子」「癒し系」などと評される—と比較することで、却って苦手意識を深めてしまう者もいる。

これらの事例から女子学生たちは、マナーにおける、いわゆる見た目の印象で左右される側面、ホスピタリティにおける相手の求めることを察して行わなければならない強迫観念と、それができない／しない者に対する周囲からの評価に対して、反発や苦手意識を持っている様子が窺える。

興味深いことは、これらの教育に強い関心をもつ女性たちも苦手意識をもつ女性も、その動機／反発を「上品・セレブ・モテる・かわいい・キラキラ・癒し」などの特定の女性像と自らとの遠近で説明することである。これらの女性像に関する表現は、友人間のコミュニケーションにおける「キャラ」の重視性や、それに基づくクラスの階層(土井 2009; 鈴木 2012) など高校までの集団生活に少なからず影響を受けていると推測されるが、大学生になり就職や社会人生活を意識しはじめた彼女たちは、各自のコミュニケーション傾向や外見的特徴を雑誌や啓発書で喧伝される特定の像との関係で再定義していく。次節ではそのような雑誌や啓発書で喧伝されている「女子力」に着目し、女子学生たちの同教育に対する態度や認識についての考察を深めたい。

3. ホスピタリティ・マナー教育と「女子力」

序章で述べたように、近年、新聞や雑誌、テレビ等のメディアや日常の談話において「女子力」という言葉が頻繁に聞かれるようになった。女子力とは、漫画家の安野モヨコがエッセイ『美人画報ハイパー』の中で使用したのがはじまりとされる(安野 2006)。2009年にユーキャン新語・流行語大賞に選ばれた後、女子力は急速に社会的な認知を獲得していった。現在では、女性が女子力をあげることで就職活動や結婚活動などが有利になるという理解のもと、女子力向上のための多くの啓発書が出版されている。

女子力とはその名が示す通り、ジェンダー規範を内在した用語である。たとえば、「気がきく・相手をたてる」といった行為を男性よりも女性に求める日本的ジェンダーを女子力とみなし、これからの女性の生き方として日本的なジェンダー規範に基づく女性らしさの活用を提唱する意見もある（能町 2012）。2012 年の『日経 WOMAN』10 月号では「もっと自分を好きになる！女子力&マナー」という特集が生まれ、働く女性の女子力を向上させるための具体的な話し方や姿勢、メイク、ファッションなどの解説がなされた。同年 12 月 16 日には同雑誌の企画「日経 WOMAN 女子力&マナー検定」が開催され、ビジネスマナーからファッション、家事、教養にいたるまで多岐にわたる出題がなされた。ただし社会学者の水流田気流が「磨きすぎた女子力は妖刀である」（水流田 2013 : 273）と語るように、男性を獲得したいという下心が透けて見える行為は批判される傾向にある。これらの議論からは、女子力とは女性が男性中心の社会を公私ともに上手く渡っていくために好ましいと考えられる価値観・言動などをトータルに含んだ女性の处世術である。その言動に関わるのがマナーで、考え方に影響するのがホスピタリティであるようにみえる。

しかし女子力という言葉は、それが登場した 2009 年とは異なり、現在ではその意味合いをより複雑にしている。例えば、雑誌分析の手法で社会的に女子力を調査した近藤優衣は、女子力はかわいさや家事スキルを意味し、旧来の女性規範、すなわち、男性に都合のよい良妻賢母的女性像を意味する「女らしさ」のように近代的ジェンダー規範を引き継ぐ一方で、「仕事の能力」や「女性受け」を意味することがあり、旧来的な女性像を打ち破る規範としても注目を浴びている」（近藤 2014 : 24）と指摘する。同様に文化社会学者である河原和枝も女子力を「対男性だけでなく、広く対社会的な女性の総合能力を表す言葉として用いられるようになった」と述べたうえで、「あえて「女子」とつけることで従来の大人のイメージやフェミニズム的観点をかわす軽やかさがある」（河原 2012 : 23-24）と指摘する。これらの先行研究からは、女子力とは個人の外見や内面を磨くことで社会的承認を得るという欲求において、旧来型のジェンダー規範とそれを打ち破り、女性としての自分を大切に、なおかつ社会的承認も得るといような新しいジェンダー規範とが拮抗し複雑に絡まっている新しい概念であることが示唆される。

たとえば、前述の近藤は女子力を、当事者の意識のあり方に即して「男性指向」「女性指向」「自分指向」「仕事指向」の 4 つに分類している。「男性指向」の女子力は、「愛されるためには美しくなければならない」といった「美の神話」が発展したものであるのに対して、「自分指向」の女子力は男性を意識せずに自分のために美しくなろうとする「美の神話」を体現しているという。さらに近藤は「自分指向」の女子力とは「自らを愛する力」や「美しいものをみることで内面からきれいになること」といった自己充足感に加えて、他人につくすといった女性的特性から離れた近代的な意味での男性的行動を取らせようとする力であるとも指摘する。また、「女性指向」の女子力とは、美し

さにおける同性間での有意性を強く主張する一面がある一方で、ジェンダーにとらわれない個のつながりを持つ。「仕事指向」の女子力は仕事と家事・育児の両立や職場における礼儀として化粧などの内発的強制的な美を持ち（近藤 2014）、どちらかという企業社会に合わせた側面がある。特に「女性指向」の女子力は、社会学者の上野千鶴子が女性の新しいスキルとして示した「女縁」という言葉と重なりを持つと考えられる。人類学者の中根千枝が主張したたて社会の人間関係（中根 1967）から多くの女性の在り方が排除されていることを意識した上野（2008）は、女性が選択のイニシアチブを握った社会関係に注目し、これを「女縁」と呼んで、女性の自立したネットワーク構築の分析用語とし、主婦層を対象に研究した。女縁を「血縁、地縁、社縁にとらわれない女性の新しい縁を女縁と名付け、女縁を男性中心で混迷する社会を解決する糸口」（上野 2008）としてその構築に女性の新しい生き方を示した。それから約半世紀後の今日「女縁」を構築できうる人間力として、「女性指向」「自分指向」の女子力の可能性が示唆される。

平安女学院大学の女子学生たちもマナー教育で頻繁に「女子力」あるいは、上述した雑誌等に載っている「特定の女性像」を示す「モテ女子」といった流行語を語ることから、これらの女子力がどのようにイメージされていたのかを調査した。2014年4月に、1年生から3年生の学生45名に対して、まず近年話題になっている女子力について質問し具体的な議論を紹介した。その後、近藤の4つの要素の合計を100%として各自がそれぞれの指向に対して何割の比重を置いているかをアンケート調査した。その結果、以下の3点が示された。

第一に、「女子力」という言葉は、彼女たちが愛読する女性雑誌の特集を通じて具体的イメージを持つほどに浸透しており、確かにマナーやホスピタリティを女子力の一種、またはその一部と考えていた。第二に、4つの要素を合計し、それぞれを女子学生の数で割ると、「男性指向」23%、「女性指向」25%、「自分指向」26%、「仕事指向」26%となり、全体としてみるとすべての項目が等しく意識されていた。第三に、それぞれの女子学生が何を女子力として最も重視するかには非常にばらつきがみられ、女子学生たちの女子力のイメージは個々人で大きく異なっていた。すべての項目を等しい割合にした学生が6人と最大であるほかは、ありうる組み合わせのほぼすべてが析出された。ただし最も重視する項目を比較すると、「男性指向」が5人、「女性指向」が12人、「自分志向」が7人、「仕事志向」は10人となり、やや「女性指向」と「仕事指向」の女子力に対する関心が高いことが示された。

ここで興味深い点は、マナーやホスピタリティというと、旧来のジェンダー規範を内在した行為や人物像がイメージされるが、その一部である女子力に言い換えると、女性指向や自分志向、仕事志向などがそれを若干上回るという点である。以下からは、苦手意識をもつ学生も参加する必須科目「ジェネリックスキル」を事例に、多様な女子力イメージをもつ学生たちの態度が、課題の達成やメンバーの役割分担にどのように影響し

ているのかを検討する。

4. 女子学生のコミュニケーション傾向と女子力

事例として取り上げるのは、2013年4月から2014年2月までに実施した「京旅館に泊ろうプラン」である。この講義では、京都府旅館ホテル生活衛生同業組合に加盟する旅館と協力して、女子学生が宿泊したいプランを作り、販売することを目指す過程で、学生に「社会人基礎力」やビジネスマナーを習得させる目的を持っている。具体的には、グループワークを通して協調性や責任感を涵養し、老舗京旅館でのふるまいや身だしなみ、アポイントの取り方から訪問後の御礼状の書き方、年代の違う旅館経営者や女将との接し方といったビジネスマナーやホスピタリティを実地で学ぶ（表4）。

（表4） 「授業計画（2013年度）」

4月	京都府旅館ホテル生活衛生同業組合青年部の講義「京旅館の現状について」
5月	旅館見学(見学のためのアポイント、御礼状のためのビジネスマナー)
6月	旅館プランの検討(キーワードは「京都・旅館・女子大生」)
7月	(前半)各々の旅館プランに対する旅館側のアドバイスと修正 (後半)旅館組合の関係者にプレゼンテーション
10月 11月	各プランの販売旅館の決定、プラン販売に向けた調整
12月 1月	旅館プランと冊子完成、広報活動
2月	旅館プラン販売開始

2013年度は1年生の全員（57名）が履修した。社会人になれば苦手な人々とも共同作業をおこなう必要があるという前提のもとに、最初の授業で教員がアトラダムに10グループを編成した。さらに期間の半ばに企画案を旅館組合側が審査した結果、3グループの企画は販売できないと判断され、以後は企画に関わらずパンフレット作製を行う1グループ、それ以外のメンバーを合わせた1グループができ、最終的に8グループが企画を作ることとなった。

ここで重要なことは、このようなランダムなグループ編成により、クラス内の異なるコミュニケーション傾向と女子力を持つ者たちが一つのグループ内に混在することになり、それがこの授業の成果に大きく影響したことである。

2013年度に女子学生が考えた各グループの旅行プランの内容は、表5の通りであった。

（表5） 2013年「京旅館へ泊まろう」プラン一覧

グループ	販売プラン名
①	これであなたも京美人 美祈願トラベラー
②	京都謎解き案内
③	さあ！美しくなろう！
④	京都・ヘルシー・癒し
⑤	新しい私に出会う旅
⑥	京都伝統文化の源流を求めて
⑦	やまと撫子 ～素顔のままで～
⑧	ふたりの神話を紡ごう はじまりは京都から

グループの①③④⑦のプランは美容をテーマにしたものである。グループ⑤⑥のプランは、時代劇や闘茶体験など、京都の歴史体験をメインとしたものである。グループ②と⑧のプランは内容よりも「恋人どうし」で京都を旅する体験が目玉となっていた。

以下では、各グループの課題の進捗度とグループ構成員との関係について検討する。なおプラン名は匿名性を保持するため、仮名をつけた。

【事例6】リーダーAを支える補佐役Bの働き

グループ内で活発に意見を出しあい、教員があたえた課題をいち早くこなした①番は、Aがリーダーシップを取り、Bがそれを補佐する役割を担って、企画に取り組んでいたグループであった。Aに進捗状況を尋ねると、「業者さん探しはBがやってくれている。地図に入れる女の子のいきたい観光地もBがネットで調べている」と何かとBを頼っている様子であった。Bも「休み時間に、縁結びの神社をネットで調べておくね」などと、Aの期待に応えていた。しかしBは企画の進捗状況を伝える大切なときに姿を現さなかった。その後に学生に聞いた話では、Bはデートのためにしばしば課題を他のメンバーに肩代わりしてもらっていた。だが縁の下での力持ち的な働きをすると、他の学生も彼女を好意的に評価した。

Aがリーダー役としてメンバーを取りまとめ、企画作りを指揮し、そのAが仕事をしやすいように細々としたサポートをBが引き受けるといった両者の関係は、組織内でのジェンダー規範に則ったものであるようにみえる。多くの学生たちが、女子力が高いと名前を挙げるのがBである。学生の言葉を借りれば、「下宿の部屋にいくとかわいいものがいっぱい、整理整頓されている。ごはんも作ってくれて、彼にも作ってあげているらしい」という。このような「出しゃばらず、気が利く」「課題もこなし、女子としてのプライベートも楽しむ」とされるBは、彼女たちが愛読する女性誌『non-no』⁵⁸の特集における女子像、たとえば『『女子力』をつけて、モテる私』(2012.3)などに合致している。また同時に、企業の組織を模したマナーのロールプレイングの授業や女性のフォーマルな装いの授業等で、優秀な成績を収めるのもBのような学生である。

それに対して、自他ともに「女子力が低い」と語る学生には、グループ⑥番のリーダーCがいた。Cは、2節の【事例5】に挙げた学生と同様に対人コミュニケーションを苦手としていた。このグループのメンバーはだれもリーダーになりたがらず、不承不承リーダーになったCは、教員から聞いて図書館で歴史書を借りてきたが、他の学生を巻き込むことはできず、最終的に考え出したプランは一部の歴史マニア向けで旅館側を納得させることはできなかった。

ただしこの講義では、Bのような学生が常に上手く立ち回れたわけではないし、Cの

⁵⁸ 2014年5月「よく読む雑誌は何か」というアンケートの実施結果『non-no』が最も読まれていた。

ような学生がつねに活躍できなかったわけではなかった。その理由は、現実のグループワークでの人間関係は、必ずしも女性誌や啓発本で仮定されるような役割分担を発生させず、人間関係を渡り歩くスキルとは、能町（2012）が述べるような旧来型の女性規範に即応したものばかりではないためである。

【事例 7】気が利く実務者の抑圧された不満

グループ⑦の D と E は、学内イベントの司会をするなど、普段は B と同じく気が利き、ここぞという場面で上手に立ち回ってくれる学生だった。授業でも板前に料理の献立を教えてもらったり、美容パックを試したり楽しんでいる様子を見せていた。しかし彼女たちは、「コンサバ」系のファッションを好む彼女たちとは系統の異なる、「コギャル」風のファッションに身を包み、はっきり自己主張する F や G、H とはうまくやれなかった。パンフレット作成の日、F が「私、イラスト得意だし、やるわ」と言い出すと、仲良しの G も「F はイラストうまいよ。あたしらはふたりでイラストやる」と宣言した。ふたりはプランの内容を全員で考える課題を出したときにも、「この花は枠を大きくした方がいい」などとイラストだけに嬉々として取り組み、議論には参加しなかった。また H も興味のない作業の日は、授業を欠席した。実質的にリーダーシップを採り、かつ実務をこなすことになった D や E は不満を抱えていたが、その不満を F たちに伝えることはできなかった。

この事例では D や E がもつ、通常のホテルリテ教育・マナー教育で評価される「女子力」が、ある種の態度を表明する女性たちに対しては発揮できず、リーダーシップを採って実務をおこなう事態になると、とたんに不満を募らせることを示している。また以下の事例のように、身勝手にみえる F たちの「女子力」が発揮される場合もある。

【事例 8】大人しい女子を率いたラストスパート

グループ⑥番と同様に苦戦していたのが②番であった。このグループは「販売不能」とされた企画を出したグループの寄せ集めで、人数が多いせいもあり、誰もリーダーシップを採りたがらなかった。大人しい学生ばかりのなかで、前述の F と同じタイプの学生 I は、一人浮いていた。次第に一緒にやるのは面倒なので担当を決めて分担しようとなったが、それをまとめる者がいなかった。遅々として進まない状態に業を煮やした I は、ある日の授業で「もうっ、だれも全然動かない。私がやる」と叫び、突如、他の学生を率いて猛烈な勢いで仕事を始めた。I の奮闘でプラン自体は完成をみたが、旅館側とは衝突を繰り返した。旅館の主人は「I さんが強引に推し進めるのでこちらとしては受け入れがたい」と語った。ここで控えめな性格ゆえにそれまで動かなかった J が旅館と I の間に入ることで、販売にこぎつけるといった事態が進展した。

I は「私は姐さんだから、やるときはやるの」と筆者に語ったが、普段から「嫌い」「苦手」なことはやらない、だがいざ興味をもつと高い行動力を発揮する I は、近藤の分類でいう自己充足感に高い価値を置く自分志向の女子力を重視すると語る人間である。彼女を止める人間がない場合には、リーダーシップを採ったり、独創的な企画を練り上げることもある。ただし周囲の反応を気にしない彼女の行動は、旅館の経営者には非常識なものに受け取られた。

ホスピタリティ教育・マナー教育は、TPO に即した服装や周囲の気持ちに慮る行動を採るよう指導することで、いかなる場面でも自分らしいと思う服を着て自身の感性を信じて突き進む I の行動力を抑圧する側面も持つ。だがこの事例では、I と旅館との軋轢に際し、対人コミュニケーションが苦手な I とは異なる意味でホスピタリティ教育やマナー教育に苦手意識をもつ学生 J が、場を終息させるために積極的に動いた。J と I は一見すると正反対のタイプに見えるが、主流派の女性たちに馴染まないという意味では共鳴する部分があるのかもしれない。ここで重要なことは、I の行動力は J らの態度により、J の行動力は I の態度によって生じたことである。両者ともに自己効力感を感じることで反発心や苦手意識が軽減され、かつ互いに助けられたことに気づくことで最終的には、以前よりも他のグループメンバーに対しても協調的な態度を採るようになった。

類似の学生間の相互作用は、一般には認知されていない某商店街のアニメキャラクターを看板にしたプランを完成させたグループ③でも起きた。ここでは、学生たちから「空気が読めない不思議ちゃんだ」と何かと話題にされていた K の奮闘と、そのような周囲の意見に左右されない K の強い意志を汲み取り、彼女の希望を実現しようとした大人しい学生たちの活躍があった。

第4章 女子大学におけるキャリア形成と課外活動との関連

—ホスピタリティ教育とレセプションistクラブを事例に—

序章で述べたとおり、近年、大学におけるキャリア教育に注目が集まり（佐藤 2007；杉浦・安部 2015）、「社会人基礎力」（経済産業省）や「学士力」（文部科学省中央教育審議会）と名付けられた、学問領域の知識以外の能力の育成が、大学の正課授業で実施されはじめている。この「社会人基礎力」や「学士力」は、コミュニケーション力に代表される汎用性のある能力と解釈され、従来の学校教育においては、課外活動で養われるものとされていた（溝上 2009；日潟他 2010）。高等教育における課外活動とは教育課程外活動の略であり、正規の教育課程の他におこなわれる教育活動である。具体的には、クラブ・サークル活動、学生自治会活動、学校行事、課外授業などで、共通した目的や興味を持つ人々が集まった組織団体とされている。

近年では大学教育改革の流れをうけて、課外活動とキャリア教育の接続が問われており、こうした観点からの研究が進められつつある。たとえば、教育学者の佐藤龍子は、学生の自立性を促す課外活動の必要性を唱え、それと正課授業とを両輪にすることで自発性を促すキャリア形成が可能であると述べている（佐藤 2007）。教育学者の時任隼平・久保田賢一は、課外活動に関する研究は豊富にあるものの、学校での課外活動と卒業後のキャリア形成との関係性を明らかにした研究が不足していることを指摘し、教職課程の大学生による高校の授業支援活動を事例として、学校での課外活動の経験が卒業後のキャリアにもたらした影響を明らかにした。時任らは高校での課外活動の経験は調査対象者全員にとって進路決定や大学生活を充実させる自己成長のライフストーリーとして就業活動に密接につながっていたと言及する一方で、企画力や人前で話す力など課外活動で培ったスキルに関しては、教員になったものには活きるが、他の職種に就いたものには必ずしも活かされず、就業活動の行われる職場環境に依存した結果となったことを明らかにした（時任・久保田 2013）。また、江口彰は、インターンシップと正課外活動の経験を比較し、インターンシップは仕事の業務的スキルの習得、企業文化の経験など実務的なテクニカル技術や企業文化を含めた各仕事分野の常識・基礎知識を獲得するのに適しているのに対し、課外活動はコミュニケーション能力やリーダーシップの育成などの人間関係にまつわる能力を育成することに適していると指摘している（江口 2009）。これらの先行研究は、課外活動と人間形成及びキャリア教育へのつながりを言及しているものの、課外活動におけるジェンダーの関連を研究したものは少ない。例えば、大東貢生らがスポーツ推薦の体育会系学生と勉学の関係を調査し、体育会系男子学生は女子学生よりも自ら学ぼうとしない傾向にあるのは、権力構造の中でスポーツにおける肉体的男らしさは、専門的男らしさの上位にくるという報告（大東・平田他 2015）があるのみで、課外活動において、女性らしさという女性のジェンダーをあつかった研究や、課外活動で女らしさというジェンダーがキャリア教育にいかに接続しているのか

を調査した先行研究は存在しない。

本章では、ポスピタリティ教育・マナー教育と課外活動との関係を扱うが、事例となる平安女学院大学の「レセプションクラブ」は、観光ホスピタリティ産業に適した人材育成のためのキャリア教育との効果的な連関を目指して設立・運営されている課外活動である。しかし、本文で示すように、同クラブでは広義の接遇に関するスキルを学ぶが、学生たちの実際の就業先は彼女たちが入部当初に希望した観光業界とは限らない。また同クラブは各種広報イベント等での個人プレー的な活躍が際立ち、従来研究が課外活動の第一の意義として挙げる「組織的に／協働して」物事に取り組むことを通じて培われる人間関係にまつわる能力は、重要でないわけではないが、第一義的な価値を持たない。

本章の目的は、「レセプションクラブ」の活動を事例として、観光産業への就労を目指す女子大学生にとって課外活動がいかなる経験の場となっているかを明らかにすることである。それを通じて、課外活動とキャリア教育との連携は、必ずしも希望する就業先へと効果的に直結するスキルの獲得や人間形成だけに意義があるわけではなく、現実の企業社会のジェンダー関係を知り、大学生が特定の職種に抱く「憧れ」や「期待」を課外活動での体験を通じて発展的に消化しつつ、期待と現実との折り合いをつける中から、今いちど自身にとって望ましい就業とは何かを見つめなおす機会となることも重要な意義となることを指摘する。

筆者は国際観光学部のホスピタリティとマナーの授業とレセプションクラブの顧問を兼任している。以下の記述は、筆者が担当教員・顧問として見聞きした内容を含んでいるが、可能な限り個人が特定できないよう配慮した。また部員には2011年から筆者の研究内容について繰り返し説明し協力を求めており、聞き取りした各年度のクラブ役職者などの語りについては、当人たちに掲載の許可を得ていることを付記しておく。

1. 課外活動とレセプションクラブ

(1) 「レセプションクラブ」の概要と設立経緯・実践目的

まずレセプションクラブの概要を述べる。同クラブは、平安女学院大学が2007年に国際観光学部を開設した際に、航空業界やホテル業界といった観光産業への人材育成を念頭に、同校の理事長の発案によって設立された。「レセプション」とは、英語のレセプション (Reception) から派生した「歓迎する者・案内する者」の意であり、主にホテルやコンサートホール、各種式典での受付、案内業務に従事する者のことを指す。同クラブの構成メンバーは、マナーやホスピタリティに関心を持ち、就職先として航空やホテル業界、受付業務などを希望する1年生から3年生までの女子学生39名と顧問の筆者である。学生の全体数が300名弱の国際観光学部の課外活動においては、最も部員数が多い。同校は京都市内にある私立のミッション系女子大学であり、同市の女子大学の偏差値では中間に位置する。就職率と面倒見が良いとの評判を聞いた保護者や

高校の進路指導の教諭の薦めで受験するパターンが多い。2014年に入学者に実施したアンケート結果によると、他大学と併願受験をした入学者は、センター試験を受験した者が3名、一般入試を受験した者の9名とあわせても、67名中11名と全体の1割程度である。あとはAO入試や指定校推薦をはじめとした各種推薦制度を使用し、平安女学院大学だけを受験して入学した者である。他大学を受験して入学した者の併願受験先の大学は京都府内の私立女子大学が多数を占める。また美容やホテル、ブライダルなどの専門学校を選択肢として考えていた学生も4名いた。他大学や専門学校と比較して、平安女学院大学を選択した理由を複数回答方式で挙げてもらった結果、希望すれば、全員が海外へ留学できる「留学制度」を理由に挙げる者が最多で(9回答)、次に就職率のよさ(5回答)であった。

次に活動目的と具体的な活動内容について説明する。レセプションクラブは、「実践によって学内での練習や授業では得られない学びを経験する」ことを目的に掲げている。主な活動は、クラブが発足した時から毎年、活動依頼を受けている鉄道会社主催の音楽会をはじめ、平安女学院の主催する式典やパーティーの受付案内、各種学会の受付、イベントの司会などを行うこと、および、そのために接遇やマナーを自主的に勉強することにある。また同クラブの特徴として、課外活動での学びを部員各人の就職に活かすことが実践的に目指されていることが指摘できる。

(図1) レセプションクラブ (平安女学院大学 HP 広報ページより転載)



(表1) 2014年度レセプションクラブの年間練習内容

4月	スカーフの結び方・メイクアップ・身だしなみ・笑顔の作り方
5月	言葉遣い・接遇用語・立居振る舞い
6月	テーブル・マナー
7月	浴衣の着付
9月	来客対応
10月	クレーム対応

上記の表は2014年度の年間の活動内容である。活動は月に1~2回程度で、基本的には顧問である筆者が表にある練習内容を教授している。ただし外部からメイクアップ

の専門の講師を招くことや、京都市内の著名なホテルに出向き、ホテルのスタッフによるレクチャーを受けてテーブルマナーを学ぶこともある。学生による自主的な課外活動であるため、練習内容は学生の主体的な提案に基づいて組まれており、各年度で異なっている。たとえば、2014年度には部長からの提案を受けて同年の8月に京都市内のシティホテルでアフタヌーンティーパーティを実施した。また2015年には「秘書検定に合格したい」と希望があり、同年5月に筆者が講師となり秘書検定対策勉強会を開催した。

しかしながら、学生による提案に基づいているとはいえ、クラブでの練習・勉強内容は筆者が正課の授業「ホスピタリティマナー演習」で実施している内容と酷似している。次節では、正課の授業内容との比較および卒業生への聞き取り調査をもとにして、同クラブ活動で培うスキルの内容を検討したい。

2. 課外活動で学びうるマナー・ホスピタリティ

(表2)は、正課授業「ホスピタリティマナー演習」15回の内容である。この授業は、1990年代以降に盛んに行われた企業の新人研修がベースとなっている。授業では毎回『JALキャビンアテンダントのいきいきマナー講座』(1989)を中心とし、多種多様なビジネスマナーの啓発本を参照して作成したレジュメを配布している。

(表2) 正課授業「ホスピタリティマナー演習」シラバス(2015年)

授業名	ホスピタリティマナー演習
到達目標	マナーの歴史、マナー概念の理解
	ビジネス社会に通用するマナーの具体的習得
	学内検定の受験と認定を目指す
授業計画	①オリエンテーション、マナー概念の理解
	②西洋・日本・アジアのマナーの成り立ち
	③マナーの5つの要素(あいさつ、身だしなみ、表情、態度、言葉遣い)理解
	④挨拶・身だしなみの体得と第一印象アップ
	⑤表情・態度の体得
	⑥敬語と言葉遣いの理解
	⑦コミュニケーションの手段としてのマナー
	⑧電話対応の実践
	⑨来客対応の実践(受付・案内・席次)
	⑩来客対応の実践(名刺の扱い・茶菓)
	⑪冠婚葬祭「冠」のしきたりと年中行事
	⑫冠婚葬祭「婚・葬」のしきたり
	⑬冠婚葬祭「祭」のしきたり
	⑭和の作法
	⑮まとめ

レセプションクラブは10月の音楽会に必要な受付と案内対応・接客時の対応、心構え、身だしなみの体得に重点を置いている。そのため、接遇に関する実践的スキルの教授が主となるが、ホスピタリティマナー演習でもロールプレイングなど実践的なカリキュラムが組みこまれており、授業と課外活動での練習内容それ自体には特段の違いはない。同クラブの練習内容は、表の④⑤⑨に対応した3回分相当となる。

次に、同クラブの経験者へのインタビューを通して、学生たちがクラブで学んだスキルをいかに認識しているのかを検討する。対象者は、クラブの活動に参加した経験を持つ卒業生（3名）とクラブを引退した4年生（1名）である。2015年8月25日と26日に、インタビューの趣旨について説明し、論文掲載の了解を得たのち、ひとりあたり20分～40分間の電話によるインタビューをおこなった。インタビュー内容は、「活動に参加した中で現在役に立っていることはなにか」である。

【卒業生 A（2013 年度部長・高級外車販売ショールームへ就職）】

「レセプの活動は、(当時) ①思っていたより役に立った。スカーフも最初はこんなやって役にたつのかと思っていたけど、会社の制服でスカーフをするし、他の人より上手くできる。研修でも他の新入社員はお辞儀の種類を知らなかったのが優越感があった。仕事でお客さんにお茶を出す時も先輩に教えてもらわなくてもできた。レセプでは広い意味で気配りを学んだように思う。体がさっと動ける(略)音楽会は実践の場だったと思う。お客さんに接客するのは自分しかないから、まわりをみて自分で何とかしないといけないのは経験になった。就職の面接でもメイクや建物に入るときにコートを脱ぐとか、口角をあげるとかが役にたった」。

【卒業生 B（2013 年度活動・国産車販売ショールームへ就職）】

「今の会社は車の販売で男社会。クラブの経験が一番役に立っているのは、第一印象が磨かれたこと。営業所には社員さんが18人いるけど、その中で一番印象がいいとお客さんにいわれた。就職活動の時も、プラスになったと思う。ただ面接の訓練をしてそのときに受け答えができたとしても、現実に働くときには上手く受け答えができないときがある。(略)レセプでやった音楽会がお客さんと実践ができたからいい経験になった。今は接客の仕事をしているから敬語の使い方をもっと勉強しておけばよかったと思う。よくお客さんに対して会社の人のことをいうときに尊敬語を使ってしまう。電話対応もアルバイトでやっていたけど、会社の電話はもっと気を使うし、もうちょっとうまくなりたい」。

【卒業生 C（2013 年度副部長・旅行会社カウンター営業へ就職）】

「レセプの活動で役に立ったことはいろいろあるし、②思うこともあるけど、うまく言葉にできない。荷物を渡すときに本やパンフレットなら両手を使ってお客さんの向きに

するなどが役に立っているかな。(新人)研修の時にはお辞儀の種類が言えて先生にびっくりされた。今の業務でカウンターから立ちあがって挨拶をするときは、自然に前に手を組んでいるし、様になっているといわれる。身にしみついているって感じ(略)ただ業務ではちょっとした報告をすることを忘れてたりして注意される」。

【4年生(2014年度部長・老舗和菓子会社内定)】

「③いろいろな人と関わったのが、レセプをやっていて一番の収穫だと思う。音楽会や学内の行事なんかで年代の違う人と話せたし、クラブ活動だから先輩後輩のタテの関係ができたのはよかった。先輩はスーツが似合って、先輩に憧れて入部したけど自分も先輩みたいになれたかは心配。憧れの先輩と話ができたのはよかったと思っている。」

聞き取りを行った4名は、部長などの役職を務めるなど同クラブの活動に最も意欲的に取り組んだ学生である。上述したように、経験者たちはクラブ活動での実践を積み重ねることで、スカーフの結び方からお辞儀、笑顔とアイコンタクト、テーブルマナーなど具体的なスキルや「気配り」が身につき、それらが就職活動や現在の仕事に活きていると答えた。4名の業務は全員が接客であり、学生の頃からマナーを意識していたレセプション活動経験者は、入社後にビジネスマナーを学んだ他の社員よりも評価され、それが業務を開始する際の自信になったことは間違いない。

しかし一方で、これらのマナー自体はおそらくは他の新入社員もしばらく経てば、企業内の研修や上司・先輩からの注意を受けて身に着くものであると考えられる。またスカーフの結び方やマナーなどは、正課の授業でも教えているため、必ずしも同クラブの経験者だけが獲得したスキルではない。さらに意欲的に取り組んだ学生でも「敬語の使い方がうまくできない」「業務ではちょっとした報告をすることを忘れる」などの課題を挙げており、これから職業キャリアを積み上げる過程で、課外活動で学んだ内容がどれほどの効果を発揮するのかは定かではない。

下線部①にあるように、実際には多くの部員はクラブ活動に従事している際には、そこで学んでいることのすべてが就職活動に役立つとは考えておらず、また下線部②にあるように、彼女たちがクラブ活動で得たものは具体的なスキルとしては表現できないものである。彼女たちが得たものの一部は、下線部③の語りにあるように多様な人との関わりや「憧れの先輩」、タテの人間関係など課外活動ならではの側面に目を向けることで明らかになると考えられる。次節では、レセプションクラブの入部動機と具体的な活動について事例を挙げながら記述し、女子学生が同クラブの何に魅力を感じ、どのような関係が構築されているのかを明らかにしたい。

3. レセプションクラブへの参加のインセンティブ

(1) レセプションクラブへの関心—美しさと人間関係

まず、レセプションクラブ入部の動機や勧誘活動の実態から、同クラブに対する部員たちの期待を検討する。2015年6月16日、1年生から3年生のレセプションクラブに所属する、もしくは入部を検討している学生（33名）を対象に、クラブへの入部理由について自由回答方式のアンケート調査をおこなった。

入部の動機は、「活動内容に興味があった」という理由が最も多かった。ただしこれは自由回答方式のアンケートの取り方に難があったためであると考えられ、より具体的な意見は、以下の二つに大別される。第一に、「秘書検定を取りたい」や「おもてなしが学べる」「礼儀マナーが身につく」「将来のため」など、就職活動から就業後の仕事に役立てることが可能な具体的なスキルを身につけたいとする意見である。いまひとつは、ある種の芸能活動に対する憧れが挙げられる。「テレビで活動を見て」「先輩に憧れて」「平安ならではのクラブ」などの理由は、以下で述べるように同クラブが「平安女学院ならではのクラブ」としてメディアで取り上げられたり、先輩部員が活躍しているのを知ってのことである。

毎年4月、勧誘を兼ねて開催される新入生歓迎会では、同クラブの制服であるキャビアアテンダントを模したスーツを着用し、首にスカーフを巻いた先輩部員が、「レセプションに入れば、テレビや新聞にも出られるよ。芸能活動みたいな感じ。一緒にレセプをやって女子力をあげよう」と新入生に声をかけており、先輩部員の「芸能活動みたい」という勧誘文句の内実を知りたいと筆者に質問にくる新入生もいる（2014年4月8日）。

(表3) 「レセプションクラブへの入部動機」

活動内容に興味があった	6
秘書検定を取りたい	4
平安ならではのクラブ	4
おもてなしが学べる	4
礼儀マナーが身につく	3
将来のため	3
就職に役立つ	2
先生の助言	2
先輩に憧れて	2
おしとやかになりたい	2
貴品女性になりたい	1
テレビで活動を見て	1
経験としてよい	1
課外活動がしたかった	1
学んだことが活かせる	1

同クラブは、東京オリンピック開催で話題になった「おもてなし」を女子学生が提供するクラブとして、大学の広報活動に一役買うだけでなく、メディアから取材を受けることが年々増加している⁵⁹。部員の中には上級生になると市町村の観光大使やミスきもの女王などに応募する者も現れ、以下の表に挙げるように市の重要なイベントや観光大使、モデルなどとして活躍する者もいる。

(表4) 「レセプションクラブへの取材・部員の活躍」一覧

2012年	新聞取材1社
2013年	テレビ取材2局、新聞取材2社、大学HP及び広報誌掲載
2014年	部長が学園祭における「ミス平女」グランプリ
	京都市イベント司会依頼
	アメリカ下院議員のアテンド
	日本ペンクラブ関西支部受付案内
2015年	副部長がI市観光大使に就任
	新聞取材1社
	京都市地下鉄イベント司会
	京都市と大学の提携において司会と案内
	テレビ取材1局
	地下鉄イベント（ファッションショーのモデル）
	地下鉄イベントPRを担当

こうしたメディアでの活躍が功を奏して4月には数十名の1年生が入部するが、夏休みを過ぎて本格的な活動を開始する頃になると、テーブルマナーなど日常で使うことがないマナーの練習に疑問を持った者や、「貴品女性」を念頭にしたふるまいを心がけなければいけないと先輩たちから注意されることに違和感を持った者などはクラブをやめていく。またクラブ名簿に名前だけを連ねて、活動に参加しなくなる者たちも続出する。したがって実質的な活動をする部員は1年次から3年次まで合わせて20名前後に落ち着く。いわゆる「幽霊部員」になる学生のなかには、レセプションクラブに存在するある種の「ヒエラルキー」を感じ取り、それにうまく乗ることができなかった者が多々含まれる。次節では、同クラブ内の人間関係について記述する。

(2) レセプションクラブにおけるヒエラルキーの存在

レセプションクラブには、通常の課外活動にみられる先輩後輩関係とは別のヒエラルキーがある。それは上述した「ミスコン」やイベントでの活躍において重視される外見的评价に基づいている。外見に対する部員たちの高い価値づけは、部長選抜の際に顕著に表れる。筆者は2012年以降、毎年部長選抜の理由を他の部員に質問をしている。

⁵⁹ 2012年10月京都新聞、2013年9月毎日新聞、10月NHKテレビ、2014年11月テレビ東京、2015年関西テレビなど

回答をきくと、「Aさんは背が高くって、かっこいいから」（2012年）「Bさんは、エキゾチックで華があって、どこにいても目立つから」（2013年）、「Aさんは私たちの学年で一番かわいい」（2014年）などと外見的な評価で占められる。部長は当該クラブだけでなく、大学の人材育成目標「貴品女性」を目指す第一の候補者として、雑誌や大学案内パンフレットなどの広報紙への登場をはじめ、大学を内外の「お客様」に広く紹介するパーティーや、大学の上層部の半ば私的な集まりの際にも参加を要請される。すなわち、同クラブの部長になることは、大学を代表するタレントのような存在として扱われることを意味する。また学生たちは、大学上層部と関わりが持てることや学生の立場では会う機会のない各界の著名人と会えることなどを部長に選抜されたいインセンティブとして語る。

外見的な美しさに基づく同クラブのヒエラルキーは、毎年10月に開催される「都の音楽会」への参加メンバーの選抜の際にも表れる。この音楽会に参加する部員は、3年生を中心に選抜された10名である。選抜は3年生の話し合いで決められ、顧問の筆者は相談を持ちかけられた時だけアドバイスする立場をとっているが、現在までで選抜についてアドバイスを求められたことはない。

【事例1】音楽会メンバーの選抜理由

「先生、今度のコンサートのメンバー決まりました」と部長が筆者に一枚の紙を見せた。筆者がメンバーの名前を確認すると、部長は選抜理由について説明を始めた。「先生、今回メンバーにはっていない1年生のAさんは綺麗だから、出てもらいたいけどBさんと一緒にあんまり練習に出てなかったし、まだ次もあるし、2年生のCさんとDさんはかわいいし責任感があるから安心かな。1年のEさんは反応があまりなくて、ちょっと心配だけど、これでいいですよ。1年生のFさんはレセプ入ってるけど、レセプっぽくないし、Gさんは超お嬢様だから接客は難しいと思うし...」。音楽会への参加者は大学を代表する者として扱われる。Aは部長としてそのことを念頭に入れ、他の3年生と人選をしたと筆者に説明した（201×年9月）。

教育学研究者の鈴木翔は、中学や高校の生徒間には成績とは違う「地位の差」があることを示し、それを「スクールカースト」と呼んだ（鈴木 2012）。彼は生徒間のヒエラルキーの決め手となるものは、教師にとってはコミュニケーションに代表される能力であるが、生徒にとっては学校内の人間関係に及ぼす影響力や結束力といった権力構造であると指摘する。また教育学者の宮崎あゆみは、1990年代に女子高校のジェンダー・サブカルチャーの調査を通じて、学校の要求する「貞淑さ・真面目さ」をめぐる差異化とそれに対する戦略に応じてクラスの生徒が特定のグループへ分化していく動態や、女性性を脱ぎ捨てたサブカルチャーを形成していく過程を示した（宮崎 1993a; 1993b）。またキャリアコンサルタントで、女子大学の非常勤講師もつとめている白河桃子は、そ

の著書で女性同士の格差や優位性を「女子カースト」と呼び、各自の環境、世代、資源によって女子間格差があることを指摘した（白河 2013）。「芸能活動」を組み込んだレセプションクラブは、これらの研究が述べる、ヒエラルキー、カテゴリー化、女子間格差が顕著な形で存在する。上記の部長の説明からは、人選基準には課外活動への貢献度や学年などのほかに、「綺麗」「かわいい」などの言葉に表れる外見、そして「レセプっぽくない」「超お嬢様だから」などの言葉に表れる「彼女たち自身がレセプションクラブ員としてふさわしいと考える、態度や雰囲気」が重視されていることが明らかである。

ここで重要な点は、こうした部員による評価基準は必ずしも彼女たち自身が予め持っていた基準によるものではないことである。部員たちは入部後、新聞やテレビ等の取材、式典やイベントにおいて記者や企業人から声をかけられ、発言や出席が求められる部員は誰かを頻繁に目撃することになる。取材やイベントに引っ張りだこになる者がいる一方で、同じように活動していても活躍の機会にまったく恵まれない者もいるという事実は、彼女たちにとって普段の練習内容で培う接遇のスキル以外の評価が、「社会」や「企業」には存在していることを認識する契機となる。それは企業が求める性別役割分業、女性が補助的業務を担い、気配りや女性としての印象のよさといった要素を重視するジェンダー意識に合致しているかどうかも含まれている。こうした外見や特定の女性認識を持つ企業や社会の評価を反映する形で、個別の学生の外的な評価は次第にクラブ内において固定化されていく。それは、彼女たちのクラブ活動への強いインセンティブになると同時に、クラブ活動への参加のインセンティブを喪失させる契機ともなる。

たとえば、音楽会の人選で「お嬢様だから」と評された部員は筆者に「(頑張っても)声がかからないので、クラブをやめたい」と相談にきた。正式な退部の申し出はなかったものの、その後クラブの活動には参加していない。だが、同クラブの部員の中では個人のタレント性がものをいう点に疑問は持たれておらず、不参加の個人を引き止めたり、平等に機会を配分したりといった関係はほとんどみられない。ここには外見や気配りといった従来から女性に求められているジェンダーを基準にした価値判断があり、その価値判断によってクラブの運営がおこなわれるという構図によっているからである。

(3) レセプションクラブ部員の進路選択

前節では、レセプションクラブ内の練習内容と社会関係を記述した。本節では、同クラブ活動の効果と就職活動との関連を検討する。まず部員の就職希望先と実際の就職先をあげ、進路の選択の変更がいかにおこなわれているのかを明らかにする。以下の表は、2014年2013年のクラブ役職者の就職希望先と就職先である(4年生は内定先)。

(表5) 2014・2013年度「レセプションニストクラブ役職者の就職希望先と就職先」

2014年度	部長	副部長	会計
3年次の希望先	受付志望	ラグジュアリーホテル志望	公務員志望
4年次の内定先	老舗和菓子会社内定	製薬会社営業職内定	公認会計士事務所事務内定
2013年度	部長	副部長	会計
3年次の希望先	エアライン志望	旅行会社添乗員	ホテル・鉄道志望
就職先	高級外車販売ショールーム	旅行会社カウンター営業	大手ドラッグストアチェーン

上述したように、同クラブは課外活動が観光産業への就職に接続することを目的に設立されたクラブである。入部する学生も航空業界に代表されるホスピタリティ産業への就職を目指している者が多い。表には3年次から公務員を希望し、公認会計士事務所に内定が決まった部員もいるが、クラブ全体としては少数派である。また、3年次の希望と4年次の就職決定先が一致するのは、2013年度副部長の旅行会社だけである。次にこれらの中から特徴的な事例を取り上げ、具体的な進路選択の要因を検討する。

2013年の会計Bの場合

Bも前述のAと同様にホテルへの就職を考えて入学してきた。①ビジネスインターンシップで実習に行った先のホテルで優秀さをかわれ、期間終了後もアルバイトとして勤務し、卒業間際まで続けていた。Bはホテルのアルバイト経験によって接客業がやりがいのある仕事だが苛酷な労働であることを知り、マネジメントなどができる総合職に目が向いたと語る。就職活動では、大手鉄道会社子会社の接客の仕事に内定した。しかし地元に戻りたいという気持ちが強くなったこともあり、Bの地元でチェーン展開しているドラッグストアの会社に就職を決め、卒業と同時に地元に戻った。②Bは対外的なネームバリューのある大手鉄道会社子会社の接客と、はじめは販売からスタートするが、将来はマネジメントに関われるかもしれない可能性を秘めた地元の企業の仕事を比較し、後者を選んだ。Bはその会社の入社式で、50名近い新入社員を代表して誓いの言葉をいったと卒業後ほどなく学校を訪ねてきて、入社式での宣誓の姿が掲載されている冊子を筆者にみせてくれた(2015年5月)。

2014年の副部長Cの場合

Cは海外に関心を持ち、平安女学院大学には他大学と比較して最も留学条件がよいと思われたので入学したという。同クラブには「変わったことがしたかった」ので入部したと語った。大学入学前後は航空会社のグランドスタッフになりたいと考えていたが、身長の高さゆえにグランドスタッフをあきらめたという。①この時は同時にホテル業への関心もあったが、ホテルでのアルバイト経験でサービス業の現実を知り、徐々に関心が薄れた。Cに気持ちの変化があったのは、②1年間の海外留学経験でメイドインジャパン製品の素晴らしさを知ったときであり、「製品を作ることは自分にはできないが、

それを売ることを仕事にしたいと考えた」と語る。結果、Cは、大手製薬会社の営業に内定したと喜びに弾んだ声で報告してくれた（2015年9月）。

同クラブに入部する学生の第一の希望先は、航空業界である。しかしキャビンアテンダントやグランドスタッフへの就業は、事例のCが語ったように英語力だけでなく、外見的な評価が重視されると学生たちには信じられており（身長制限を設けている企業は現在ではない）、非常に競争倍率が高いことを入学後に知ることとなり、本格的な就職活動が始める3年次より前にみずから断念する学生が増加する。実際に同クラブが活動をはじめて8年、これまでの部員の就職先として航空会社の名前は挙がっていない⁶⁰。

航空業界に次いで学生たちに人気のあるホテル業界は、2名の事例（下線部①）に示されているように、アルバイトやインターシップの経験によって、逆に就業意欲が薄れてしまう傾向にある。これは他の学生にも共通しており、アルバイトやインターシップでホテル業界に携わった学生の多くは「土日がない／就業時間が不規則であり、友人と遊べない」「苛酷な労働のわりに給料が少ない」「礼儀に厳しく、人間関係が難しい」などと、4年次には別の就業先を模索する傾向にある（ホテル業界に就職したのは1名のみである）。

ただし一方で、上述した学生は、営業や販売を含めた広義の接客への関心は維持しており、下線部②で示したように改めて就業先を考え直しながら、自身のスキルが活かせる職種に内定を得て、いずれの学生も就業先から活躍を期待されたり、第二節で述べたように終業後に望ましいスタートを切ったことを報告している。

当初希望した職種の厳しさや就業の困難を理解し、いくつかの選択肢を諦めつつ、改めて就業先を模索すること自体は、現在の中高等教育のあり方を考えると、大学生としてはごく一般的な事態だと思われる。むしろキャリア教育との接合を考えた際に、特定の職種に就業できなければ、即座に価値を失うような課外活動のあり方を考案することのほうが非現実的かもしれない。以下では、同クラブ最大のイベントである音楽会での出来事を詳述することで、学生にとっての同クラブの活動意義を検討する。

4. 都の音楽会での職業体験

まず「都の音楽会」の概要を説明する。「都の音楽会」は、京都市内の世界遺産を有する神社で10月に開催される2部制のコンサートイベントである。毎年、クラシックやジャズの著名な演奏家を招き、事前の一般応募者の中から、1部2部それぞれに1000名ほどの観客を無料で招待している。主催は鉄道会社で、会場の神社をはじめ京都の企業・各種団体が協賛し、実行委員会が編成される。レセプションクラブは、その実行委員会の接客を受け持つ部門の所属となる。9月には部長と副部長が顧問であ

⁶⁰ その後、2017年に航空会社に就職した部員が2名出て、キャビンアテンダントとグランドスタッフになった。

る筆者とともに、実行委員会の全体会議に参加する。この会議の場で、部長と副部長は女子学生ではなく、一人前の運営スタッフとして扱われる。他の参加者同様に挨拶をし、質問や依頼があればその都度、部長が返答する。会議への参加によって部員は「音楽会を一緒に作っている一員になった感じがする」（2014年副部長）と語った。その前後の日程で、来客対応の練習をし、本番にのぞむ。以下に、「都の音楽会」の一日を記述する。

（表6）「都の音楽会」一日の流れ

音楽会準備期間	12:00	集合	会場近くの最寄り駅にて
	12:30	全体ミーティング	主催者及び運営委員会より挨拶
	12:40	部署ごとのミーティング	各部署業務ごとの諸注意
	15:00	受付開始	抽選による無料招待のため、座席は先着順。例年コンサート開始の2時間前から行列ができ、レセプションクラブの学生は、他のスタッフとともに行列をさばく業務もおこなう
音楽会開始期間	16:00	1回目の音楽会開始	所要時間はアンコール曲も含めて1時間程度。交代で食事・休憩
	17:00	1回目の音楽会終了	お見送り・アンケート回収
	17:30	2回目のお客様を案内	
	18:00	2回目の音楽会開始	1回目と同じ演目
音楽会終了期間	19:00	コンサート終了	お見送り・アンケート回収
	19:30	出演者と写真撮影	
	20:00	解散	

表にある通り、音楽会での活動は、12時の集合から16時の音楽会が始まるまでの音楽会準備、16時から19時までの音楽会実施、19時から20時以降の音楽会終了の3つに区切られている。

（1）音楽会準備期間

音楽会準備の数時間は、レセプション部員から音楽会のスタッフ、すなわち学生から個人の裁量で行動をしなければならない職業人へと変わるための時間である。選抜された10名の部員たちは、集合時間の10分前には集合場所にやってくる。その後クラブに用意された控室に入る。上述したように、選抜時点から外見的な美しさが重視されているため、学生たちは手先の器用な学生に手伝ってもらいながら髪をまとめたり、丁寧にアイラインを入れたり、時間をかけて身だしなみを整える。

音楽会が始まる16時まで、部員たちは運営スタッフとして担当の持ち場につく。事前に各自に手渡されている進行マニュアルには、学生個人の名前が他の運営スタッフと同じように担当場所に記載される。半数の部員たちが受付業務につく。音楽会を経験

した先輩部員は新しく運営スタッフになった社会人を相手に受付の方法を確認し、新しい方法を提案する場面もみられる。また客は受付に学生がいるとは考えていないため、受付担当の部員は「座席を変更してほしい」「後からくる友人に伝言をしてほしい」といった要望にも適切に対応しなくてはならない。

客席案内担当となった部員は会場の最終整理にあたり、企業のスタッフと個人的に話をする機会がある。コンサートは各種企業の寄り合いによる実行委員会の運営であるため、スタッフの中には有名企業の管理職の人々が加わっている。普段は関わりのない企業人と話することは、多くの部員にとって心理的なハードルが高いものであるが、次の事例に挙げるように、音楽会を就職のための機会として積極的に活用する者たちもいる。

【事例2】 就職につなげる働きかけの模索

Bはスタッフの一人に「あの、A社の方ですか」と声をかけた。声をかけられた男性がB社であることを伝えると、Bは「B社って制服を着ている女の人がありますよね」とすぐに機転を効かせて、男性スタッフの会社についても関心を持って調べていることを伝えた。さらに続けて「B社に就職するにはどうしたらいいですか」と就職活動のアドバイスを求めた。男性スタッフは積極的なBさんに驚いた顔をしながら「君、何年生？」と尋ねる。Bが2年生であると答えると、「会社のもっと上の人もくるから、聞いてみたら」と親切にアドバイスをした。Bはそこで男性職員に名刺をいただけないかと申し出た。男性スタッフは「僕の名刺でいいの」と笑いながら、Bに快く名刺を渡した。

同クラブの学外における活動は、インターンシップの授業のように学生個人と企業との関係が成立し、時として就職の内定に結びつくことがある。事例に挙げたBのようにイベント等の機会を利用して企業人と触れあい、各会社の仕事内容や企業風土についての情報を集めることを通じて、その後の進路選択の参考にする学生は多々見られる。ただし「就職」を目指したクラブ活動において、部員たちは互いをともにスキルを磨く仲間であると同時にライバルであるともみなしている。そのため、こうした就職活動はあくまで個々人で行われ、その成果についても公にしない傾向にある。実際に上記のBも、この会社の男性から名刺をもらったことを他の部員には秘密にしていたと語った。

(2) 音楽会実施期間

コンサートが開始されると、スタッフは休憩や食事の時間になる。この時間にも企業のスタッフと対話する機会がある。

【事例3】 職業人と学生の境界

部員たちは、2、3人ずつ食事場所へ赴く。CとDの食事に筆者も同行した。そこで

はすでに何人か食事をとっており、コンサートのスポンサーでもある A 社の管理職の人も交じっていた。「お疲れさまです」と筆者がいうと「お疲れ様。無事にはじまりましたね」と A 社の人も応じる。A 社の人は筆者の後ろにいる部員の姿をみて、「君たちもお疲れ様。何年生？」と声をかける。「2 年生です」と C が返事をする。「そう、どんなところに就職したい」「観光です。旅行会社とかホテル」と会話が始まった。しかし「運輸関係はどう」と問いかけに C は「いいですね」と答えたものの、その後に対応に戸惑ってしまった。控室に戻った C は、管理職のスタッフが「何をいつているのかわからなかった」と D にもらしていた（2014 年 10 月）。

毎年参加している企業の側も学生たちが音楽会で就職に結びつくような機会を得たいと考えていることを知っている。学生たちを気にかけて、親しげに話かけてくれる企業のスタッフは多い。詳細を述べることは控えたいが、この管理職のスタッフは C らに対して、企業が若い新人女性に期待する態度やふるまいがどのようなものかを間接的に伝えていた。それは企業文化や企業のジェンダーを垣間見る機会であったと思われるが、C はその真意を測りかねたようである。彼女たちは音楽会で社会人であるかのようにふるまうが、いまだ学生であり、休憩時間には学生として企業のスタッフと接するためである。

（3）音楽会終了期間

音楽会イベントが終了した後は、関係者に挨拶をして帰るだけとなる。そこで部員たちは音楽会のスタッフから日常の学生の姿に戻っていく。

【事例 4】疑似体験を終えるとき

控室へ戻る準備をしていると、「君ら、一緒に写真撮ろう。こっちへおいで」と声がかかる。会場の後片付けをしているスタッフの向こうで、演奏家を囲んで主催者や実行員会の中の企業の管理職の人々が、写真撮影をしている。部員の中から歓声上がる。「早くこないと、撮影が終わって演奏者の人が控室に戻るよ」と呼びかけられ、「先生、これ持っていて」と学生たちは筆者に自分の持ち物を渡して我先に撮影の枠におさまっていく。人見知りを感じたいと話していた部員も「早く、早く」とせかされ、撮影の場へ駆けていく。帰り道では一緒に写真を撮った著名な演奏家について楽しそうに話す（2014 年 10 月 8 日）

音楽会では各自が運営スタッフとしての役割を与えられ、社会人として行動することが求められるが、この音楽会での学生たちの位置づけは、2014 年の受付担当の学生が「音楽会は学生だけど、学生ではない、社会人あつかいされたり（そうでなかったり）、社会と行ったり来たりする感じ」（2015 年 9 月 1 日）とその体験を語る通り、曖昧なも

のである。音楽会は、事例4に示したように、著名な演奏家と一緒に写真を撮るなどの楽しいイベントでもある。以下では、こうした音楽会をはじめとした同クラブが提供するイベントが、彼女たちにとってどのような意義をもつ場なのかを考察したい。

5. 疑似イベントとしての課外活動

京都観光と女性に対するイメージを考察した工藤泰子は、旅行雑誌の「京女のきれいを学ぶ体験」などから、京都を訪れて舞妓変身体験や着物での散策などの疑似体験をする女性旅行者は、その疑似体験を通じて「京女＝憧れの存在」から学び、体験は憧れの存在に近づく、自己実現欲求の具体化策となっていると指摘する（工藤 2003）。

学生たちによる音楽会やイベントでの体験は工藤が指摘するような疑似体験、さらに言えば、歴史学者ブーアスティンが著書『幻影（イメージ）の時代』で提示した「疑似イベント」に近似している。ブーアスティンは複製技術の発展により、本物以上に価値のあるコピーが影響力を持つようになった時代の到来により、マスコミが作った合成的なイベントが日常に充満するようになった中で「疑似イベント」という概念をつくった。彼は「疑似イベント」を、以下の3つの特長を持った出来事としている。第一に、自然発生的でなく、誰かがそれを計画し、たくらみ、あるいは扇動したために起こるもの、第二に、いつでもそうとは限らないが、本来、報道され、再現されるという直接の目的のために仕組まれたもの、第三に、疑似イベントの現実に対する関係はあいまいで、しかも疑似イベントに対する興味は、主としてこのあいまいさに由来する（Boorstin 1974:17-20）。

同クラブの部員が活躍する音楽会やその他式典、観光大使、ミスコンテストなどは、あくまで一過性の「舞台」である。キャビンアテンダントを模した制服を着て、舞台上上がった瞬間は「本物」の受付嬢や司会、大使となるが、【事例2・3】で示したように舞台上上がっている最中でも彼女たちは学生として就職活動をしたり、学生としての考え方の延長で企業人とやり取りをしており、本物の社会人には決してならない。同クラブが提供するものは、現実と「創られた」「しつらえた」ものがないまぜの特別な機会であり、それは就職活動や日常の学生生活とは切り離された「非日常」である。この点で、この課外活動での体験は、就業を目的として義体的なスキルを身に着けるインターンシップとも、金銭的対価を得るために曲がりなりにも正式な労働者となるアルバイトの経験とも、マナーやスキルを教授される正課の授業とも異なる体験である。

女子学生たちに、課外活動がどのような経験であったかを尋ねた時に返答されるものとも一般的で率直な感想とは、「スキルが身に着いたかどうかは不安だけど、とても貴重な体験だった」（2015年8月31日）といったものである。その貴重な体験の中身は、ミスコンテストを「一生の思い出」と語る部員（2015年9月3日）や、観光大使に選ばれた経験を「ガンバ大阪の試合のときに約1万人の観客の前で、自分の名前が呼ばれて、歓声がすごい中、選手たちに花束を贈呈したときの感動は本当に忘れられない」と

語る部員（2015年9月3日）の体験と基本的には変わらない。こうした体験は、工藤が述べる舞妓体験の観光客と同じく、第一義的には自己実現欲求を満たす手段である。彼女たちは課外活動を通じて必ずしもその後の就職活動において「本物」を目指すことにはならないが、それでも華やかな女性へと一時的にでも近づいた経験は、自らの自己承認の糧となり、就職に至る過程で「憧れ」と現実とを別個のものとして承認するプロセスにおいて貴重な機会となっている。3年次に「ラグジュアリーなホテルの受付」を志望していた2014年副部長Cがクラブを辞めるときには「もう何も思い残すことはない」と言い切り、日本製品の販売業への就職活動へと向かったのと同じく、多くの学生は「クラブで経験できてよかった」とさばけた様子で断言しながら、3年次までの希望とは異なる職種への就活を始めるのである。すなわちレセプションクラブは、企業や社会が期待する女性像や、それを反映した「憧れ」の女性像や女性イメージ、ジェンダー規範を「遊戯性」のなかで消費・捉え返すことで、本当に就きたい仕事とは何か、やりがいとは何か、自ら学んだ接遇を生かせる仕事は何かを改めて考え直し、それぞれの就職活動へと向かうための踏み台となっているのである。

第5章 女子大学におけるキャリア形成とコミュニケーション

キャリア教育の重要性が高まる中で、キャリア形成の場として学校に対する社会の期待も高まりつつある。例えば、2011年1月の中央教育審議会の答申や同年4月の大学設置基準の見直しなどにより、女子大学や共学大学を問わず、各大学は社会的職業的自立を促進する独自のキャリア教育の導入が要請されている。しかし政策レベルでは、各大学の理念や特性に応じた個性的なキャリア教育を求めているのに対し、現状のキャリア教育は、一般的な社会人基礎力や就業力の向上を目指した標準的プログラムにとどまっているという指摘もある（花田他 2011）。

産業界においても、大学のキャリア教育に期待する声は高まっている。経済団体連合会（＝経団連、当時は日経連）は2006年6月に「主体的なキャリア形成の必要性和支援の在り方～組織と個人の視点のマッチング～」という報告書の中で、これからの求められる人材像を打ち出している。そこでは企業が採用にあたって重視する要素として、第1位「コミュニケーション能力」、第2位「チャレンジ精神」、第3位「主体性」、第4位「協調性」、第5位「誠実性」といった要素が挙げられている。このような企業が期待を寄せるキャリア教育は男女を問わないもので、それは実施側の大学においても同様である。特に女子大学の中でもお茶ノ水女子大学では、「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」（平成22年～27年）という独自のプログラムを展開し、グローバルな活躍ができる国際水準のコミュニケーション能力とリーダーシップを備えた女性リーダーを育成する取り組みがなされている。

しかし前述した女子大学の中で、ことにL型大学とされる女子大学においては、上記の個性を尊重した独自のキャリア教育や、男女共同参画を軸とするキャリア教育と、卒業生の就業先が求めるキャリア教育とのあいだには明らかなギャップが存在する。例えば、筆者は、学生指導の教員として企業の人事担当者と面談したことがあるが、そこでは以下のような意見をごく日常的に耳にする。

平安女学院の学生が望む就職先のひとつ大手航空会社の採用担当者は、入社前に一定の英語力をつけておく必要性を指摘しつつ、「うちが望んでいるのは、第一に明るさです」（2016年10月）と語り、素直で明るいことが重要であると指摘した。また、国内の大手メーカー子会社で人事の最終的な権限を持つ重役は、あくまで個人的意見であると前置きをした上で、女子社員の採用基準として「明るさ、元気さ、華やかさを重視している」（2017年4月10日）と述べた。さらに世界的シェアを持つ半導体企業の採用担当者は、「当社は男性社員が大半を占めています。そんな中で女性社員に求めるものは、会社の花として男性社員のやる気をあげることです。特に受付の女性にはそれを期待しています」（2015年10月12日）とより率直に語った。これらの人事担当者の意見はキャリア教育を担当する者として残念であり、また当然のことながら批判もあるだろうが、「職場に花を添えること」「職場の雰囲気明るくできること」「女性らしい気遣いができること」が、平安女学院の女子学生が就業先の候補とする企業に期待されてい

るという現実はいまでも確かに存在している。そして、そのような資質や能力とは、グローバルに活躍する女性リーダー養成講座等のキャリア教育が養成しようとする資質や能力とはおそらく異なっている。こうした資質や能力を伸ばすことが可能な分野として期待されたのが、ホスピタリティ教育やマナー教育であり、そのような意味で同教育は、ある種の女子学生にとって現実的なキャリア教育としても位置づけられる。

ただし、客室乗務員や受付、一般事務職を就職先に選ぶL型大学の女子学生自身が就職やキャリア形成のために必要だとみなす資質や能力は、ホスピタリティ教育及びマナー教育で培うことが目指される資質や能力とも必ずしも一致しない。第3章で引用した教育学者の土井（2008）は、高校生たちが「教室内で明るく冗談をいい、先生と話ができて、先生と生徒との橋渡し役になれる。なおかつグループ内でほどほどに発言できる」ことをコミュニケーション能力とみなしていると指摘するが、大学生になった彼女たちは、自身のキャリア形成に必要なコミュニケーション能力をどのように考えているのだろうか。同様に彼女たちは、どのような資質を備えることが自分たちのリーダーにとって重要であるとみなしているのだろうか。

平安女学院大学の学生会は、多くの学生たちに学園の花形部署として憧れる存在である。この学生会のメンバーになるためには、まず学生会のメンバー候補（学生会チルドレン）となり、学生会の活動を手伝ったりしながら現メンバーの先輩からの評価を受け、その他のチルドレンのなかから正規メンバーとして選抜される必要がある。すなわち、先輩にあたる学生自身が、企業の「人事担当者」のように花形部署に所属する学生を選ぶのである。また、晴れて正規の執行部メンバーとなった者の互選により、会長が選抜される。そこでは、彼女たち自身が望ましいと考えるリーダー像が反映されることになる。

本章では、この学生会における学生どうしの選抜における出来事を事例として、女子学生たち自身が「学園内の花形部署」に学生を入れるかどうかの判断、リーダーを選ぶときの判断をどのような評価基準のもとでおこなうのかを明らかにする。それを通じて、既存のホスピタリティ・マナー教育におけるキャリアやリーダーシップの考え方を再考し、女子学生たちに寄り添ったリーダーシップの育成のための教育プログラムを検討するヒントを導くことを目的とする。

筆者は学生会の顧問を兼任しており、以下の記述は、筆者が担当教員・顧問として見聞きした内容を含んでいるが、可能な限り個人が特定できないよう配慮した。また部員には2013年から筆者の研究内容について繰り返し説明し協力を求めており、聞き取りした各年度のクラブ役職者などの語りについては、当人たちに掲載の許可を得ていることを付記しておく。

1. ホスピタリティ教育とリーダーシップ哲学

まず先行研究におけるリーダーシップをめぐる議論と、本論文のテーマであるホスピ

タリティ教育との関係について整理したい。

(1) リーダーシップ理論

リーダーシップは産業界だけでなく、課外活動やスポーツマネジメント等でも盛んに議論されている。たとえば、深山 (2012) は、リーダーシップ理論の系譜を、①優れたリーダー個人には、特有の性格的な特性が備わっているとみなし、それらの特性からリーダーシップを分析する「特性アプローチ」、②優れたリーダーには共通した行動パターンがあると仮定し、その行動やスタイルを分析する「行動アプローチ」、③普遍的に最善なリーダーシップ類型は存在せず、リーダーシップ行動はリーダーの置かれた状況によって変わるという仮説に基づき、リーダーシップ行動と状況の關係に焦点を置いて分析する「状況アプローチ」の3つに整理している。このうち、現在でも産業界やスポーツマネジメントにおけるリーダーシップの分析としてよく議論されているのは、「行動アプローチ」と「状況アプローチ」である。

「行動アプローチ」の代表的な議論は、三隅 (1984) が提唱した「PM 理論」である。三隅は、リーダーシップとは目標達成 (Performance) 機能と集団維持 (Maintenance) 機能の2つの機能から構成されると指摘した。目標達成機能とは、集団や組織の生産性や効率性を高めるために集団や組織の目標達成の働きを促進・強化するリーダーシップ行動であり、それを P 行動と呼ぶ。集団維持機能とは、集団や組織の中で生じた人間關係の過大な緊張を解消し、対立や抗争を和解に導いたり、激励と支持を与えたり、少数者に発言の機会を与えたり、自主性を刺激したりしながら成員相互依存性を増大していくリーダーシップ行動のことで、それを M 行動と呼ぶ。三隅は、P 行動と M 行動の高 (P 行動/M 行動) 低 (p 行動/m 行動) で4つに類型化し、P 行動と M 行動がともに高い PM 型がもっとも優れたリーダー行動であると述べた (三隅 1984)。この三隅の PM 論は、課外活動におけるキャプテンや主将を事例としてよく研究されている (斎藤・東 2015)。また別の「行動アプローチ」の例として、深山はブレイクとマウンテンが 1960 年代に提示した「マネジリアル・グリッド理論」も取り上げている。マネジリアル・グリッド理論とは、「業績への関心」と「人への関心」の2次元を用いてリーダーシップを分析し、PM 理論と同じく、双方の関心が高いほど、最も効果的であると結論するものである (深山 2012 : 122-123)。

ただし深山は、これらの行動アプローチは、複雑なリーダーシップ行動を2次元で単純化して説明しているという点に問題があり、リーダーの置かれた状況によってリーダーシップ行動は異なるという考え方、すなわち「状況アプローチ」論に注目する。「状況アプローチ」として、彼は様々な理論を紹介しているが、本論文の内容において得に興味深いのは、条件適合理論と S L 理論である。

前者は、個々のリーダーの本人評定を用いて分析する手法であり、苦手な人に対して「一緒に働きたいと思わないがそれ以外では付き合ってもよいと思える」高 LPC 得点の回答者を「人間關係志向型 (a relations motivated person)」、苦手な人に対して「一

緒に働きたいと思わないし、それ以外でも付き合わないと思える」低 LPC 得点の回答者を「課題志向型 (a task motivated person) と定義する。ただし、人間関係志向型と課題志向型のリーダーと集団の業績は必ずしも相関せず、効果的なリーダーシップは、「リーダーとメンバーの関係」「課題の構造」「リーダーの権限」という状況好意性で変化するという。一般的には、状況好意性が非常に高い場合と非常に悪い場合は、課題指向型のリーダーシップが、状況好意性が中間程度の場合は人間関係志向型のリーダーシップが効果を発するという (深山 2012 : 134)。

また、S L 理論は逆に、フォロワーの成熟度 (意欲や能力) によって求められるリーダーシップが変化するという理論である。この理論ではリーダーシップ行動を「指示的行動 (task behavior)」と「協労的行動 (relationship behavior)」という 2 次元で示し、それぞれのレベルを高低 2 水準にわけることにより「教示的 (telling)」「説得的 (selling)」「参加的 (participating)」「委任的 (delegating)」という 4 つのリーダーシップ類型があり、さらにフォロワーの能力や意欲による成熟度を 4 段階に分類し、効果的なリーダーシップ類型は、フォロワーの成熟度によって教示的から委任的へと変化していくとするものである (深山 2012 : 135)。

これらのリーダーシップ理論は、いかなるリーダーシップ行動がいかなる状況において組織運営において効果的であるかを解明しようとする理論であるが、そのような「効果」の測定に根ざしてリーダーとはいかにあるべきかという問いでなされるのとは別に、組織改革の一環として新しい「リーダーシップ哲学」を提唱する動きもある。

(2) サーバント・リーダーシップとホスピタリティ教育

近年、とりわけ産業界からメディアで注目を集めているのが、サーバント・リーダーシップである。これは、もともとはグリーンリーフが 1970 年代に提唱したものであるが、株式会社資生堂の元社長⁶¹池田森守男がこの哲学を導入して 2001 年から 05 年に組織力を強化したことで注目され、2008 年に邦訳が出版されたことで、日本において突如注目を集めつつある。

サーバント・リーダーシップ論は、「管理命令型」のリーダーが理想的とされる従来のリーダーシップタイプ、すなわち「リーダーのために部下がいる」スタイルから、「部下を支えるためにリーダーが存在する」スタイルへと変革することを説いたものである。ここでリーダーの資質として重視されるのが、他者に対する思いやりの気持ちや奉仕の精神であり、他者を理解し他者の可能性を引き出す能力である (Greenleaf1977)。例えば、サーバント・リーダーシップを日本に紹介した金井壽宏は、邦訳の前書きにおいて「自分の子どもが目の前にいれば、まず、その子のためになにかしてあげたいという感情が自然に生じます。しかし、その子どもに尽くすためだけに自分がいるわけではなく、

⁶¹ 2001 年から株式会社資生堂代表取締役社長、2005 年に同社取締役会長となる。

ここは自分が子どもをよい方向に引っ張っていかなくてはならないと自然と思うようになる」(Greenleaf1977: 10) という例を引いて、この哲学の基本的考え方を説明している。

「他者のために尽くす」という行為に光をあてたサーバント・リーダーシップの養成は、ホスピタリティ教育と親和性が高い。例えば、NPO 主催者のラリー・C・スピアーズは、サーバント・リーダーシップの提唱者グリーンリーフの考えを以下のように整理している。

- (1) 傾聴 : 人の言うことがきちんと聞ける
- (2) 共感 : 同時に共感もできる
- (3) 癒し : 本来の姿が取り戻せるよう自他ともに癒すことができる
- (4) 気づき : 自他ともに気づきに訴えることができる
- (5) 説得 : 支配的ではなく、何か大きな使命や目標を訴える説得力を持つ
- (6) 概念化 : 自分の夢がきちんと概念化できている
- (7) 先見力 : 現在の事柄について過去の教訓に照らし合わせ将来を予想する
- (8) スチュワードシップ : 大切なものを任せて信頼できると思われるような人
- (9) 人々の成長に関わる : 一人ひとりの成長に深くコミットできる
- (10) コミュニティづくり : 自らがサブしてリードできるような、有能な人材を多く創出するような文化を創る

他方、平安女学院大学のホスピタリティ教育では、次の点をホスピタリティ・マインドとして掲げている。

「対人関係においては、相手の存在や期待に気づき、相手の話に心を傾け、その思いに共感する。このような言動を通じて相手は「癒され」もしくは「もてなし」を受けたと感じる」(中村他 2011:32-35)。「説得においては「共感」を第一とし、互いの信頼関係構築をもとにおこなう」(中村他 2011:82-83)。

すなわち、サーバント・リーダーシップの構成要素のうち(1)から(5)までは、ホスピタリティ教育で教授していることである。ただし、現在のホスピタリティ・マナー教育がホスピタリティ産業の人材育成を目的としているためか、「概念化」や「先見性」「スチュワードシップ」「人々の成長に関わる」「コミュニティづくり」のような個人の資質や人の成長に関わるような要素をその指導内容に組み込んではいない。このような指導内容をどのように学生のニーズに合わせて組み込むかを考察する上でも、女子学生自身がどのような組織を構築しがちであり、そこでどのようなリーダーシップが発揮されるのか、その特質を理解する必要がある。

実際に平安女学院大学においてもリーダーシップの授業が展開している。以下の表が概要である。

(表1) 「リーダーシップ・トレーニング」 授業概要 (2016年シラバスより)

授業名	リーダーシップ・トレーニング
到達目標	リーダーの機能と役割に対する理解を深め、集団のメカニズムと人間行動を知る必要性を学び、マネジメント力を養う
授業計画	①個と組織と意識改革、リーダーシップの醸成
	②チーム力の強化と人間力を磨く
	③女性の生き方の変化と社会環境の変化
	④自己と対人マネジメント
	⑤個人の仕事と組織の仕事
	⑥集団活動に必要なコンセンサス
	⑦集団が成立する要件(集団・組織)
	⑧対人関係スキルを集団で活かす
	⑨「わかる」と「できる」の違い
	⑩女性リーダーに求められている役割の理解
	⑪集団の一体感連帯感を高める仕組み
	⑫考え方や行動の柔軟性トレーニング
	⑬EQリーダーシップとコーチング
	⑭自己の現状と目標のギャップ明確化
	⑮リーダー力向上計画作成

この授業は、国際観光学部の開設時からあり、平安女学院大学が2000年に滋賀県守山市で4年制大学を開設した際に、女性リーダーを育成するという理念のもとで作られた。それを国際観光学部が開設されたときに引き継いだ授業である。国際観光学部開設時に、この授業を担当したのはコミュニケーション論を専門とする女性教員であったが、その女性教員の退職後に筆者が担当することになった。

この講義は全学共通科目のキャリア形成科目で2年次配当である。演習形式を採っているため、ケーススタディを行う回もある。以下の表の④から⑦までは、自分が弱小野球部を立て直す主将になって問題解決を図る内容のケーススタディとなっているが、男性を対象とした野球部とは異なる、女子学生たちに向けたリーダーシップ論をどのように展開すべきかを考える必要がある。

(3) 「良妻賢母」型の女子大学に求められる人材像

冒頭で述べたように、L型女子大学ではそもそも就職先からリーダー型人材としての女子学生が期待されていないという問題がある。このような問題は、他のL型女子大学のキャリア教育担当者にも理解されている。ここで興味深い指摘をしているのが、大妻女子大学キャリア教育センターの井上俊也が実施した調査(井上2014)である。彼はまず企業等の組織には「組織を率いる」リーダー型人材だけではなく、「リーダーを支え、組織を束ねる」参謀型人材、「他人にはできない技術・スキルを持つ」エキスパー

ト型人材、「他人からの指示を忠実かつ確実にこなう」実務家型人材が存在するとする。その上で、大学等の高等教育機関ではリーダー型人材の育成が中心であり、大学以外の教育機関ではこれに加えてエキスパート型人材、実務家型人材の教育が展開するが、「参謀型人材」の教育に限っては数少ないことに目を向ける。

井上は、「良妻賢母」というイメージの強い大妻女子大学では「参謀型人材」の育成が可能ではないかと仮定し、調査を実施したところ、女子学生が志向する人材像のトップはたしかに参謀型人材であること、しかし女子学生が学びたいと思う能力や知識、資格に関しては、実務家型人材やエキスパート型人材が有用と考えているものが多く、女子学生自らが目指す人材像において必要な「能力」「知識」「資格」と、大学生が学びたいと考えているものとの間に大きなミスマッチが生じていることを指摘する。彼は、このような調査の結果をもとにして、大妻女子大学におけるキャリア教育の一環として、従来のリーダー型ではなく、「参謀型人材育成のプログラム」を提言している。

さてここで、参謀型人材とは何かを考えてみると、上述したサーバント・リーダーシップとも通じる点がある。日本の企業社会における参謀型人材として井上が想定するのは、家庭内における「良妻賢母」である。大妻学院の理事長でもある花村邦昭は、女性のためのリーダーシップとして、参謀型リーダーシップを提唱しており、現在の日本においては、権力行使型の上からの統帥型リーダーではなく、参加協働的・合意形成的・企画調整的な参謀型リーダーこそ注目されるべきであると指摘する。花村（2013）は、人間が複数集まっておこなう諸々の集団現象それ自体を生命現象とみなし、そこで貫徹している「生」の論理をリードしていく卓越者がおのずと形成するシステムにおいては、リーダーシップではなく、フォロワーシップ、サポーターシップ、あるいはコミュニティシップが働いているとする。集団のメンバー全員は、卓越性の位階秩序に則って互いにサポートしあい、自律的に集団を機能させていくことにある。ここには、リーダーとなるような個性的、カリスマ的な存在によって機能する集団ではなく、むしろ集団が自己調整していく中で自然に生み出される秩序とそれに関わって集団機能を調整していく各々の参謀が自立的に関わりあう集団が「女性性」に基づいた組織、集団論として議論されている。だが、このような女性＝参謀型リーダーシップとする考え方は、実際の女子学生たちにどこまで受け入れられるのだろうか。

以下では、平安女学院大学の女子学生たちが組織する学生会における選抜プロセスと組織運営について事例を挙げながら、検討していきたい。

2. 「学生会」の概要と設立経緯・実践目的

本節では「学生会」の概要と設立経緯・実践目的を述べる。「学生会」は学校法人平安女学院が、2000年に滋賀県守山市に4年制の平安女学院大学を開学⁶²した際に同大

⁶² 守山キャンパスは2005年高槻キャンパスに統合、その後2007年に京都キャンパスが開設。

学学生の自治組織として作られた。2007年京都市に国際観光学部の開設と同時に「学生会」は京都キャンパスで再編成された。国際観光学部の全学生が所属するが、会長をはじめ、副会長や会計などの執行部は立候補と選抜によって構成されている。上述したとおり、執行部への入会を希望する学生はまず学生会チルドレン⁶³となり、学生会の活動にコミットしたり、オープンキャンパスの手伝いをしたりし、その一年後、2年生の春に学生会の先輩により選抜されて、晴れて正規の学生会メンバーとして承認される。学生会メンバーとなった後には、新入生歓迎会や様々なイベント企画、学生代表としての大学側との交渉などを担うことになる。学生会チルドレンを希望する学生の人数は年によって異なるが、多い時で15名ほど、少ない年で5名前後である。学生会は、前章であげたレセプションクラブと同様に、様々な学内イベントを通して学生だけではなく、教職員からも認知される度合いが高い。それだけに学生会メンバーは目立つ存在として周囲から認識されている。

次に活動目的と具体的な活動内容について説明する。学生会会則には、次のように目的が記載されている。

第2章 目的

第4条 本会は学生の自主的活動により学生の自主的活動により学生の教養と学生生活の向上及び充実発展を図ることを目的とする。

第5条 本会はその目的を達成するために次の活動を行う。

1. クラブ活動
2. 充実した学生生活のための企画及び運営
3. その他、本会の目的達成に必要な活動

学生会は学園の公式の部署であり、全学生が学生会の構成員である。学校側はとりわけ学生会の執行部メンバーには、その活動を経験することで、実践的に“企画力”“人間関係調整力”“コミュニケーション力”“問題解決力”などの「社会人基礎力」を習得することや、統率力や協調性、役割期待の遂行など組織を管理・維持するために必要なスキルだけでなく、全学生の見本となる振る舞いを期待している。

学生会が設立された2000年当初は、ジェンダーの枠をはずした活躍が期待されていた。その頃の学生会活動を支援していた女性職員Oは、「学生会の学生たちには自立の精神を求め、自らが答えを出すまでは何時間でも考えさせ、力仕事もすべて自分たちでするように仕向けていた。それは当時の顧問の意向でもあった」（2016年8月29日）と回想する。すなわち、学生会は、自立した学生たちの集団であり、自力で問題を解決

⁶³ この名称は、学生会の正式メンバーではないが、この中から選抜される予備軍という意味合いを持ち、小泉チルドレンをもじって、学生会メンバーであった在校生の3年生が考えた名称である。

するために考え抜く力を培うことが期待されていた。しかし、時が経ち学生の価値観の変化とともに「今までであればどんなにきつく言っても、泣いてでも向かってくる学生が多かったが、一度叱るとそれからは何もしなくなって学生会活動に支障をきたす学生が増えてきた」（前述の女性職員 O 2016年8月29日）とされる。

（表2） 2016年度学生会の年間行事

4月	宿泊オリエンテーション(全新生生に向けての歓迎と友人作りを促進するイベント企画) 新入生歓迎会・部活動紹介
5月	全学運動会
7月	ゆかたday(浴衣を着て授業を受けるイベント企画)
	交流留学生お別れパーティー
	学科交流会
	京都市左京区のイベントへの参加(バルーンアート)
8月	リーダーズキャンプ
9月	リーダーズセミナー
10月	学園祭
	ハロウィン企画(仮装でお菓子を配る催し)
11月	京都植物園におけるイベントへの参加(バルーンアート)
12月	クリスマス会
2月	リーダーズセミナー

上記の表は2015年度の年間活動内容である。4月の宿泊オリエンテーションと新入生歓迎会、全学運動会、学科交流会、ハロウィンパーティー、大学祭、クリスマス会などは学内のイベントであり、その企画実行が学生会の仕事の中心である。年に2回開催されるリーダーズセミナーでは、学年やクラブの代表者を集め、学生会の予算執行、学校への学生の要望を取りまとめと学校側との交渉など、学生と学校との間で調整役も担っている。企画や行事などは、月に1回程度であるが、学期中は毎週木曜日にメンバー全員が集まってミーティングをする機会を必ず持ち、打ち合わせや反省、諸連絡などをおこなう。また、別の曜日には学年別のミーティングが開催されている。これらの定期的なミーティングも学部開設時から続く習慣である。

学生会のメンバーは前述したように正規メンバーである執行部の3年生を中心に、2年生と学生会チルドレンと名付けられた予備軍の1年生からなる。総人数はその年によって変動があるが、2016年は30名ほどの大所帯となった。執行部メンバーの構成は、会長・副会長・会計・書記がそれぞれ1名、企画・庶務がその年のメンバーの人数によって1名ないし2名である。そのため、執行部は、選抜された5名ないし6名となる。

次に学生会への入部動機と選抜の実態から、学生会の現状と構図を検討する。

（1）学生会メンバーの選抜基準

学生会への勧誘の方法は、前章で述べたレセプションクラブや他のクラブ、委員会の勧誘のあり方と大きな違いはない。4月の2週目に行われる新入生歓迎会で、現行

の学生会メンバーが新生に声をかけて勧誘する。2013年まではこのような勧誘は行わず、新生が2年次に進級したときに学生会メンバーが、「自分たちの仲間として一緒に活動していけるだろうと思われる」学生ひとり一人に声をかけて勧誘するという形をとっていた。しかし、このような先輩たちからの勧誘を負担に感じる、または訝る学生が現れるにしたがって、この方法ではメンバーの充足が危ぶまれるようになった。そこで2013年の学生会執行部メンバーが考えた末に、学生会への入会の入り口は他のクラブ同様にすべての学生に勧誘を呼びかけ、入会を希望したものは学生会チルドレンという名称をあたえ、準メンバーとして正規メンバーと一緒に活動し、2年生になった時点で選抜するという方法に変更された。

新生は、入学式直後の不安なときに声をかけてはげましてくれたり、新生歓迎会で司会やイベント企画を実行する学生会のメンバーを目の当たりにして学生会の存在を知り、一緒に活動したいと希望して入ってくる。1年後、先輩による選抜をへて晴れて学生会の2年生メンバーになる。2年生メンバーとなることは、3年生時には必ず執行部となり、教職員からも全学生の見本のような存在として扱われる。一方で選抜にもれたメンバーからは、不満や疑問の声があがる時もある。また、「自分が選ばれなかった理由を聞きたい」と学生会の先輩に詰め寄る姿がみられた年があった。以下の事例は、その時の様子である。

【事例1】選ばれなかった1年生の不満1（2015年3月）

学生会の次期会長が「先生、相談があるのですが時間はありますか」と筆者のところにやってきた。私が「はい、ありますよ。どうしたの」と答えると、次期会長は、「1年生の学生会チルドレンをやってくれていたAちゃんから自分はどのようにして正規のメンバーに選ばれなかったのか、その理由を納得できるようにしてほしいと詰め寄られました。で、①授業中に私語や居眠りを堂々とするし、行事の準備にもほとんど参加しなかったので学生会メンバーとしてふさわしくないと説明をしても納得してくれません。②Aちゃんの影響なのか、他の残ってほしいと思っている1年生の中でもやめたいと言いつ出す子もいるんです」と混乱した様子で打ち明けてくれた。

事例のAは学園内でも目立つ存在であり、数名の教員からは「はっきりと自分の意見を発言する」「外部の団体でも活躍をしている」と高評価されていた。しかし、学生会のメンバー選抜は学生だけの話し合いのもとでなされ、教職員は意見をすることはできないという暗黙のルールがある。これは平安女学院が守山に4年制大学を開設した2000年から現在まで続く伝統である。学生会会長により詳しい話を聞くと、③Aは外部で活躍し自分は何でもできるという自信を持っており、「学内での態度が良くない」という理由もさることながら、学生会の和を乱すかもしれないと思った」（2017年4月15日）と答えた。

次の事例も正規メンバーに選抜にされなかった学生の例である。

【事例2】選ばれなかった1年生の不満2（2016年8月）

1年間の語学留学から帰国したBが筆者に話しかけてきた。彼女は、「先生、私、留学に行く前に学生会チルドレンになっていたんですよ」と切り出した。「そうだったね」と答えると、彼女は「でも、2年生になるときに私、選ばれなかった。ちゃんとやっていたのに、④先輩に気にいられていなかったから」と表情を曇らせた。彼女は、自分なりにがんばったにも関わらず、先輩の好みで選抜されなかったのだと解釈していた。彼女は、「でもね。またこの前みたいな学内の行事があればやってみたいからいってください」という。「もちろん。ぜひ願うするね」と筆者が答えるとはにかんだような表情を見せてうなずいた。彼女はそれから留学を経験した友人を集めて英語を勉強するクラブを立ち上げ、部長として活躍している。

後に学生会のメンバーから聞いた話では、⑤「友人たちと一緒にいるときの授業中のBの態度が学生会のメンバーにふさわしくない」と判断されたという。学生数の少ない平安女学院大学では、1年生から4年生までがそろって同じ教室で外部講師の講義を聞いたり、授業内でロールプレイングをしたり、食堂を利用したりといった機会、学年の異なる者どうしが顔見知りとなることも多い。学生会の先輩たちもBと学生会活動の時間以外でも一緒になり、その際に目撃した友人といふときのBの態度が悪かったことを理由にBを学生会のメンバーに選ばなかったといい、留学のブランクは問題ではなかったという。またBは、教職員からも「頼んだことはきっちりやってくれる」が、「友人と一緒にいる時にはサボっている」「友人に流されやすい」という評価がなされていた。

これらの事例から明らかなように、先輩による学生会チルドレンから正規メンバーへの昇格に関わる評価では、当該学生の学生会活動への貢献に加えて、下線部①⑤に示されるように授業態度や、下線部②③に示されるような本人の性格や周囲への影響力が重視されている。先輩による評価は、授業成績や学生会の活動の成果といった「結果」「功績」ではなく、「真面目さ／不真面目さ」「自信過剰さ」といった「態度」に関わるものが中心を占める。それゆえ、選抜されなかった学生自身は、その理由を「先輩に気に入られなかった」からだともみなしがちである。普通に考えれば、授業態度の良し悪しが学生会での活躍に直結するという根拠はない。

ジェンダー経済学の研究をおこなう川口章（2008）は、日本企業には「情意評価」という独自の人事評価制度が存在し、欧米の合理性を第一とした組織文化とは一線を画した独自の組織文化を持っていると指摘する。集団主義にもとづいた日本企業の組織文化では、このような情意が組織対組織、個人対組織、個人対個人の関係においても必要な要因とされ、それらを発揮できる組織や個人を優遇する傾向にあるという。具体的には、組織の成員の昇進は、直属の上司による情意評価が大きなパーセンテージを占めるとい

うもので、評価方法は普段の業務遂行状況の中から、協調性や責任感、積極性などを評価するやり方である。1990年代以降には成果主義が導入され、情意評価に営業成績などを加味して総合的に判断をされるようになったが、日本の企業文化における情意評価が失われたわけではないとされる。

前述した学生会は、先輩後輩という序列からなる縦社会を構成している。そこでの先輩からの評価はこのような企業による情意評価に類似し、「真面目さ」や「やる気」といった曖昧な判断基準が、ごくあたりまえの評価基準として学生たちに受け入れられている。さらに興味深いことに、この先輩による後輩の情意評価は、筆者の同僚である教職員たちによる当該学生の人物評価と大きくずれてはいなかった。教職員が期待する「学生たちの見本」、すなわち「優等生らしさ」として彼女たち自身がイメージすることが、評価基準として共有されているのである。

以下の事例は、みずからを「おとなしい優等生」の集まりであるとみなす学生たちが、その集団としての欠点を補うためにおこなった「人事」である。

【事例3】優等生の集団に必要な人材

Kは、1年生のときから10センチメートル以上の高いヒールの靴、派手な化粧や栗色に染めた長い髪、相手の立場や年齢などを考慮しない歯に衣を着せぬ激しい言動をする学生であった。ある女性教員は、Kを評して「仕切らせると頼もしいが、状況を見ない攻撃的な言動がときと場合によって裏目になり大失敗をすることがある」（2013年）と漏らしていた。だが、そのKが学生会の選抜メンバーとして選ばれた。Kを選んだ理由を学生会長に聞くと、「優等生やおとなしいだけのメンバーだと、他の学生に軽んじられるから」という答えが返ってきた。会長は「私たちは去年のA先輩たちみたいにみんなをまとめていくことができるかどうか不安。どちらかというと迫力のない執行部だから…」と述べ、個性的なKによって学生会を目立たせようとしたという。

この例は、学生会のメンバーが、先輩による情意評価—多分に教職員の情意評価を意識・汲み取った評価—にかなった者だけの同質的で優等生的な集団では、その他の学生たちとの差別化を測ったり、他の学生たちからの評価を得たり、あるいは組織としてうまく運営できないことを認識していることを示している。このような「戦略」が採用されるのは、後述するように、彼女たちが組織を構成し、組織を運営していく中で繰り広げている、女子集団内部の微妙な駆け引きとも深く関係している。次節では、会長の選抜を事例に、彼女たちがリーダーとして選ぶ者の特徴を検討し、彼女たちが何に気にかけて組織運営をしているのかについて考えてみたい。

3. 学生会会長の選抜とリーダーの条件

平安女学院大学の「学生会会則第4章第8条2」には、「各学生会長は、それぞれの

キャンパスにおける学生会活動を統括して、運営し、その責任者となる。また部長会を必要に応じて招集する」とある。このように学生会会長は、大学の課外活動において統括・運営・責任を担うリーダーの立場を担うことになる。学生会会長は、本人の意思や周囲の評価に関わらず、平安女学院大学の学生全体のリーダーとしての位置づけを得る。この点において、会長職に前章で述べた「レセプションクラブ部長」以上のステータスを感じる学生もいる。また、学生会会長になると、教職員や学院の経営者をはじめとし、産業界で活躍するOBなども仕事をする機会があり、そうした機会は時として彼女たちに就職の機会を与えることにもなる。

以下では、2013年から2016年の4年間の学生会会長の事例をあげ、それぞれの選抜における他の学生からの評価と、選ばれた会長によるリーダーシップの特徴を検討する。個人名の特定を避けるために、「年」は記載しないが、以下の事例は2013年から2016年の間におこった出来事である。

【事例4】会長選におけるパフォーマンス

以前から「私は会長になりたい。なるんだ」と公言していたHが、学生同士の会長選抜の話し合いの結果、会長に選ばれなかったのちのことである。同僚の男性教員から深刻な面持ちで、「Hから学生会のことで相談を持ちかけられたか」と質問をされた。筆者は、最近Hが姿をあらわさないの心配していると答え、「Hは自分が学生会の会長になれなかったから、落ち込んでいるらしい。しかも副会長にもなれずやる気をなくして、授業も休みがち。先生、見かけたらはげましてあげて」といわれた。Hは1年生のころから学院の行事に積極的に参加し、教職員からは次期会長候補とみなされていた。ところが、会長に選ばれたのはIであった。IもHと同様に学院の行事を手伝ってくれることが多い学生であったが、当時の学生会の中でのIの立ち位置は、メンバー間でトラブルが生じたときに調整役をおこなったり、場をまとめることであり、目だった学生ではなかった。Hは、選ばれなかった後にも会長になることをあきらめきれず、教員たちに自身の学生会への貢献を訴えてまわり、登校拒否も引き起こしたが、Iを会長とするという学生たちの意見は覆らなかった。

その後、同じ学年の学生会メンバーであるKに話を聞くと、「Hは見えないところでサボっていた。学生会主催の行事の前に準備に参加せずに、自分が気に入っているボランティアや就職を希望している航空会社の見学会とかばかりいつている。みんな知っているよ。知らないのは先生だけ」と強い口調で意見された。

【事例5】努力の代償

学生会の面倒を見ている職員Cが筆者のところにやってきて、「次の会長になるだろうと、私たちが考えていたAを会長にしないという意見が学生たちの中で出ているらしく、Oが会長になるかもしれません。そうなったらAは落ち込むでしょう」と学生

会の選抜について教えてくれた。さらに、職員の C は「今いる 4 人は 3 対 1 で分かれています。その 3 人のうちのひとりの発言によって、後のふたりが影響を受けて会長は A ではなくて H にしようとして話し合っているそうです。3 人の言っていることをそのまま伝えると、A はみんなで考えてものごとを決めるのではなくて、決めたことを自分たちに伝えている。また、先生たちにひいきされているということも話していました。私もう少し学生話を聞いてみます」と述べた。また学科の教員からも同様のことが伝わってきた。その後、周囲の心配をよそに会長はあっけなく A に決まった。しかしそれから、教職員との交渉・学生会主催の行事の準備など執行部全員が関わることが望ましい場合でも、それらをおこなっているのは A ひとりの場合がほとんどで A は会長の役割にうんざりしているという声がきこえてきた。一年後に彼女が会長を引退するときに、「私たちは、レセプションクラブのようにテレビや新聞に出ることもなく、縁の下で力持ちだった。だから何かの見返りがほしい」とある教員に訴えた。

前節で述べたように、学生たちによる人物評価は、教職員による当該学生の人物評価と大きくずれてはおらず、学生たちが学生会のメンバーとしてふさわしいとみなす人物像、さらに選ばれた者たち自身の自己評価は「優等生」と一致する。また【事例 4】と【事例 5】から明らかなように、学生の選抜は学生どうしで決定するという暗黙のルールがあるものの、学生たちは教員の評価を意識しており、実際には「教員にも納得される」人事をおこなうという意識が働いている。ただし、学校社会では一般的に、優等生であることに関して「教員の見ているところと見ていないところで態度を変える」あるいは、教員に気に入られるように振舞うことで「ひいきされている」といった態度は、ある種の不公正として受け止められがちである。

先に触れたように、学生会の会長になることは、他の生徒から敬意や憧れを引き出したり、学生生活において責任ある特別な経験をする機会を得るだけでなく、教職員や O B とのかかわりを通じて就職を後押しされる機会を得ることにもなる。実際に【事例 5】の A は、引退後に会長の仕事の「見返り」を要求した。当然ながら A が会長職を引き受けた理由のすべてが「見返り」にあったわけではないだろう。ただ、「見返り」があることや、会長になりたい者が見返りを少なからず期待していることは、他のメンバーにも共有されている。そのような特典つきの役職は、彼女たちの日常的な関係性において潜在的な争いの種ともなりうる。それゆえ、以下のような事態が生じることもある。

【事例 6】先輩に役職を決めてもらう

「今年の役職決まりました。私たち、自分らで決められなかったから先輩たちに決めてもらいました」。N が 1 枚の紙を見せながらそういった。先輩に決めてもらったという点に驚きを覚えた筆者が、「そう、珍しいね。みんな納得したのかな？」と尋ねると、N は「はい。だって、私たち一回もケンカしたこともなくて仲良しだし、後輩にビシッ

と言うときは、Mちゃんの役目、専門的な細かい作業はKちゃんの役目、Sちゃんは笑顔で私たちを癒すムードメーカーの役目って、今までの自然と役割分担があったんですよ。それに私も含めてだれも会長になりたくない人ばかりで、譲り合いをしていましたから。先輩なら私たちを見てくれているし、みんな納得です。で結局私が会長になりました」と答える。筆者が「この役割について、どんな風に話し合ったって先輩たちはいったの？」とさらに尋ねると、Nは「あ、はい。Mちゃんは留学にいて1年間の活動ブランクがあるし、Kちゃんは他の活動もやっている。それに比べて、Nちゃんは私たちともうまく付き合ってくれたし、Nちゃんがいいと先輩たちは考えたそうです」という。筆者が先輩による評価を素直に受け取るNに対して「あなたはそれでいいの」と確認すると、「はい。先輩のようににはできないと思うけど、みんなが助けてくれると思う。後輩にはMちゃんやKちゃんがばしっと言ってくれるし」と明るく答えた。

この事例は、学生たちにとってリーダーが決まる際のある種の理想的な形を示している。正規の執行部メンバーを選抜する際に「授業態度が真面目である」といった基本的には組織運営と直接的な因果関係にない指標を重視する彼女たちには、組織運営に必要なリーダーとして適切な資質や特性とはなにかに関する具体的なイメージを持っていないだろう。むしろ彼女たちにとってリーダーとなりうる人は、第1節で述べたリーダーとして特質すべき資質—例えば、PM理論でいうところの統率力、調整力—ではなく、上述したように「集団の和を乱さない」、彼女たちの情意評価が根ざしており、教職員たちの評価を過度に気にして「見ているところと見ていないところで態度を変える」といったネガティブな要素が表出していない人物である可能性が高い。また、そのような「集団の和」を重視する彼女たちにとって、和が乱れる可能性があるリーダーの自主的な選抜自体が負担となりうる。

実際、自分たちでメンバーを選ぶ、あるいはリーダーを選抜することが負担であったことは、2016年には当時の学生会長と執行部の強い希望で選抜制自体が廃止されたことにも如実に示されている。新しいルールでは、学生会チルドレンになった学生は、本人から「やめる」という申し出ない限り学生会の執行メンバーとして学生会活動に従事することとなった。

4. 実際の組織運営とリーダーシップの特質

次に、第2節と前項で述べたようなプロセスで形成された学生会では、どのような人間関係が展開し、そこでリーダーシップはどのように発揮されるのだろうか。以下では、学生会活動における女子学生の集団の特質と、リーダーシップとの関係について検討する。次の事例は、会長経験者の卒業生に対する聞き取り調査（2016年8月実施）から浮かび上がった学生会の人間関係である。

【事例7】執行部の不協和音

会長経験者の卒業生の一人は、学生会の活動を振り返り次のように述べた。「不思議なことに任期中は、ギスギスしていても話をしないといけないことがあったので、そんなときには普通に接していた。いまは授業がそんなにないこともあって顔をあわさないが、そのことが原因かどうかわからないが、当時のメンバーとは分裂したままだ」。

この年の学生会は、執行部メンバー間の揉め事が多かったが、卒業生のこの会長は揉め事が収束したときになってようやくその事実を知ることが多かったという。活動開始早々に留学した執行部メンバーの1人と、3人のメンバーが、ソーシャルネットワークワーキングサービスのLINE上でのやり取りを通じてもめた。揉め事の発端は、留学した学生が「学生会のメンバーは合コンにいったいはいけない」と言ったことであり、それに反発した学生たちと、LINE上での悪口合戦になったという。

その後も不仲な状態がつづき、この年の執行部メンバー6人は最後まで結束することはなかった。また、執行部メンバーの不仲は、時として情報の伝達ミスにつながり、「聞いた」「聞いていない」「いった」「いわない」という喧嘩にも発展した。学生たちの説明によれば、揉め事を中心にいたのはAとBであったようだ。たいていは学院が期待する優等生的な服装や振る舞いをせず、「合コンに行く」といった自由な振る舞いをするAに、高校生の時に生徒会長を経験し留学した学生であるBが注意することで口論となった。その他の執行部メンバーであるCとDも、Aと仲良くなる中で新しい楽しみ方を知り、自由なキャンパスライフを謳歌することを支持したため、一緒になってBと口論した。6人の執行部メンバーのうち、A、C、DのグループとBを除く、二人のメンバーは大人しく、揉め事が生じても傍観者に徹していたという。会長も傍観者の一人であった。会長によれば、「6人のキャラが違いすぎて」、最後まで「ギスギスした感じ」を残したという。

思春期の学校内における集団構造には男女によって顕著な違いがあることを指摘されており、女子のグループは相互に独立し、男子のグループに比べて排他性が高いとされる(天野 1975; 1985)。中高生の女子集団を扱った研究では、女子は「自分が属しているグループからはみ出ないように並々ならぬ努力をしております」(保坂 1993)、ほとんどの女子学生は、学校内に発生する「女子のグループ」に対して否定的なイメージを持っているが、情緒的で親密なつながりを求める以外にも「ひとりで浮きたくない」「普通でありたい」等の孤立を回避する志向性(佐藤 1995; 小沼・山口 2016)が強く働くため、いずれかのグループに所属しがちであるとされる。第3章でも引用した宮崎(1993b)が述べるように、女子高生のあいだでは、例えば「勉強グループ・ヤンキーグループ・オタクグループ・一般グループ」など、異なる価値規範や行動文化をもつグループがクラス内に形成される。そして、女子グループが仲良しグループ以上の大きさになると、その内部に価値規範や行動文化を同じくする小人数の「派閥」ができる。

また、女子大学と共学大学をあわせて 5 つの大学で友人関係の特質を調査した吉田は、高校生に特有の行動であるとされてきた同調行動／共行動（トイレに一緒に行くなど）は大学生になっても発現しており、また女子大学では友人との価値観の違いを実感するのを避けるため本音は言わず、ありのままの自分を見せないように防衛的に友人と関わる一方で、自分に対する友人からの批判に敏感な傾向が見られることや、女子大学では友人と儀礼的に関わり、グループでいるよりもひとりでいるほうが気楽と考える者がいることなどを明らかにしている（吉田 2003）。

【事例 7】のように、学生会の和が何らかのはずみで乱れると、最後までしこりを残すケースとなる。学生会の運営が高校生までの女子集団の維持と同じ理解（あるいはその延長）で動いている場合、「和を乱さない」人選をすることが何より重要な課題となる。

【事例 8】会長とその他のメンバーとの関係性

【事例 6】で先輩によって会長に選出された N は、会長職に在任中、筆者をはじめ周囲が心配するほど会長の仕事をこなすこととなった。彼女たちの卒業後に N を補佐する副会長の立場をまかされていた M は、N によるリーダーシップについて、次のように回想した（2016 年 8 月 22 日）

「同期のメンバーはみんなまじめな人柄で会長が頑張っているからやらないといけないと感じる子が多かった。会長はいつも大変だといいいながらヘルプを出さなかったので、他でサポートしようと思ってそうしていた。同期が打ち解けていたとはいえないし、仕事だからそれもありかなと思う」。

この年のメンバーは、まじめな学生揃いであったという。M 自身は、留学中に髪を真っ赤に染めたり、学内のイベントでフランス人形の格好で参加するなど、執行部のメンバーの中では浮いた存在であったが、後輩からは苗字ではなく下の名前で呼ばれ慕われていた。M は、同期の会長（N）が自分ひとりで何でも仕事をやり、副会長である自身を頼ってくれなかったことや、同期のコミュニケーションが図れなかったことに違和感を持っていたという。

【事例 6】で会長に選ばれた N は、上述したように「私たち一回もケンカしたこともなくて仲良しだし、後輩にビシッと言うときは、M ちゃんの役目、専門的な細かい作業は K ちゃんの役目、S ちゃんは笑顔で私たちが癒すムードメーカーの役目って、今までの自然と役割分担があっただですよ」と語っていた。しかし、そうした「仲良しのグループ」における「キャラ」「個性」に応じた自然な役目は、実際に学生会の仕事における役割分担としてはうまく機能しなかったようである。

都市部の主婦層を研究し「女縁」という言葉を広めた上野（2008）は、女性集団のリーダーシップについて、「社会学者のタルコット・パーソンズのシステム理論によれば、

集団には道具的リーダー（集団をひっぱっていくお父さんの役）と表出的リーダー（集団をまとめるお母さん役）の二つがある。ふつうこの二種類のリーダーシップは、家族のような小集団でもちがう人格の間にべつべつに担われている。だが女縁の中では、リーダーシップの機能分化は一般にすすんではない。発言力の強い人は結局雑務も自分で引き受けるし、その逆も真なり。集団のメンテナンスに果たすインフォーマル・リーダーの役割は大きくリーダーの交替もあまりない」（上野 2008：68）と述べている。学生会の運営において会長職に結果として着いた者が第 1 節で述べたリーダーシップ理論において P 行動も M 行動も担う傾向にあることは、【事例 5】にも示されている。

ここで重要なことは、結果として会長職についた者のリーダーシップの特徴は、結局のところ、彼女たちの論理では集団の自己調整機能のなかに回収されることである。何らかの問題が生じたら教員に訴え、先輩に人事を決めてもらうことを喜ぶ彼女たちは幼くみえるかもしれない。すなわち、平安女学院大学学生会の学生たちは、問題の自己解決に必要な能力や集団をマネジメントする能力がなく、一見すると指示命令を与えてくれる統率型のリーダーが必要な集団であるようにみえる。しかし、彼女たち自身の「人事」や集団での人間関係に関する回想には、そのような統率力や能力のある者が常に評価されるわけではない可能性も示されている。例えば、外部団体に活躍し自信に溢れていた【事例 1】の学生や、留学後に自前の英語勉強クラブを立ち上げた【事例 2】の学生は、学生会の集団論理における人選においては評価を獲得できなかった。むしろ、事例課題達成のための統率力や集団内での調整役、学校とその他の学生との交渉力などが求められる統率力のあるリーダー、あるいは先見性と優れた人格を持ち、集団の個々の成員の能力を引き上げるサーバントとなりうるリーダーの有用性は、「集団からはずされず、集団を取りまく彼女たちの世界において「普通」という評価を獲得し、集団内部の微細なパワーバランスを可視化しないようにしながら、個別の課題においてそれなりの着地点をみつけていく」という緊張関係のなかでサバイブしようとする「個々の成員」による集団内部の生存戦略の複雑な相互作用のうえでしか評価されないと考えることもできる。

そのように考えると、第 1 節で深山の整理を借りて述べた目標達成や組織力向上のための「効果」に焦点をあてたリーダーシップの類型も、統率型のリーダーシップから奉仕型のリーダーシップへの転換を唱えるサーバント・リーダーシップも、彼女たちの集団形成・集団維持の論理にそぐわない可能性がある。第 1 節の（3）で紹介した大妻学院の理事長である花村が述べるように、彼女たちの集団を「自己調整機能をもった生命体」であるとまなざし、誰がどのようなリーダーとなりうるかは大きな問題ではないとした場合、彼女たちに向けたキャリア教育は何を教授するべきだろうか。それは、企業における良妻賢母となるべく「参謀型」リーダーを育てることへと向かうのではなく、彼女たちが集団論理の中で互いを認め合う価値のプロセスそのものを、女性が活躍するための資質へと転換していくことを支援する教育を展開することではないだろうか。

このように考えると、彼女たちの集団論理をくみ上げ、女性たち自身が参照しうる「位階秩序」を、高校生のもの（たとえば「授業態度が真面目である」「勉強ができる」「ギャルである」「オタクである」等）とは異なる形で大学教育がどのように提供していくことができるかが重要な課題として浮かび上がる。学生会の学生たちが、「人事」においてとりあえず参照した「貴品女性としてのモデル」は授業態度といった優等生的なマナーや、「仲良し」や「先生に気に入られる」ために必要なコミュニケーション力といった表層的なものである。そのような表層的なマナーではないマナーの意義、単なるコミュニケーション力に還元されないホスピタリティ、すなわち「他者理解」「他者配慮」「他者との相互発展、相互創造」をいかに教えていくかを考えていくことが、迂遠ではあるものの、彼女たちの集団において個々がリーダーであり参謀として活躍していくための基礎となるのではなるように思われる。

終章

1. 総括

本論文は、地方の女子大学が「女子」を看板に掲げ、観光産業への人材輩出に適合的なホスピタリティ・マナー教育を展開する経営戦略的な意義を問いながら、社会や企業の期待するジェンダー規範や性別役割期待が織り込まれた同教育の内実を、現代の女子大学生に意味ある形に再編するための方策を考察するための先駆的なケーススタディとなることを目指してきた。終章では、まず全体を概観し、総括する。

序章では、ホスピタリティ・マナー教育、女子教育に関連する先行研究を整理し、本研究の目的と課題を述べた。

第1章は、日本の観光立国化を背景にして、日本の観光業界を活性化し、日本の観光振興政策をけん引する人材育成を目的に、2007年「観光立国推進基本法」施行と時を前後して、全国の大学で観光系学部学科が急増する過程をみていった。「観光」を日本経済の起爆剤にすることを企図した政策の影響で、2007年を境に全国の大学が観光系学部学科を設立していった。その背景には、少子化時代の生き残りをかけた大学の経営戦略があった。それから10年の歳月を経た今、それらの観光系の学部学科は学部が廃止になったり、地域創造学部のように別の名称となって再出発をしたりしている。これは「観光」が必ずしもすべてを救うわけではない証左である。また、近年の観光系学部学科のカリキュラムには、PBLが取り入れられることも多いが、現行の観光系学部学科のように、一時のブームで終わらせてしまわないような教育的効果のあるプログラムの開発が必要である。また、第1章では観光系学部学科のカリキュラムを共学大学と女子大学との比較、検討をすることによって、両者のカリキュラムは一見すると同じであるように見えるが、女子大学はジェンダー規範を取り入れたプログラムが展開していることを明らかにした。ここではジェンダー規範は社会人基礎力の養成という名目で、初年次教育のマナーの授業に組み込まれている。特に事例とした跡見女子学園大学では、マナーの授業を共通科目に組み込み、元客室乗務員の非常勤講師が担当するなど、女子学生の関心を引く工夫がなされている。このように観光系学部学科の開設の背景にある大学経営の安定という思惑は、地方の大学においてより顕著にみられる。

第2章は、少子化の影響と大学改革構想が女子大学に与えた影響、観光ホスピタリティ教育を実施するにいたるまでの歴史的過程を概観し、女子教育と観光ホスピタリティ教育との連続性・不連続性を明らかにした。まず、大学改革構想が女子大学の生き残り戦略に影響し、女子大学の存続をかけて観光ホスピタリティ教育が実施されたことを平安女学院の事例から示した。ただし、平安女学院大学の歴史的な経緯を中心に女子教育の歴史を辿ると、女子教育の教育理念は学校ごとに大きく異なっていたことも示された。ミッション系女子学校においては女子専門学校を経て短期大学となり、その後4年制

大学になった類型が主流を占めていること、戦後の学校改革後すぐに4年制になった女子学校は日本の女子高等教育をリードし、その一部は大学院を持つ総合女子大学に発展していることなど、女子大学の間には歴史的な経緯に異なりがあることが明らかになった。さらに、女子大学における観光ホスピタリティ教育を検討するために、観光ホスピタリティ教育が大学に導入され、現在にいたるまでの経過とそこで生じた課題を再考し、平安女学院大学が観光ホスピタリティ教育を、学部カリキュラムに組み込むようになった経緯を詳細にお話した。日本で女子が教育の機会を持った明治から平成までは三つの時代に区分でき、平安女学院はそれぞれの時代の社会からの期待に応じて教育目的を変化させていったことが認められた。明治期にキリスト教布教のために宣教師が聖書の内容を英語で教えることから始まった平安女学院の教育は、良妻賢母、秘書、英語教育から観光ホスピタリティ教育への移行と、教養から実学への転換を通じて学校の存続を目指した道であり、女子ミッションスクールの教育理念であった夫や子どもを家庭でもてなす西洋的良妻賢母や、会社の妻役割を果たす通訳や秘書の教育から、国内外の観光客をもてなす観光産業の人材育成へと向かう変遷は、女子教育に社会的ニーズを反映していく過程であり、とりわけ「貴品女性」の表象にあらわされている女性性を意識した教育を展開していくプロセスであった。だが、共学化と大学の淘汰が進む中で、女子大学の生き残り戦略の一端を担う平安女学院大学の観光ホスピタリティ教育は、新たな「観光ホスピタリティ教育」を構築しなければいけない時にきていることも示した。

第3章では、平安女学院大学の女子学生たちがホスピタリティやマナーを学ぶことに反感をもったり、逆に積極性を見出したりする要因を「女子力」に着目して検討した。同大学は、第2章で詳述したように、教養から実学指向へ向かう社会情勢に即した形で、その教育内容を英語、良妻賢母教育から観光ホスピタリティ教育へと移行させ、観光産業の人材育成と女子教育が重なる地点でスキルとしてのマナーの教授に比重をかけてきた。しかし女子学生たちは、「貴品女性」や「躰・心得・愛」を体現したマナーやホスピタリティ教育に対し、ある種のジェンダー規範を嗅ぎ取り、そうした規範を特定の女性像へと結び付けた上で、その女性像と自身との遠近で講義の意義を理解するとともに、苦手意識・反発心あるいは強い関心を抱いていた。

ホスピタリティやマナーの講義に苦手意識をもつ学生たちが嗅ぎ取るように、現実社会においては講義で教え込まれるスキルとしてのマナー、心持ちとしてのホスピタリティだけで、彼女たちが望むような人生を手に入れることは難しい。またマナーやホスピタリティを手段として割り切り、課題をそつなくこなす学生たちも現実社会の複雑な人間関係において、どこまで手段としてのマナーやホスピタリティを応用できるかは不確かである。事例に挙げた「ジェネリックスキル」の授業では、彼女たち自身が「女子力の高い学生」と評価し、かつ本人自身も同教育にスムーズに適応しているとみなす学生がぶつかりうる、ひとつの人間関係の軋轢を提示した。他方で、マナーやホスピタリティ教育に拒否反応を引き起こしたり、苦手意識をもつ女子学生たちがグループワークに

において力を発揮する事例も提示した。近藤が指摘するように、現代の女子学生たちが学校教育の場を離れて抱く「女子力」のイメージは多様化している。良妻賢母型女子教育の流れと企業が求める社会人力とのはざままで考案されたホスピタリティ・マナー教育は、学生たちが社会を女子としてどう生き抜きたいかをめぐるスキルと考え方の多様性に追いついていないといえる。また、同教育に反発心や苦手意識を持つ学生たちに、マナーやホスピタリティが必ずしも外見的な美しさで決まるわけではないこと、マナーやホスピタリティ教育は、旧来のジェンダー規範に即した組織の役割分担が求めるコミュニケーションスキルを磨く場ではないことを実感的に理解させ、女子学生たち自身が考える多義的な「女子力」を活かせる教育を女子大学で開拓する必要がある。多様な個性を持った学生に、ビジネス社会においては、月並みな表現ではあるが、他者に受け入れられ信頼される者が成果を得られるというホスピタリティの概念を伝え、各人の個性や対人スキルの特徴を伸ばす形の教育を考案することが重要であることを指摘した。

第4章では、平安女学院大学の課外活動のひとつ、ホスピタリティ・マナーの学びを就職に活かすというレセプションクラブの活動と、その特色を明らかにし課外活動とキャリア形成の連関を検討した。同クラブは女子学生にとって、就職活動において有利となるスキルを実践的に習得する場と期待されていた。しかし、レセプションクラブが、課外活動による貴品女性の育成という大学の広報戦略に合致しメディアへの露出や対外的な活動が増えるにしたがって、女子学生にとってある一定期間に芸能活動のような華やかな体験が疑似的にできるという新たな価値が付加された。そして、クラブ活動で受付や案内業務などの女性性に特化した接客を担う選抜の過程では、企業が求める女性像に則した者が選抜されるという、社会、特に企業におけるジェンダー視点を反映した構図が生じていた。ここで重要なことは、女子学生たちにとって、例えば、キャビンアテンダントや秘書のような企業の求めるよき女性像は、憧れではあるが、それだけを肯定し目指すことが彼女たちの夢のすべてではないことである。同クラブ活動における経験は、たしかにその後の進路選択や就業後の自己充足感に影響を与えることに貢献しているが、それは活動内容が持つ遊戯性やイベント性を体験することによる満足感も含まれている。

現在は社会人基礎力や学士力といった汎用的能力の育成を高等教育機関である大学が担う時代となり、正課授業と課外活動を連動させた新たなキャリア教育の議論がなされつつある。そこでキャリア形成に資するために検討される課外活動は、人間・人格形成と実務的スキル習得に重きをおいている。だが課外活動とは何より、遊戯性や楽しみをふくむイベント性を基盤にした活動であり、人間力や就職に活かされるスキルの体得はそこから派生する副次的な効果である。第4章で検討した課外活動は、観光産業への就労を目指す女子学生が就職に有用な接遇スキルを学ぶと同時に、企業や社会が期待するジェンダー・イメージや自身が抱いた憧れの職業人イメージに近づくことで自己実現欲求を満たし、そこで得たスキルや評価の汎用可能性を模索しながら、それぞれの就職

活動に踏み出していくための踏み台、機会となっていた。中等教育課程まで多くの学生は個性重視の環境におかれつつ、実際の社会や企業文化と触れあう機会をほとんど持たない。離職率の高さが問題とされる現在、社会人へと移行する過渡期におかれた女子学生が個人の特性ややりがいを見つけていくためには、特定の就職や就業後の活躍に必要な力を培う場だけでなく、企業・社会／自身のイメージや期待を「イベント」「楽しみ」のなかで捉え返す場をつくることも課外活動に課せられたひとつの役割として重要であることが本章では明らかになった。

第5章では、平安女学院大学学生会という女子大学の課外活動を事例として、女子大生の組織運営やリーダーシップの特質を検討した。課外活動で繰り広げられる女子の集団論理をくみ上げた上で、いかにして個々の女性たちの集団内部のサバイバルの論理と整合的なキャリア教育を考案できるかにおいて、リーダーシップやマナー、ホスピタリティの意義をいまいちど見直した。現在、産業界では従来型の統率型なリーダーシップから、サーバント・リーダーシップ論に代表されるような、奉仕型のリーダーシップ、すなわちホスピタリティ教育で培われる精神と親和性の高いリーダーシップのあり方への転換が注目を集めている。また女子大学では社会で活躍する特色ある女性リーダーシップの育成が検討されているが、なかには第2章で述べた「良妻賢母」教育と女子教育との連続性を積極的に認め、リーダーの妻役となりうる参謀型リーダーの育成を掲げる大学もある。だが、これら旧来型のリーダーシップ論も、サーバント・リーダーシップや参謀型リーダーシップの理念のいずれであっても、大学が女子学生あるいは女子大学の果たすべきキャリア支援に適合的な形態は何かを判断する前に、まずは女子学生たち自身がどのような論理で集団を形成し、そこでいかなるリーダーシップが望まれたり理解されているのかに寄り添うことが重要である。

学生会の会長職についた者のリーダーシップは、彼女たちが形成する集団の自己調整機能のなかに回収されていた。このことは還元すれば、彼女たちにとってリーダーシップとは、彼女たちの世界において「普通」という評価を獲得し、集団内部の微細なパワーバランスを可視化しないようにしながら、個別の課題においてそれなりの着地点をみつけていくという緊張関係のなかでの複雑な相互作用のうえでしか評価されないことも示している。そのように考えると、目標達成型のリーダーシップの類型も、奉仕型のリーダーシップであるサーバント・リーダーシップも、彼女たちの集団形成・集団維持の論理にそぐわない可能性がある。このような可能性を踏まえると、彼女たちの集団維持の論理、すなわち女子学生たちが自らの集団にメンバーとして招き入れる際の、あるいは活動を通じてメンバーを評価する際の「他者理解」それ自体を深化させるところにこそ、女子大学教育が果たすべきリーダーシップの育成はかかっていると考えられる。事例に挙げた学生会の女子学生たちが考えるコミュニケーション力とは、高校生のクラスの階層化や集団形成を対象とした社会学的研究で示されきた内容と似通った、「優等生的なマナー」や先生に気に入られるためのコミュニケーション力、あるいは友人間の

「仲良しの関係」に必要な「空気を読む」能力といったものが占めているようである。こうしたマナーやコミュニケーション力に対する価値付けは、おそらく高校生までの学校教育や彼女たちを取り巻いてきた社会が課してきたものでもあるだろう。大学におけるホスピタリティ・マナー教育が優等生的なマナーではないマナーの意義、単なる処世術としてのコミュニケーション力に還元されないホスピタリティの意義をいかにして提供していくかを考えていくことは、彼女たちの集団において個々がリーダーであっても参謀であっても活躍していくための基礎を与えることにつながることを本章では示した。

2. 本論文の研究史上の意義

本論文の意義は、以下の2点に集約される。

第一に、観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育を、地方の女子大学における経営戦略上の課題として検討した点にある。本論文では、まずこれまでほとんど論じられてこなかった観光ホスピタリティ教育と女子教育との重なりを、具体的な事例を提示して明らかにした。従来のホスピタリティに関する先行研究では、人材育成や経営スキルの重要性から派生したホスピタリティ・マネジメント研究、地域活性化に貢献するための観光ホスピタリティの事例研究が蓄積されてきたが、いずれにもジェンダーの視点が欠けており、観光産業の主要な担い手である女性に向けた観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育をめぐる研究は発展途上であった。他方で、従来の女子教育研究は、新規の分野である観光ホスピタリティ教育やそれに付随するマナー教育を十分に扱ってこなかった。本論文はそれらの不足を補うものであった。

しかし、良妻賢母教育や英語教育の流れをくむ女子教育と観光ホスピタリティ教育やホスピタリティ・マナー教育との連続性、そこに潜むジェンダー観は具体的に問われないうまま、少子化による入学者数の減少が喫緊の課題となった女子大学ではすでに、職業教育を重視した生き残り戦略として観光ホスピタリティ、ホスピタリティ・マナー教育が看板に掲げられ、重視されるという現状にある。職業教育重視に傾く動きは、大学の進学率と就職率、学びと就職後の即戦力とのミスマッチが問題化され、文部科学省の有識者会議では、国際的に通用する研究人材を輩出するG（グローバル）型大学と、産業界の要請に合致した専門的な職業教育を施す大多数のL（ローカル）型大学に二分化させる構想や、中央教育審議会における「実践的な職業教育をおこなう新たな高等教育機関の創設」の提案などが密接に関連しており、一つの大学としての意思決定を超えたレベルで要請されているものである。G型・L型構想に対しては批判が多いにも関わらず、既存の学問分野に分類できない観光、食、ファッションなどの分野を新しい制度のもとで産業界に合致した職業・社会人教育への置換する動きは既に進展しており、その中で「L型」に区分された女子大学は観光産業への人材輩出に適合的なホスピタリティ・マナー教育に活路を見出すようになっている。この観点において、ホスピタリティ・マナー教育は、

女子大学の経営戦略上の課題を抜きに検討することができない分野であることを本論文では指摘した。

ただし、序章で述べたとおり、「L型」に分類される女子大学が生き残りをかける上で「女性性」、あるいは「女子」に特化した職業教育プログラムを戦略的に活用し入学者を引き付けていくことと、その内実としてどのような教育を実践していくのかは異なった問題である。

本論文の第二の意義は、こうした観点に立ち、現代の女子学生の多様性を包括しうる形にホスピタリティ・マナー教育を変革していくための基礎研究として、まずは現行のホスピタリティ・マナー教育及びそれに密接に関わる課外活動における女子学生たちの応答や意見を具体的な事例を通じて明らかにしたことにある。本論文では、女子学生たちがマナーやホスピタリティを「女子力」として理解・解釈していることに着目し、社会学やカルチュラルスタディーズの議論を適宜参照しながら、現行のホスピタリティ・マナー教育の問題点及び課題を多角的に指摘した。また二つの課外活動を事例に、キャリアパス支援としてのホスピタリティ・マナー教育と密接に関連する、スキル獲得やリーダーシップ育成の議論を再考した。

3. 女子大学における観光ホスピタリティ・マナー教育の刷新に向けた研究課題

冒頭で述べたように、本論文の課題は地方の女子大学が「女子」を看板に掲げ、観光産業への人材輩出に適合的なホスピタリティ・マナー教育を展開する経営戦略的な意義を問いながら、社会や企業の期待するジェンダー規範や性別役割期待が織り込まれた同教育の内実を、現代の女子大学生に意味ある形に再編するための方策を考察することにある。以下では、本論文の成果を踏まえて、3点を今後の観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育の課題として提示したい。

第一に、スキル教育偏重のカリキュラムに従来の教養科目が果たしてきた役割をいかに取り込むか、またスキル科目と数少ない教養科目とをいかに有機的に連動させることが可能かを、女子大学の経営戦略との兼ね合いのギリギリの地点で考察していくことである。すなわち、大学の経営戦略に即して就職に直結するスキル育成を実践しながらも、もともとは哲学や人類学、社会学をはじめとした教養科目のなかで議論されてきたホスピタリティの意味を再構築する方途を考え抜くことが重要である。

第3章で述べたとおり、マナーやホスピタリティ教育に対し苦手意識や反発心を抱く女子学生たち、逆に課外活動でもマナーの習得に取り組むほど同教育に関心をもつ女子学生たちはいずれも両極端であるが、スキル、処世術、あるいは「外見」といった生まれ持った資質としての「女子力」にマナーやホスピタリティの意義を還元して理解するという点で共通していた。このような解釈・理解が当人の苦手意識やコンプレックス、さらに企業や社会におけるジェンダー規範や性別役割期待に即した「処世術観」を再生産する危険性を意識しないままに、スキルとしてのマナーを体得させることには問題が

あるだろう。他方で彼女たちが考える「女子力」は、必ずしも対人スキルや処世術、男性に好まれる態度や見せかけ、既存のジェンダー規範に対応しながら「上手くやるコツ」だけでなく、自分らしさや自己実現に関わる仕事の進め方や、女性としての多様な生き方、女性としてのしなやかさや強さを他の女性たちに承認される力といった観点も含まれている。そうであるならば、彼女たちに女性、女子である自身に多様な価値を見出したり、他者の多様な生き方を理解・承認するという意味での力を、「女子力」という「看板」を使って再構築することも可能なはずである。また第5章で述べたように、彼女たちが集団メンバーとしてリクルートしたり、リーダーを選出したりする際に重視する、授業態度や「優等生的」態度、集団の和を乱さないためのコミュニケーション力は、集団を維持・調整したり、他者をエンカレッジしながらまとめていく際に重要となるマナーやホスピタリティの原義とは大きく離れていることに気づきを与えることが重要であろう。

序章で述べたとおり、ホスピタリティという概念や定義は多岐に渡り、共通した見解はない。だが、服部勝人による定義「人類が生命の尊厳を前提とした創造的進化（Creative Evolution）を遂げるための、個々の共同体もしくは国家の枠を超えた広い社会における、多元的最適共創関係を成立させる相互容認、相互理解、相互確立、相互信頼、相互扶助、相互依存、相互創造、相互発展の八つの相互性の原理を基盤とした基本的社会倫理」（服部 2004a:122）「主客同一の精神をもって、最適な相互満足しうる対等となるにふさわしい共創的相関関係で、互いに遇すること」（服部 2004a:122）にしても、山上徹による柔らかい表現での定義「人に対する思いやり、心遣い、親切心、心からのもてなしを行う行為、すなわち物事を真心から、相手の気持ちを受け止めて相互に適切な行動をとる行為」（山上 2005:13）にしても、ホスピタリティとは、本来「自己」を中心とした考え方ではなく、「他者」あるいは「他者と自己との交流・共生」を中心とした考え方を出発点にしていることに違いがない。マナーはそれを言動で表現したり、自己のうちに身体化したものに過ぎず、マナーの根幹にあるのは、「心配り」、すなわち他者の理解、他者への配慮から出発するホスピタリティである。

このような意味でのマナーやホスピタリティは、実際には就職活動や企業社会で立ち回るために必要なスキル、あるいは商業的に利用される顧客満足度や接客スキルをイメージしたときに立ちあらわれる、「自己利益」「業績」とは全く異なるものである。このような本来のホスピタリティの意味は、哲学や人類学、社会学、文学といった様々な人文社会科学の基礎教養科目において、狭義の「異人歓待」から広義の「共生」の思想に至るまで、諸々の概念や社会事象と連関しながら積み重ねられてきたものである。同様に、元来マナーやホスピタリティは、「良妻賢母」「企業の妻役」として女性にだけ課せられるものではなく、性別を超えた普遍的なものである。社会や産業界が期待するホスピタリティやマナーに組み込まれているジェンダー規範や性別役割期待を女性の処世術や女性としての対人スキルに落としこめず、ひろく女性が置かれている社会の問題と

して捉えるために「女性学」「ジェンダー論」のような講義が必要とされるべきである。

しかしG型L型大学構想は、特定の大学において教養科目を限界まで削減してスキル科目を増加させていく動きを加速させている。本論文が考察した平安女学院大学はそのような動きに乗ることで産業界とのつながりを形成し、入学者数を増大させ、就職率を向上させ、生き残りをかけている以上、「教養科目」の増加を目指すことは容易ではない。であるならば、こうした教養科目が、たとえば、異人、歓待、共同体、他者、信頼、そして女性や「性」に関わって築き上げた理論と知識を学ぶ機会を、どのように「スキル科目」の看板のもとに提供していけるかを考案していくことが重要であるだろう。そのために、ホスピタリティ・マナー教育を「就職のためのプログラム」「キャリア支援」などとして教養科目と分断する理解にこそ意義を申し立て、多様な人文社会科学の専門家が協働してつくりあげる「スキル科目」に再編していく必要性を主張していきたい。

第二に、女子大学だからこそできる観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育とは何かを検討することである。第3章では、通常のマナーの講義やロールプレイングでは課題をそつなくこなし、女子学生たち自身も「女子力が高い」とみなす学生がグループワークにおいて壁にぶつかったり、逆にマナー教育に反発心や苦手意識をもつ学生が他の学生との相互作用の中で力を発揮する場面があったことを提示した。また第4章では、課外活動レセプションクラブのメンバーが、大学の広報戦略や様々な企業からの注目を反映する形で、「外見的な美しさ」を軸としたある種の女性像を基にヒエラルキーを形成していること、だがそうした課外活動を通じて「大企業の受付」や「キャビンアテンダント」など予め持っていた「女性像」への憧れやイメージと折り合いをつけ、「日本製品の良さをアピールする仕事」といった自分なりの進路を見出していくことを述べた。第5章では、学生会の活動に関わる「人事」や「リーダー選出」のプロセスを事例に、女子学生たちが女子の集団の人間関係をどのように捉えているのかを検討した。これらのプロジェクト・ベースド・ラーニングから課外活動の事例研究は、女性どうしの人間関係が内包する問題と女性どうしの関係が切り開く可能性の両方が一つのキーワードになっている。

社会学者の上野千鶴子(2008)は、女性が選択のイニシアチブを握った社会関係の存在に注目し、これを「女縁」と呼び、女性の自立したネットワーク構築の分析用語とした。女子学生だけで構成される女子大学における教育は、対男性を意識し、既存のジェンダーバイアスやジェンダー規範を踏襲した狭義の「女子力」を相対化し、女性どうしの人間関係や対人コミュニケーション傾向を理解しながら、それをもって「女縁」を創造していく可能性も秘められている。そのためには「女子に向けた教育」から「女子だからこそできる教育」へと転換していく必要がある。そうした教育の一つには、プロジェクト・ベースド・ラーニング形式の授業におけるグループ編成を、各人のコミュニケーション傾向や女子の集団の論理を汲み取る形で積極的にプログラム・再編していく方法が挙げられるだろう。また、ミスコンなどへの出場や憧れの職業体験が彼女たちの自

己承認や向上心にもたらず意義を維持しつつ、しかし外見的美しさや優等生らしさ、ある種の対人スキルだけが特権な価値基準となり、ヒエラルキーを構成したり、女子の集団ならではの息苦しさや軋轢に帰結しないような課外活動の基盤となりうる特色ある授業カリキュラムも必要であろう。たとえば、「リーダーシップ・トレーニング」や「ジェネリックスキル」などの科目群に、「女子の人間関係」や「女縁」を取り入れることを考えてみたい。学校を対象とした社会学は、小中高生を対象としたクラスの間人間関係やクラス内のヒエラルキー、いじめ、キャラ化された友人関係の問題など多角的に論じてきたが、女子大学の人間関係に関する実証研究は管見の限り、十分に展開していない。今後、こうした女子大学の女性同士の人間関係や集団論に関して、ごく近年に登場した現代的な「女子学」の議論と連動させつつ、研究を進めていくことで女子どうしの集団におけるリーダーシップや、ホスピタリティのあり方を検討していきたい。

第三に、女子大学としての生き残りをかけた経営戦略とその新たな可能性を模索するための共同研究を、他の女子大学を対象とした研究者と共に展開していくことである。本論文が対象としたのは、平安女学院大学というL型女子大学である。したがって、ここから導きだされた結果が必ずしも、女子大学や女子学生全体を包括している訳ではないし、平安女学院大学の女子学生が日本の女子学生を代表するわけではない。本論文では、平安女学院大学の特殊性と他大学との共通性を十分に考慮して論じることができなかった。他の女子大学との比較研究を進めることを通じて、観光ホスピタリティ教育およびホスピタリティ・マナー教育の意義と可能性を改めて考えていくことを目指したい。

4. おわりに

本論文は、筆者が平安女学院大学でホスピタリティ・マナー教育の教員として教鞭をとり、課外活動で顧問をするなかで出会った女子学生たちや直面した課題、出来事を事例として、自らが実践している教育の課題と可能性を考察したものである。

先端総合学術研究科の博士後期課程に入学し、本論文の元となった論文を書き上げる過程は、想像していたよりもつらい道りであった。それはマナー講師としての実学的トレーニングと経験はあったが、研究の軸足となる専門分野を持たなかった筆者にとって調査をして論を立てることが苦悩の連続であったことにもよる。だがそれ以上に観光ホスピタリティ教育、ホスピタリティ・マナー教育におけるジェンダー規範や、同教育に対する女子学生による意見から同教育を批判的に考察すること自体が、マナー講師として生きてきた筆者自身のアイデンティティを問い返すことになったことにある。

企業の新人研修を担当し、女子社員に向けて企業人となるための教育をしたり、大学の講義で女子学生たちに就職先での即戦力になりうるマナーや対人スキルを教授することは、筆者にとってやりがいのあることであった。マナーやスキルを獲得することで女性たちがビジネスの現場や企業において評価され、社会人としての自信を持つ手助けをする仕事に誇りも持っていた。卒業した学生が訪ねてきて、「他の新入社員ができた

いことを自分ひとりだけできたので会社の人びとから褒められた」「お客さんにすばらしい接客だと感謝された」と嬉しそうに報告してくれることが何より喜びであった。だが、大学教員として女子学生に向き合う中で、マナーやホスピタリティの講義に強い反感や苦手意識を持つ学生に出会ったり、逆に「上手く生きるためのコツ」や「人生のマニュアル」であるかのように同講義に強い関心を持つ女子学生に出会う過程で漠然とした不安を抱くことも多々あった。漠然とした不安を抱きつつも、女子教育におけるホスピタリティ・マナー教育の可能性を明らかにしようと実際に研究に着手してみると、私は社会におけるジェンダー規範や性別役割期待、感情労働の問題を再生産する急先鋒だったのだろうか、私がしてきたことは何だったのかとアイデンティティ・クライシスに陥り、他方で「おもてなし」を学びの柱とする大学においてホスピタリティ・マナー教育に期待がかけられる中で同講義の意義を提示する必要があるという焦りを感じながら、進めてきたものである。それゆえ、結果として中途半端な分析・考察に終わっている点多々ある。積み残した課題に取り組むためには、まずは筆者自身の経験や知識の不足、女子学生に対して実施してきた筆者自身の教育成果を検証することから始める必要がある。本論文はそのような次の長い道のりの基盤として位置づけることを最後に書き添えておきたい。

補論 教養科目とスキル科目の連動に際した困難性をめぐる一考察 —「ホスピタリティマナー演習」と「女性学」を事例に—

補章では、終章で述べた今後の課題の一つ、ホスピタリティ・マナーの講義と教養科目との連動のありかたを検討する一助として、筆者が実施している現行のマナー講義の内容、および「女性学」での講義内容と、そこでの女子学生の反応を紹介する。また、この背景として、スキルとしてのマナーの獲得に偏重していく大学全体の方針があることを指摘する。

1. 就職に直結する／役立つスキルの体得を重視する動き

平安女学院大学国際観光学部の「ホスピタリティマナー演習」は、筆者が担当している。この授業は、筆者が、ビジネスマナーの講演や企業研修を行っている日本航空の元客室乗務員出身の講師の事務所で学び、その後、コンサルティング会社で自らマナー講師として企業や団体に赴き、新入社員に対して指導した実践経験をもとにした内容となっている。

筆者が元客室乗務員のマナー講師から学んだ内容も、みずからコンサルティング会社で指導した内容も、元を辿ると篠田弥寿子氏が1981（昭和56）年に設立した日本現代作法会の礼法をふまえたマナーと、日本航空の客室乗務員の接客研修を組み合わせたものであった。例えば、日本現代作法会では「人の心に配慮した作法、マナーを伝える」を掲げて、冠婚葬祭をはじめとする暮らしのマナー、食事のマナー、ビジネスマナー、子どものマナーまで各種講座を展開し、企業や学校各種団体にビジネスマナーの講演に出向くこともある⁶⁴。また、日本航空の接客研修は前述したように、飛行機を利用する顧客に心地よく対応し、満足を提供するための心構えと接客指導がなされている。いずれも講師、受講者ともに女性が大半を占め、教授する内容も、たとえば「立ち方」では、男性は力強くIラインで立ち、女性はしなやかにSラインで立つといったジェンダー規範を内包したものとなっている。

本授業のシラバスや授業中に配布する資料は、前述した「JAL キャビンアテンダントのいきいきマナー講座」と、筆者がコンサルタント会社に所属していた頃の資料を学生向けにアレンジしたものである。ただし、1981年に考案された篠田氏のマナーの作法を現代においても繰り返し転用するだけでは不十分であると考えており、その年に出版され話題を呼んだ、もしくは受講学生の役に立つであろうと思われるトピックが載っているマナーや冠婚葬祭の書籍を参考に授業を組み立てている。授業は筆者がひとりで担当するため、筆者の意図が比較的正確に授業に反映されている。次に「ホスピタリティマナー演習」の具体的な授業内容を詳述する。

⁶⁴ <http://sahoukai.com/about/#concept> (2017.1.19 閲覧)

本授業は、カリキュラム上では専門演習科目に区分され、他の正課授業と同じく位置
 コマ 90 分 15 回である。受講者は年度によって多少の変動はあるが、初年次を対象と
 しているため半数は1年生、残りの半数は2年生から4年生となっており、合計30名
 程度である。第2章で述べたように、当該授業に限らず、平安女学院大学では授業開始
 と終了時に「起立・礼」の挨拶を実行している。挨拶は全学的取り決めであり、授業と
 授業以外の時間を区分するための儀礼的な意味と、教える側と教わる側双方が互いに尊
 敬の気持ちを伝えるという意味合いがある。筆者も授業において、挨拶は決して指導さ
 れる側が指導する側に頭をさげて教を乞うということではなく、はじめと配慮からく
 る行為だと説明する。

第1回目の授業では、15回の授業の概略を説明する。ここでは、「演習科目であるの
 で講義を聞いているだけではなく、挨拶やお辞儀、来客応対などにまつわる行為を実践
 してもらおう。したがって実践をしたくないと思った学生は、必須科目ではないので辞退
 することも可能である」旨を丁寧に説明している。

(表1)「ホスピタリティマナー演習」授業概要 (2015年シラバスより)

授業名	ホスピタリティマナー演習
到達目標	マナーの歴史、マナー概念の理解
	ビジネス社会に通用するマナーの具体的習得
	学内検定の受験と認定を目指す
授業計画	①オリエンテーション、マナー概念の理解
	②西洋・日本・アジアのマナーの成り立ち
	③マナーの5つの要素(あいさつ、身だしなみ、表情、態度、言葉遣い)理解
	④挨拶・身だしなみの体得と第一印象アップ
	⑤表情・態度の体得
	⑥敬語と言葉遣いの理解
	⑦コミュニケーションの手段としてのマナー
	⑧電話応対の実践
	⑨来客応対の実践(受付・案内・席次)
	⑩来客応対の実践(名刺の扱い・茶菓)
	⑪冠婚葬祭「冠」のしきたりと年中行事
	⑫冠婚葬祭「婚・葬」のしきたり
	⑬冠婚葬祭「祭」のしきたり
	⑭和の作法
	⑮まとめ

この授業は、上記のシラバスからもわかるように実践的なビジネスマナーを中心に展
 開している。上述したとおり、キャビンアテンダントや新入女子社員向けの資料を授業
 で用いていることもあり、ホスピタリティの概念的、理念的な説明よりも、仕事に直結
 するスキルとしてのマナーの習得に多くの時間をかけている。

具体的なテキストの選択などは筆者の裁量に任されているが、このようなスキルの養

成を重視した開講方針は、企業が求める女子社員像に学生を近づけ、内定を採らせるという大学全体の方針をたぶんに反映している。平安女学院大学は「就職率 100%」、加えて航空やホテルなど女子高校生に人気のある観光業界に就くことが可能な実践的コースがあることを大々的にアピールしている。この大学の広報と直結した授業の開講方針において、「ホスピタリティマナー演習」は、就職率を上げて入学者を呼び込むという女子大学の生き残り戦略の一環として位置づけられている。その結果、身だしなみや笑顔、言葉遣いに比重を置く講義内容となっている。こうした就職に直結するスキル養成を重視する大学全体の方針は年々強くなっており、2016年には冠婚葬祭の項目を減らしてビジネス文書で礼状を書くことや電子メールの書き方も「ホスピタリティマナー演習」で実施することになった。

ホスピタリティマナー演習では、まず、ホスピタリティとは「他者への気配りという心、マナーとは気配りという心を形としてあらわすことだ」と説明をする。マナーはよく画一的で堅苦しいものや押し付けられているものと受け止められているが、多様な価値観を持つ個々人に合わせて、柔軟で心地よい関係を築くコミュニケーションのスキルであることを授業を通して繰り返し述べている（別表1）。

次に「マナーの5つの要素」を説明し、それぞれのポイントに説明を加え、ロールプレイング等の実践により体得を目指す。5つの要素とは①身だしなみ②挨拶③表情④態度⑤言葉遣いである。この中で身体動作が伴うのは、③表情と④態度②挨拶である。挨拶は③表情と④態度⑤言葉遣いを合わせた動作になる。

（1）身だしなみ

身だしなみを説明する際には、必ず「おしやれは自分中心の装い」で「身だしなみは相手中心の装い」であり、相手とは特定の人物ではなく、年齢も性別も立場も価値観も様々なあらゆる人たちに自身の装いをみられたとき違和感を持たれないことが大切だと説明をする。そののちに、「清潔感を持たせる」「目的や場所にあっていること」「機能的であること」がその本意であると述べる。身だしなみに関しては、下級生よりも学年が上に行くほどに関心が高い。例えば、3年生が受講の多数を占めるビジネスインターンシップの授業で、企業訪問の身だしなみを説明する回では、「ホスピタリティマナー演習」の時よりも質問が多い。それは数日後に企業訪問に行かなければいけないという事情があることは確かだが、身だしなみに関しては平安女学院大学の教育目標である「貴品女性」を意識してか、筆者のマナーの授業だけではなく、他の教員が学生に身だしなみの指導をすることもある。それが学生たちにとって身だしなみを整えなければ、実習先で受け入れてもらえないひいては就職できないという強迫観念を与えた結果ではないかと考える。

しかし、マナーの授業担当者として、身だしなみを指導する際に「清潔感を持たせる」「目的や場所にあっていること」「機能的であること」だけで、理解を求める困難をしばし

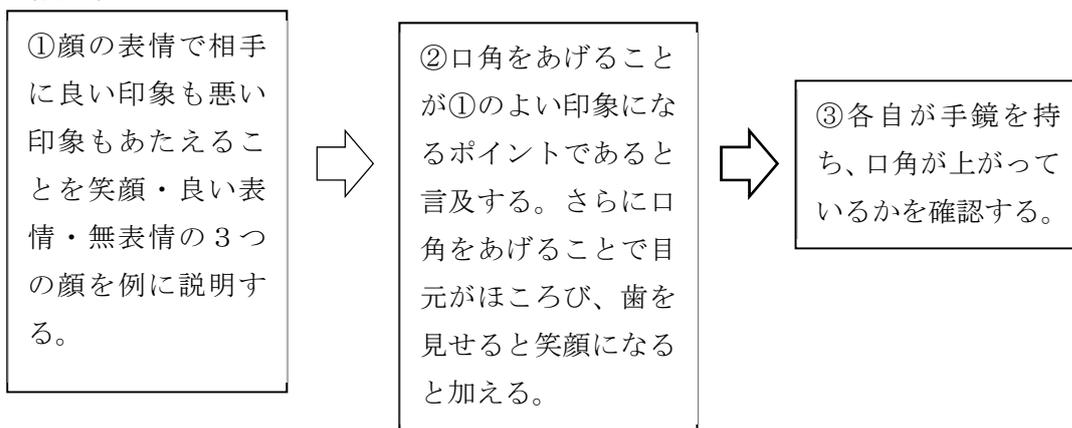
ば感じる。

例えば、ホテル見学をする時間が授業に組み込まれている「ホテル概論」の担当教員が、「ホテルを見学する時には、ホテルの場にあった装いをしてほしいし、そうするように指導するが、黒のリクルートスーツでくるか、破れたジーンズでくるか、両極端だ」（2015年10月）と筆者に述べたことがあった。

（2）表情①

表情の項目から演習の要素が強くなり、説明の後に、ロールプレイングをおこなうという順序をとることが多い。表情は以下のように実施する。特に無表情は「何を考えているのかわからない」や「不機嫌だから、冷たくされるかもしれない」と敬遠される場合もあるために口角を上げて良い表情を作るといいと述べる。

（表2）



不機嫌



無表情

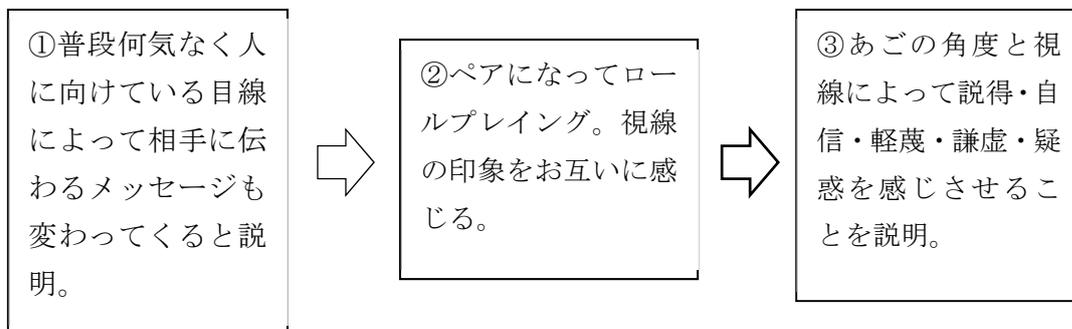


よい表情

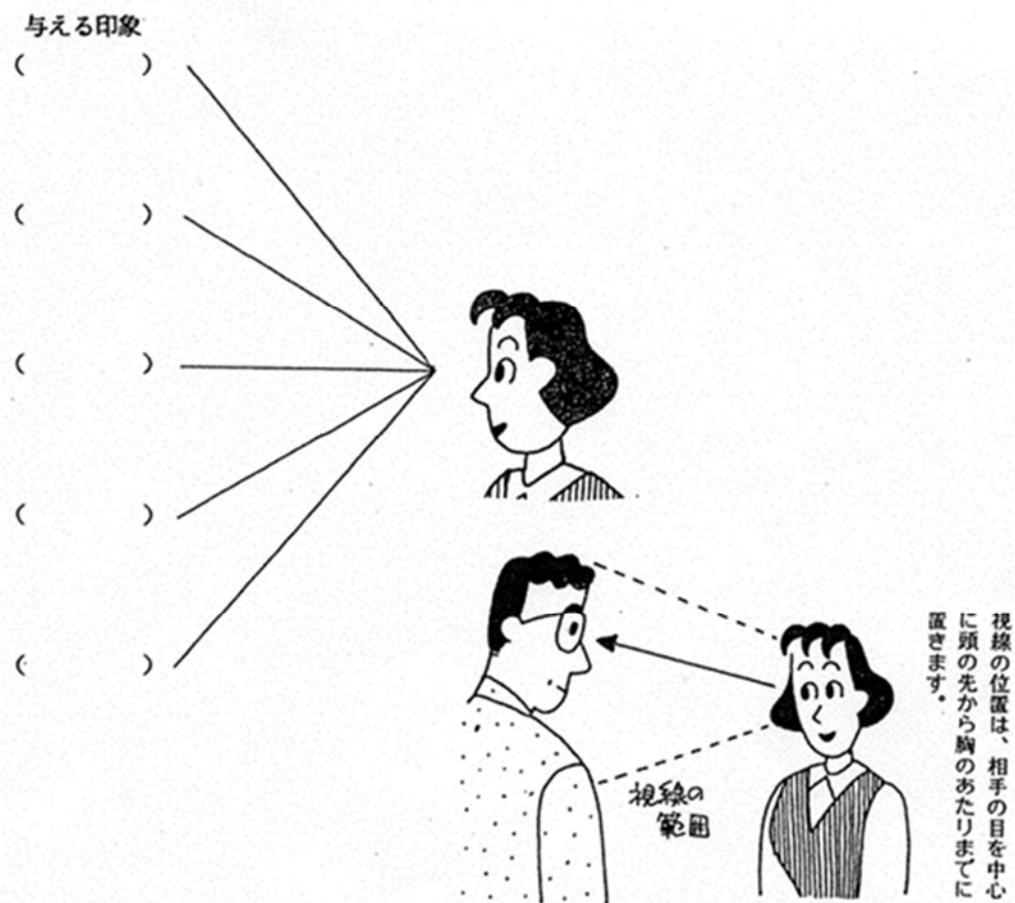
(3) 表情② (視線)

視線は普段に何気なく人に向けている視線によってメッセージが変わってくる。視線の位置は、相手の目を中心に頭から胸のあたりにやるようにする。

(表3)

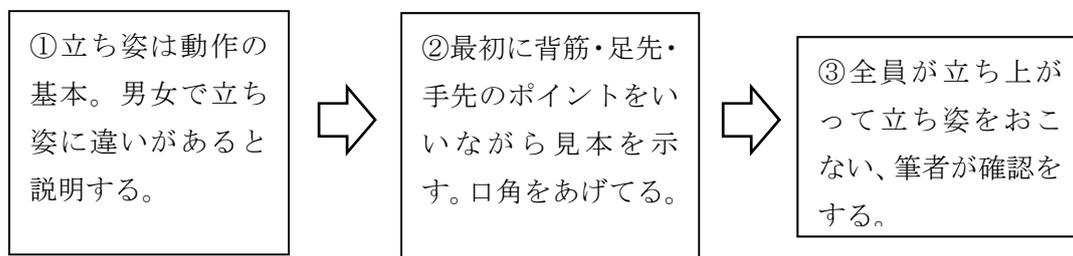


(図1) 視線が与える印象と範囲



(4) 態度① (立ち姿)

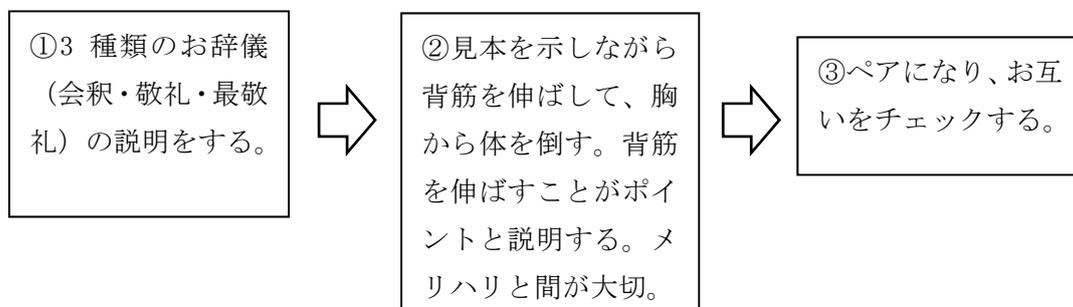
(表4)



(5) 態度② (お辞儀)

人間の動作で最も目立つのが、態度(立ち居振る舞い)である。大切なことは動作のひとつ一つにメリハリをきかせることであり、たとえば、お辞儀をする場合には、頭だけをぺこっと下げるのではなく、背中をまっすぐにして体を前傾させ、倒したところで間を置くことを説明する。お辞儀もコミュニケーションのひとつであるので、相手の顔をしっかりとみることも大切だと述べる。

(表5)



(6) 言葉遣い

言葉遣いは、企業が新入社員に期待する重要な要素である。授業では、「言葉や会話の仕方ひとつで、相手は心地よくなるか不愉快にもなる。敬語を使うことで年上の人だけでなく、すべての相手に敬意を表現することができる。しかし、敬語を使おうとしてもとっさに言葉が出てこない場合がある。そんな時には言葉を足すだけで丁寧になる」と説明する。たとえば、「~です」よりも「~でございます」のほうが丁寧であることや、「お待ちください」より「お待ちくださいませ」のほうが柔らかい印象を与えることができることを説明する。またコンサートホールでの接客の仕方を例にとり、客に待ってもらった場合「お待ちください」だけではなく、「申し訳ございません」とクッション言

葉を挟んだうえで「開場は5時です」などの理由を伝え、最後に「こちらのロビーでしばらくお待ちください」というとよいといった説明をする。

言葉遣いについては、女子学生たちが「敬語は難しい」と事あるごとに話している。例えば、筆者が「敬語を使って話をしましょう」と提案すると、とたんに無口になることがしばしばあり、「ホスピタリティマナー演習」の授業やそれ以外の場でも、学生が最も苦手意識を持っているのは言葉遣い（敬語）であることが窺える。このように女子学生が言葉遣いを苦手を感じるのは、敬語を使わなければいけないからというだけではなく、何をいえばよいのかわからないという戸惑いからきていると推察される。それは、「敬語で話をしましょう」という提案に対して黙ってしまう女子学生が多いことから明らかである。「ホスピタリティマナー演習」の授業では、敬語の使い方に時間をかけるが、女子学生が敬語を使った会話ができるようになるまでには至らない。授業が進むと普段の言い回しを敬語に変換することは、慣れてくれば問題なくできるようになる。しかし、敬語での会話が成立しないのは、会話に展開するためのトピックがないために会話が途切れてしまうのであろうと考えられる。授業では、普通の言葉の表現を丁寧な表現や敬語に変える練習は繰り返しおこなうが、友人や家族といったフレンドリーな関係以外の人と敬語での会話を成立させるための教養や知識を養う時間はないことも確かである。

これらのマナー教育における学生の反応は部分的には、マニュアル化されたスキル重視の教育がもたらしたものと推測される。特に、言葉遣いは覚えなければいけないこともあり、マニュアルも多い。しかし、現実の会話は双方向のコミュニケーションである。自分が発した言葉に対して、相手がどう展開させ、返ってくるかがわからないが、それを受けて返していかなければ成立しない。また、一定のテーマにのっとなって会話を進めていかなければいけないこともある。それをするためには、さまざまな背景を持つ他者を理解しながら、気遣い、他者への配慮をみずから考え抜いていく教養科目での学びが必要である。特に、「他者に対する思いやり・配慮」としてのホスピタリティを、マニュアル的、啓発書的な理解に還元すると、思いやらなければならないもの、配慮をしなければならないものと強迫観念を持ってとらえてしまうことになる。

2. スキルの獲得重視型とは異なる授業科目「女性学」

教養科目の一つに位置づく「女性学」は、1年次配当の全学共通科目に分類される。1980年代末の平安女学院短期大学英文科時代に社会学者の上野千鶴子が初めてこの科目を開講した。その後、社会学、コミュニケーション論、女性学を専門とする女性教員が担当したのち、現在では筆者が「ホスピタリティマナー演習」とともに担当することになった。

筆者が「女性学」を担当した当初は、「ジェンダー論」という授業も開講され、そのいずれの担当も筆者であったが、「ジェンダー論」は閉講し、現在は「女性学」のみが

開講している。2014年に国際観光学部のカリキュラムを改訂した際に、当時の学科長から「女子大学で女性に関する授業はなくするのは困る。ただし両方を担当するのは（その他の演習科目、スキル系科目の増大の中で）負担が大きい。ジェンダー論か女性学かどちらかを残してほしい」（2014年11月）と要請され、「女性学」を残すこととなった。

女性学の講義では、ジェンダー規範や性別役割分業の存在、家族や企業におけるジェンダー格差・女性差別の現状、フェミニズムや女性解放運動の歴史などを講義するなかで、学生一人ひとりが女性の置かれた現状の問題点を理解し、自らの望む生き方をみずから決定し、切り開いていくための一助となる理論や考え方を培うことを目的としている。ただし筆者は社会学やジェンダー論を専門としておらず、その不足を補うため、毎年、複数回にわたりフェミニズム研究者やジェンダー研究者、あるいは産業界や社会でユニークな活動をする女性をゲストスピーカーとして招聘し、幅広く深みのある知識をつけさせる試みをしている。この講義では基本的に各回のテーマに沿ったレジュメを配布しているが、大学1年生にも取り組みやすい『女性学・男性学ジェンダー論入門』を参考図書として紹介している。受講者は、多い年で40名程、少ない年では15名前後である。

（表6）「女性学」授業概要（2014年シラバスより）

授業名	女性学
到達目標	女性がこれからの自分のライフスタイルを、自分で決定し作り上げていく気持ちを醸成すること
授業計画	①女性学とは何か
	②ジェンダーの社会化
	③多様な女性の生き方①(政治)
	④多様な女性の生き方②(経済)
	⑤多様な女性の生き方③(芸術)
	⑥「男らしさ、女らしさを意識させられるとき
	⑦シンデレラストーリーの構造
	⑧歴史的に形成された「家族」像と女性の役割
	⑨女性の昇進と「M字型就労」
	⑩女性の非正規雇用を考える
	⑪ジェンダーバイアスを拡大するメディア情報
	⑫労働と子育て(働き続けるために)
	⑬現代倫理学と男女平等
	⑭女性解放の思想史と現代女性像
	⑮これからの女性と男性の生き方を考える

女性学は1年次配当であり、大学に入学したばかりの学生が大半を占めている。観光産業への就業を希望する平安女学院大学の受講生の多くは、フェミニズムや社会的なジェンダー論について予備知識を持たない学生が多く、中には普段はマナーの実践的な話をしている筆者が担当すると聞いて「女性学」を「ある種の女性らしさを身につける

講義」であると思い込んで受講し、「女性学の授業って先生がやるから、もっと違うことを想像していた」（2014年4月）とやや残念そうな顔で語る者もいる。

筆者は、このような学生たちに「女性学」の講義で企図した内容がうまく伝わらない場面に遭遇してきた。その原因には、筆者自身の講義運営の手腕に関わる問題が当然のことながら大きい。部分的には女性学を学ぶことを「身だしなみ」等のスキルの体得だと理解した学生が決して特別とはいえないような、前述したようなマニュアル化されたマナー講義がもたらす影響がある。

3. 「女性学」に影響を与える「ホスピタリティマナー演習」

まず、女性学の講義内容を具体的に紹介しながら、そこでの学生たちの反応、意見を提示する。

【事例1】

第6回では、社会的に構築される「男らしさ」「女らしさ」が引き起こす問題を多角的に講義している。そのなかでドメスティック・バイオレンスやデートDVに言及することがある。女子学生たちに付き合っている男性にLINEをすることを強要されたり、「自分以外の人間と遊びに行くこと」を禁止されたり、「太った」などと身体的・外見的特徴を指摘されることも一種のDVであると説明すると、非常に驚く者が少なからずいる。実際に彼女たちが親しんでいる漫画や小説では、男性による過剰な束縛や支配的な態度が「S彼」「俺様」「溺愛」といったジャンルとして成立しており、そうした「キャラ」として男性による過剰な束縛や支配的な態度を肯定的に評価する女子学生もいる。彼女たちは、「この子の彼はだめ人間で、しょっちゅうLINEしてくるらしいのよ。早く別れたほうがいいって言ってるんだけど、別れないんですよ」などと、恋人男性による溺愛ぶりや、そのような束縛する彼を好きな友だちの様子を楽しげに報告する。

また、こうした女子学生の中には、DVやハラスメントを通じて男性性や女性性の社会的構築性や、その強要をめぐる社会的な問題へと関心を広げるのではなく、これらの問題を男女の交際に関わる「コミュニケーション」「テクニック」の問題として解釈し、それを回避するための「スキル」を知りたいと語り、むしろ既存のジェンダー規範やDVの構造の再生産を肯定してしまう意見がみられる。

この問題は、「女性学」を担当する教員が同時に「ホスピタリティマナー演習」を担当するといったカリキュラム編成、スキル科目偏重の大学の方針、そして「女子力」をはじめとした企業や社会における処世術が過剰に喧伝される風潮が多分に関係していると推測される。第3章では、ホスピタリティやマナーを一種の処世術としての「女子力」として解釈・認識する学生がいることを述べたが、こうした「女子力」解釈・認識は時としてDVや女性差別を、処世術やスキルの問題に還元してしまう陥穽すら生じさせる。

【事例2】

第7回の講義では、ウォルト・ディズニーのプリンセス物語を題材に、メディアが「性別役割期待」の再生産や、ある種の「女性の幸せ」のステレオタイプの創造にいかに関与しているのかを示し、その功罪を問うことを目的としている。講義では映画を上映し、いかにディズニーのプリンセス物語に性別役割期待やジェンダー規範が組み込まれているかを具体的に説明した上で、幼い頃からシンデレラをはじめとするプリンセス物語を見ることで、女性の幸せが身分の高い男性に見初められて結婚することであるかのように刷り込まれていくことを示す。その後、そのようなメディアを通じた性別役割期待やジェンダー規範の刷り込みが日常的で広範囲な事象として生じており、そのようなメディアの刷り込みが女性たち自身の自己決定の困難性や「結婚」に関連する多様な差別（たとえば、「負け組」といった発言）等、多様な問題を引き起こす一つの要因になることを学生自身に考えてもらうことを企図している。しかし、こうした講義の意図を理解する学生も一定数いる一方で、ディズニー映画の物語に集中し、講義の最後に「(先生はいろいろと説明するけれども) 私はやっぱり幸せな結婚がしたい」「女性の幸せは、素敵な男性と結婚して専業主婦になることだと思う」といった、企図したこととは全く異なる感想を述べる学生も多数存在する。ここにも、マナーを「女子力」として理解し、企業や社会で適切に立ち振る舞い、希望通りの就職先や周囲から羨ましがられるような結婚をするなどの「勝ち組」になるためには、「マナー」を武器にすることが重要であるとみなす学生が存在する。この講義においてディズニー映画の中の主人公が王子様と歌う場面を「憧れ」だとした女子学生のひとはキャビンアテンダントになったが、「空（フライト中に）素敵な男性をゲットしたい」と筆者に事あるごとに訴え、それを可能にするために「マナー」に強い関心を示していた。

【事例3】

第9回では、女性の昇進と「M字型就労」について講義している。ここでは、結婚や出産期にあたる年代に女性の労働率が一時的に低下し、育児が落ち着いた後に再び上昇するが、この上昇において非正規雇用率が高まったり、高学歴の女性は再就職しないというM字型就労と関連した女性のキャリア設計上の困難性や、それに関連する企業や社会の対応、制度的な問題を説明している。しかし女子学生たちの反応は芳しくなく、女性の昇進やキャリア設計、非正規雇用の問題を実感的に理解できないと述べる学生が大半である。たとえば、ある女子学生は「母親がフルタイムで働いているので、働くのは当たり前だと思っているし、私は定年まで働きたい。でも母親の仕事と家事の姿をみると、子どもができればパートタイムという選択肢も考えるかもしれない」（2014年12月）と語った。類似の意見はその他の学生からもしばしば聞かれる。他方、これまで授業を続けてきたなかで、「昇進して役職者になる」「男性と対等に競い合いながらキャリアを積み重ねる」というキャリア設計とそれに関するジレンマへの理解を感想文とし

て述べた学生にはいまだ出会っていない。平安女学院大学の女子学生たちは、観光産業を中心とした接遇、接客業への就職を目指しているが、「受付」「秘書」「一般職」といった就業先も選択肢としてあげ、「企業の妻役」として女性らしい振る舞いを習得することを言外に含む「ホスピタリティマナー演習」でのスキル獲得を通じて、男性との関係もマネジメントし結婚へとつなげることを肯定的にイメージする学生が多い。そのため、女性の置かれた立場を理解し、男女平等や女性の人権、女性の自立性に関する知識と理論を具体的な事例を用いて獲得することを企図している「女性学」の講義内容に対して、「役に立たないことはしたくない」「女性学を学ぶと就職してから、うまくやっっていけなくなりそうだ」「男性に敬遠される女性になる」といった思いを持つ学生が多々いる。

以上、「女性学」の授業内容を紹介し、「女性学」での講義内容にマナー教育がもたらしていると推測される、負の側面を述べてきた。実際にマナー教育に関心のある学生ほど「女性学」の受講が少なく、他方、ジェンダーという社会的に形成された性別役割の説明を聞いて納得した表情を見せたり、授業後に「今日の授業は面白かった」といいにきた学生は逆にマナー教育に対して拒否反応をもつ傾向にある。さらに「内定を獲得する」「就業後に即戦力となる」ことを強調したスキル偏重のカリキュラム編成は、しばしば、マナーが「役立つ」とする内容も狭める結果となっている。

【事例4】

ジェネリックスキルでは、卒業を控えた4年生に国際観光学部の教員が、卒業後に役立つであろうと思われる各教員の専門を持ち回りでおこなうという授業形態で進行している。筆者が担当した回では、「食事のマナー」を講義した。授業時間に10分ほど遅刻した学生がいた。彼女は椅子に座ると同時にスマートフォンを出し操作をはじめたので、「スマートフォンはしまうように」と注意したが、スマートフォンの操作をやめなかったため、彼女の席まで行って注意を繰り返したところ、立ち上がって「卒業後に役立つ授業をする時間と聞いているが、こんな内容はまったく無意味だ」と強い口調でいうと、勢いよくドアを開けて退室してしまった。

筆者が食事のマナーを講義したのは、仕事上の会食やビジネスランチの際に戸惑わないうようにする狙いがあった。しかしこの事例に示されるように、「就職に直結する」「就職後に役立つスキルの獲得」といった点を強調する開講方針が、人間関係における「処世術」という極めて狭いスキルでジェネリックスキルという概念を理解するような危険性を招いている可能性がある。それは「女性学」や他の教養科目を含めた科目にも同様のことがいえる。

4. マナー教育と教養科目との効果的な連動の必要性

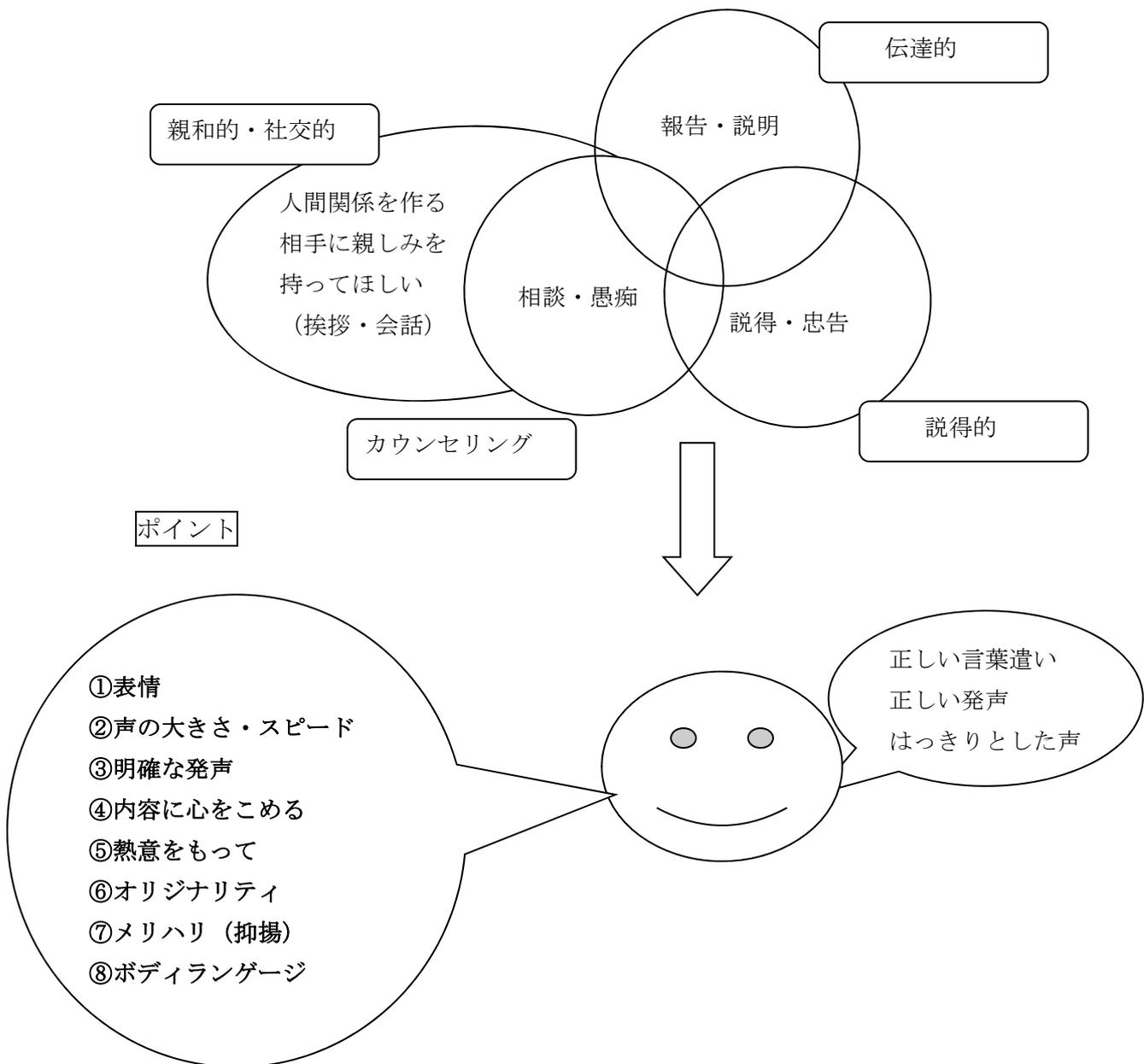
「女性学」のような授業は、2014年に当時の学科長が説明したように開講数が減少している。ジェンダー研究を専門とする教員が移籍したこともあるが、大学の入学者数獲得のための経営戦略としてホスピタリティ関連科目が増加していることが挙げられる。ここでは、「女性学（知識）」と「ホスピタリティマナー演習（スキル）」で筆者が遭遇した問題を紹介したが、マナー重視というスキルに重きをおいた方針によって、女子学生はコミュニケーションとは嫌われないためにするもので、マナーはその手段であるというようなある種の誤解を生じさせていることは確かである。本来のマナーは性別に関係なく人間関係を円滑に運ぶために必要なものである。だが、「女性らしいふるまい」ができるようになることが、よい就職先へ結び付くことのみで理解される。そして、このような理解は、マナー教育に組み込まれたジェンダー・バイアスやジェンダー規範を再考しうる教養科目にも影響を与えている。女子学生の知識や教養を深め、誤解や混乱のないスキルの向上を目指す授業を展開するための方策を考えることは、喫緊ともいえる課題であるが、その際にはその連動のあり方にも十分な議論が必要である。

別表 1

印象管理

- ・あいさつと身だしなみで第一印象を決める
- ・空間の管理で心地よさを図る
- ・言葉遣いと態度で相手との距離を縮める

●目的に応じたコミュニケーション



※ 親和的、伝達的などそれぞれの項目で自分が苦手とするものはどれでしょうか？
各自で振返ってください。

別表2

態度

いつ、誰と、どのような場所で、どのような状況で接するかは予想ができません。どんな場面でも、無理や無駄のない自然な動作で敬意を持って接することを心がけましょう。周囲を不愉快にさせない、迷惑をかけない、よい印象を与えるなど、マナーの基本精神を理解しスマートな動作を身につけましょう。

●正しい姿勢のポイント

- ①背筋を伸ばしてまっすぐに立つ
(横から見て、耳・肩・中指・くるぶしが一直線)
- ②アゴは引く
- ③手は指先を揃えて両腿につける
(手を組むときは親指をしっかりと組み、他の4本も揃えて重ねる)
- ④両膝はまっすぐにして揃える
- ⑤かかと揃え、つま先は揃えるか少し開く程度
 - ・壁などにもたれない
 - ・後ろ手で組まない
 - ・ポケットに手を入れない



●腰をかけた姿勢のポイント

- ①上半身をまっすぐに伸ばす
- ②背中と椅子の間は一握り分あける
- ③男性は両足を少し開き(二握り分程度)。両手は膝の上に、少し内側に向けて置く
- ④女性は両膝を揃え、両手は膝の上で組む
 - ・腕組みしない
 - ・貧乏ゆすりしない
 - ・足組みはしない
 - ・椅子の背にもたれかからない

●歩き方のポイント

- ①背筋を伸ばし、上半身をまっすぐにして歩く
- ②視線は少し前を見て、アゴは引く
- ③腰から足を出す感じで歩く
- ④足を前に出して重心がかかったとき、その足と腿が伸びて一直線になるようにする
- ⑤ハイヒール(靴の裏側は見せない)の場合はつま先からヒールのない場合はかかとから地面につける
- ⑥歩幅は程よく一定にする



【参考文献】

- 青木義英・神田浩治・吉田道代 編著 2013『ホスピタリティ入門』新曜社.
- 秋枝蕭子 1963「キリスト教系女子教育研究のしおり：明治時代プロテスタント系女学校について」『文芸と思想』25: 51-65.
- 浅川修二 1983「秘書教育・研究の経緯と課題：秘書教育・研究の体系化をめざして」『北海道武蔵女子短期大学紀要』15: 109-137.
- 天野隆雄 1975『女子生徒の心理とその教育』早稲田大学出版部.
- 天野隆雄 1985「女子生徒のインフォーマル・グループ」『アジア文化』10: 87-95.
- 天野正子 編著 1986『女子高等教育の座標』垣内出版.
- 新井洋輔・松井豊 2003「大学生の部活動・サークル集団に関する研究動向」『筑波大学心理学研究』26: 95-105.
- 安東由則 2014「アメリカにおける女子大学のプロフィールと現状」『武庫川女子大学教育研究所 研究レポート』44: 59-88.
- 安野モヨコ 2006『美人画報ハイパー』講談社.
- 飯吉弘子 2008『戦後日本産業界の大学教育要求—経済団体の教育言説と現代の教養論』東信堂.
- 五十嵐元一 2011「ホスピタリティの機能と経営資源としての可能性に関する研究」『桜美林論考. ビジネスマネジメントレビュー』2: 1-16.
- 五十嵐元一 2013「ホスピタリティ教育と人材育成—ホテル業の人的資源とそのマーケティング—」『日本国際観光学会論文集』20: 75-80.
- 伊藤公雄・樹村みのり・國信潤子 著 2002『女性学・男性学ジェンダー論入門』有斐閣アルマ.
- 稲垣恭子 2007『女学校と女学生—教養・たしなみ・モダン文化』中公新書.
- 井上俊也 2014「女子大学のキャリア教育における参謀型人材の育成」『人間生活文化研究』24:1-21.
- 岩田雅明 2014『生き残りをかけた大学経営戦略—大学、常夏の時代から氷河期へ』ぎょうせい.
- 上野千鶴子・小倉千加子 2005『ザ・フェミニズム』ちくま文庫.
- 上野千鶴子 2008『女縁を生きたおんなたち』岩波現代文庫.
- 碓井千鶴子 1994『女子教育の近代と現代—日米の比較教育学試論』近代文藝社.
- 江口彰 2009「インターンシップと正課外活動の経験比較」『インターンシップ研究年報』12:33-38.
- 大窪久代 2009「「秘書」再考—歴史的、ジェンダー的視点から」『生駒経済論叢』7(1): 793-811.
- 大東貢生他 2015「スポーツ推薦入学当事者が「勉強ができない」と語る意味：高等教

- 育機関における課外活動の研究 (10)』『佛大社会学』39: 29-34.
- 岡本伸之 2012 「日本における観光ホスピタリティ教育の過去・現在・未来」日本観光ホスピタリティ教育学会第10回記念全国大会基調講演録『観光ホスピタリティ教育』6: 44-54.
- 奥村隆 1998 『他者という技法コミュニケーションの社会学』日本評論社.
- 小沢道紀 2005 「ホスピタリティ産業の可能性—日本におけるホスピタリティ産業とその将来像—」『立命館経営学』44(4): 65-80.
- 小畑力人 2009a 「和歌山大学観光学部の設立と初年次教育」『和歌山大学観光学部設置記念論集』55-76.
- 小畑力人 2009b 「戦後日本の高等教育政策と観光学部」『日本観光研究学会全国大会論文集』24: 121-124.
- 嘉悦康太 2009 「戦後日本における高等教育行政の時代的区文化の試み—教育分野での行政改革及び規制緩和の流れを踏まえて—」『嘉悦大学研究論集』52(1): 51-75.
- 垣見益子 1995 「企業における女子新入社員教育：秘書教育への示唆」『中国短期大学紀要』26: 195-209.
- 加野芳正 編著 2014 『マナーと作法の社会学』東信堂.
- 川喜多喬 編著 2006 『女性の人材開発』ナカニシヤ出版.
- 川口章 2008 『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 官尾昌子 2014 「教養としてのヒューマン・マナー1：これからの女子教育に求められるマナー教育のあり方への一考察」『北海道武蔵女子短期大学紀要』46: 149-170.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977 *Men and Women of the Corporation*, New York : Basic Books (=1995 高井葉子訳『企業の中の男と女—女性がが増えれば職場が変わる』生産性出版.)
- 木村雅文 編著 2013 『現代を生きる若者たち』学文社.
- 木村涼子 1999 『学校文化とジェンダー』勁草書房.
- 木村涼子・古久保さくら他 2008 『ジェンダーで考える教育の現在』解放出版社.
- 櫛田眞澄 2009 『明治期女学校教育の考察』明石書店.
- 工藤泰子 2003 「京都観光と女性」『観光とジェンダー 国立民族学博物館調査報告』37: 127-140.
- 工藤泰子 2015 「戦前の我が国における観光学についての史的研究」『島根県立大学短期大学部松江キャンパス研究紀要』53: 65-76.
- 熊倉功夫 1999 『文化としてのマナー』岩波書店.
- 熊沢誠 2000 『女性労働と企業社会』岩波書店.
- Greenleaf, Robert K. 1977 *Servant Leadership A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* : the Robert K. Greenleaf center, Inc. (=2008 金井壽宏監訳、金井真弓訳『サーバントリーダーシップ』英治出版.)

- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 編 2007『女性労働の分析 2007 年』財団法人 21 世紀職業財団.
- 神戸女学院大学文学部総合文化学科 編著 2006『女子教育、再考』冬弓舎.
- 古閑博美 1994「秘書の行動におけるホスピタリティ・マインドの重要性」『嘉悦女子短期大学研究論集』37: 17-26.
- 古閑博美 2003『ホスピタリティ概論』学文社.
- 小沼豊・山口豊一 2016「女子高生の「自己概念」からみるグループ形成について—「普通」という語りを手がかりに—」『跡見学園女子大学文学部紀要』51:163-177.
- 小林奈穂美 2009「観光産業に対応した人材と教育に関する基礎的研究」『駿河台大学論叢』39: 197-226.
- 小見山隆行 2007「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」『愛知学院大学論叢商学研究』47(3): 179-205.
- 小山静子 1991『良妻賢母という規範』勁草書房.
- 近藤優衣 2014「女子力の社会学：雑誌の質的分析から」『女子学研究』4: 24-34.
- 崔圭・岡本伸之 2001「コンテンツ・アナリシスによる 4 年制大学観光学科のカリキュラム分析」『立教大学観光学部紀要』3: 42-54.
- 齊藤一彦・東宏昭 2016「運動部主将のリーダーシップに関する質的研究—大学野球部主将の発言の変容に着目して—」『学校教育実践学研究』22: 275-281.
- 齊藤美奈子 2003『モダンガール論』文春文庫.
- 佐々木啓子 2002『戦前期女子高等教育の量的拡大過程—政府・生徒・学校のダイナミクス』東京大学出版会.
- 佐藤八寿子 2006『ミッション・スクールあこがれの園』中公新書.
- 佐藤有耕 1995「高校生女子が学校生活においてグループに所属する理由の分析」『神戸大学発達科学部紀要』3(1): 11-20.
- 佐藤龍子 2007「学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動」『京都大学高等教育研究』13: 25-34.
- Schéreer, René. 1993 *Zeus hospitalier*, Armand Colin Editeur. (=1996 安川慶治訳『歓待のユートピア—歓待神礼讃』現代企画室.)
- 宍戸学 2013「観光ホスピタリティと観光教育」『観光とまちづくり』14(2): 23-25.
- 嶋内麻佐子 2004「茶道における亭主と客人の相互関係に関する一考察 (I)」『日本ホスピタリティ・マネジメント学会誌 Hospitality』10: 127-132.
- 下島康史 2014『観光ホスピタリティ教育における PBL の可能性』くんぷる.
- JAL アカデミー株式会社 1998『新版 JAL キャビンアテンダントのいきいきマナー講座』日本能率協会マネジメントセンター.
- 白河桃子 2013『格付けしあう女たち「女子カースト」の実態』ポプラ社.
- 杉浦礼子・安部耕作 2015「日本におけるキャリアデザインの変遷」『高田短期大学紀要』

133: 67-78.

鈴木翔 2012『教室内カースト』光文社.

鈴木涼太郎 2009「観光教育における「現場の知識」の活用に向けて：パッケージツアーの価格決定における「勘と経験」をめぐる考察」『観光ホスピタリティ教育』4:22-17.

須田寛 2011『観光』学芸出版社.

田尾雅夫 編著 2003『組織行動の社会心理学シリーズ 21 世紀の社会心理学 2』北大路書房.

竹中恵美子・久場嘉子 編著 1994『労働力の女性化』有斐閣.

橘木俊詔 編著 2005『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房.

橘木俊詔 2008『女女格差』東洋経済新報社.

橘木俊詔 2011『女性と学歴 女子高等教育の歩みと行方』勁草書房.

田中慶子 2013「搾取される笑顔—日雇い制派遣イベントコンパニオンのジェンダー化された感情労働を事例として—」『Core Ethics』9: 117-126.

田辺繁治・松田素二 編著 2002『日常実践のエスノグラフィー—語り・コミュニティ・アイデンティティ—』世界思想社.

辻三千代・齊藤勇二 2009「ホスピタリティ実践教育へのアプローチ—観光・国際コースにおけるホスピタリティ教育プログラムの開発」『自由が丘産能大学』42:61-93.

都留春夫 1963「大学生の課外活動とリーダーシップ育成」『国際基督教大学学報. I-A, 教育研究』10: 123-141.

土井隆義 2008『友だち地獄—空気を読む世代のサバイバル』ちくま新書.

土井隆義 2009『キャラ化する/される子どもたち—排除型社会における新たな人間像』岩波ブックレット.

時任隼平・久保田賢一 2013「卒業生を対象とした正課外活動の成果とその要因に関する研究」『日本教育工学会論文誌』36(4): 393-405.

徳江順一郎 編著 2011『サービス&ホスピタリティ・マネジメント』産業能率大学出版部.

徳永彩子・大友達也 2010「日本における秘書職能の史的考察」『安田女子大学紀要』38:223-237.

利谷信義 編著 1996『高学歴時代の女性 女子大学からのメッセージ』有斐閣.

永田美江子 2012「ホスピタリティと人的資源に関する考察」『Core Ethics』8: 503-512.

永田美江子 2015「女子大学における観光ホスピタリティ教育と女子カ—平安女学院大学を事例として—」『日本ホスピタリティ・マネジメント学会誌 Hospitality』24:19-32.

永田美江子 2016a「平安女学院における観光ホスピタリティ教育の成立史をめぐる研究」『平安女学院大学研究年報』16: 17-32.

永田美江子 2016b「女子大学におけるキャリア形成と課外活動との連関—観光ホスピタリティ教育とレセプションクラブを事例に—」『Core Ethics』12: 223-236.

- 中根千枝 1967 『タテ社会の人間関係 単一社会の理論』 講談社.
- 中村健壽他 2011 『ワークで学ぶ社会人基礎講座シリーズコミュニケーションスキル』 西文社.
- 能町光香 2012 『ニッポン女子力』 小学館.
- バガタヤバ・アネル 2016 「公共サービスにおけるホスピタリティー—JR 改革を事例に—」 広島大学大学院社会科学研究所博士論文.
- 服部勝人 2004 『ホスピタリティー学原論』 内外出版.
- 2006 『ホスピタリティー・マネジメント学言論 新概念としてのフレームワーク』 丸善株式会社.
- 馬場伸彦・池田大臣・河原和枝 編著 2012 『女子の時代』 青弓社.
- 日瀨淳子・森口竜平・小山田祐太・齊藤誠一・城仁士 2010 「正課外活動におけるヒューマン・コミュニティ創成マインドの変化」 『神戸大学大学院人間発達環境研究科研究紀要第4巻第1号』 4(1): 127-133.
- 姫岡とし子他 2005 『労働のジェンダー化』 平凡社.
- Boorstin, Daniel J. 1974 *The Image*: Tokyo Sogensha.
(=1974 後藤和彦、星野郁美訳『幻影の時代 マスコミが製造する事実』東京創元社.)
- 深谷昌志 1998 『良妻賢母主義の教育』 黎明書房.
- 福島規子 2009 「高次のサービスの構造と学習理論に基づくサービス学習：暗黙知の習得から状況論的アプローチへ」 『観光ホスピタリティー教育(4)』 4: 18-34.
- 藤本耕平 2015 『つくし世代「新しい若者」の価値観を読む』 光文社.
——— 2016 『「つくす」若者が「つくる」新しい社会 新しい若者の「希望と行動」を読む』 KK ベストセラーズ.
- 平安女学院 1960 『平安女学院 85 年史』 平安女学院.
——— 1975 『平安女学院百年のあゆみ』 平安女学院.
- Hochschild, Arlie R. 1983 *The Managed Heart Commercialization of Human Feeling*: University of California Press (=2000 石川准、室伏亜希訳『管理される心—感情が商品になるとき』世界思想社.)
- 堀野正人 2013 「ホスピタリティー社会とその問題」 『ホスピタリティー入門』 青木義英・神田幸治・吉田道代 編著.新曜社, 74-81.
- Baldrige, Letitia.1985 *Letitia Baldrige's Complete Guide to Executive Manners* (=1991 新井祐子訳 『ボルドリッジ・エグゼクティブ・マナーズ』ダイヤモンド社.)
- 前田勇 2003 「立教観光教育略史」 『立教大学観光学紀要』 5: 148-168.
- 牧野智和 2012 『自己啓発の時代「自己」の文化社会学的探究』 勁草書房.
- 益山代利子 2012 「ホスピタリティー教育におけるブライダル業界の理解と実践」 『観光ホスピタリティー教育』 6: 15-21.
- 松谷創一郎 2012 『ギャルと不思議ちゃん論 女の子たちの三十年戦争』 原書房.

- 三浦展 2005 『「かまやつ女」の時代 女性格差社会の到来』 牧野出版.
- 溝上慎一 2009 「大学生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長の検討—正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す— 『京都大学高等教育研究』 15:107-118.
- 三井加寿恵・三原園子・田村尚子他 2001 「秘書科短大生のマナー意識」：アンケート調査(2000) 『飯山論叢』 18(1): 59-70.
- 水戸英則 編著 2014 『今なぜ「大学改革」か?』 丸善出版.
- 水流田気流他 「ジレンマ+」編集部 2013 『女子会 2.0』 NHK 出版.
- 宮崎あゆみ 1993a 「女子高におけるジェンダー・サブカルチャー—女性性への適応と反抗の過程—」 『東京大学教育』 32: 169-177.
- 宮崎あゆみ 1993b 「ジェンダー・サブカルチャーのダイナミクス—女子高におけるエスノグラフィーをもとに—」 『教育社会学研究』 52: 157-177.
- 宮崎ケイティ 2011 『「乙女」の意義 “乙女→オトメ→おとめ” への変遷』 文芸社.
- 村瀬浩二・横山誠・相奈良律・船越達也 2012 「大学への帰属意識向上を目的としたリーダーシップトレーニング—野外活動を用いたプログラム実践—」 『国際研究論叢』 25(3): 43-51.
- 安田直子・渡辺豊子他 2008 「大阪府内の女子大生親子世代間における食事マナーと社会マナーの現状と意識」 『日本家政学会誌』 59(6): 411-420.
- 矢野智司 編著 2014 『マナーと作法の人間学』 東信堂.
- 山岡景一郎 2017 『平安女学院大学の軌跡 小規模大学の生き残り大逆転戦略』 PHP 研究所.
- 山上徹 2005 『ホスピタリティ・マネジメント論』 白桃書房.
- 2010 『観光立国へのアプローチ』 成山堂書店.
- 1999 『ホスピタリティ・観光産業論』 白桃書房.
- 山本眞一 2008 「転換期の高等教育 よりよい大学づくりのために」 ジアース教育新社.
- 山本奈生 2014 「G型/L型大学と新しい階級制度」 『佛大社会学』 39: 41-54.
- 吉井奈々 2013 - 「ホスピタリティとコミュニケーション—コミュニケーションの前提としてのホスピタリティ—」 『環境と経営:静岡産業大学論集』 19(2): 69-80.
- 吉田浩子 2003 「大学生の友人関係—5つの大学におけるグループの特徴に関する調査から—」 『川崎医療福祉学会誌』 13(1): 173-186.
- 吉原敬典 2005 『ホスピタリティ・リーダーシップ』 白桃書房.
- 米澤泉 2014 『「女子」の誕生』 勁草書房.
- 力石寛 1997 『ホスピタリティ—サービスの原点』 商業界.
- 若林満・富安玲子・湯川隆子 1983 「民間企業における女性管理・監督職のキャリア形成パターンに関する研究—面接法に基づく類型化と質問紙データのパターン分類結果との対応関係について—」 『名古屋大学教育学部紀要』 30: 177-205.
- 渡辺豊子・安田直子他 2009 「女子大生の親子世代間におけるマナー意識と行動—影響

する要因の検討一」『日本家政学会誌』60(2): 163-176.
