

# 教養としてのヒューマン・マナー I

— 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 —

官 尾 昌 子

## はじめに

本学は3つの建学の教育理想である「真理を求めいつくしむ知性ある女性」「愛に生き信念に生きる気品ある女性」「人類文化の発展に尽くす意欲ある女性」の実現のため、現代女性が具えることを理想とする3つの要素として、「教養」「自律」「進取」を掲げている。それはすなわち、豊かな教養と高い見識を具え、社会との関わりの中で自己を見つめ、自らの成長と地域発展を目指し、積極的に行動する女性の育成であり、また、社会で活躍できる力とも換言される就業意識、職業意識を持つよう促すことに重きを置いて、カリキュラムを展開し、多くの学生たちを輩出してきた。

近年、大学教育のあり方として「教養教育」と「職業に直結する知識の習得」のニーズが拮抗し、学びの中に社会人としてスムーズに移行できる「社会性」の体得が期待されつつあることが明らかとなってきている。<sup>1)</sup> ここでの「社会性」を解釈するには、2003年文部科学省のまとめた「学士力」、2004年厚生労働省の「就職基礎能力」、2006年に経済産業省が提起した「社会人基礎力」などを指標とすることが有用であるが、大学は、単なる知識や技能の修得を超えた「生きる力」<sup>2)</sup>を身につける場と

なることが求められているのである。

「教養」は、幅広い知識を有し、自らの生き方を通じて周りに働きかけることのできる力とも表現される。つまり、知識をたくさん詰め込んでいる様が教養がある、ということではなく、いかに世間と関わるか、関わるができるかが問われることになる。“大人が互いに結んでいる人間関係の絆”<sup>3)</sup>とも解される世間の中で生きる我々が、いかに人と関わり、生活を営むのか、その力を養う場としても学校教育の使命があるといえる。そして、人それぞれが身につけた知識や教養を踏まえ、TPOに合わせた最も適切な言動を臨機応変に取ることが求められる。さらにそこでの振る舞いには、他者と関わる力、他者と接する際の意識、そして礼儀、作法が必要となるのである。

本学では、2003年に全学初年次必修科目として、教養教育と実務教育の融合を教育目標とした「社会生活と人間関係」が開講された。それは、教養を基礎とした自己成長を目指しつつ、社会生活に必要な人間力の養成と実務的な作法までを習得することを課題としている。これは、まさしく今日求められ、展開されるにいたったキャリア教育の礎ともいえる。その後、2011年度の短大、大学でのキャリア教育の義務化に伴い、科目名を「キャリア教育」と改めたが、既に実践していた本学の教育理念の実現化の一環となりうる「社会生活に必要な人間力の養成」にさらなる付加価値をつけることのできるものへと成長している。

一方、社会生活に必要な実務的な作法の指導は、現在マナー教育としてさまざまな形でカリキュラムに導入されている。本学においては、全学的展開として上述の「キャリア教育」に加え、教養学科のビジネス教養課程、経済学科において展開される企業研究プログラム、さらには就職指導の一つの柱として行われるガイダンスにおいて実施されている。学生は、日常のしきたりやマナーを確認する機会として、また、身近な就職活動や、社会人として生きていくときに必要な知識として意欲的に

学習する。しかしながら現状では、「マナー」の解釈が曖昧なことや研修や指導の期間が短いことなどから、技術、技能として習得が容易であると受け取られ易い。その要因としては、マナーを形や技術として指導する風潮やスキル偏重の事実が、本来のマナーの捉え方を狭いものにしてしまったからとも考えられる。

そこで本稿は、これからの「マナー教育」の教養教育としての展開の可能性をその重要性の確認とともに考察するものである。実用性は認められながらも、表面的な学習内容であると解釈され、また教養教育として認知されることが困難であった現行の女子教育におけるマナー教育を見直すにあたり、社会の要請や学生のニーズのみならず、学生の教養教育と真のマナー教育を担う「ヒューマン・マナー」の理解と必要性、重要性を考え、さらに今後の展望を探ってみたい。

## I. 日本のマナー教育とその背景

日本のマナーの歴史は、聖徳太子による、『十七条憲法』や、『冠位十二階』に原点があるとされている。それは、新しい国づくりのため、天皇を頂点とした貴族社会での賓礼や風習によって、階級社会の政権維持をする役割を果たした。また、日本の礼儀作法の原型は、戦国時代の公家と武家の作法を合わせた「有職故実」であると伝えられている。中でも元禄のころに完成した小笠原流<sup>4)</sup>は、年中行事の作法から衣食住のすみずみまで諸礼式作法として体系化された。

それぞれの社会には、歴史的、文化的に定められた人が生きていく上で好ましい言動の作法がある。そしてその作法は、その人が帰属する国や民族、宗教によって変わることがある。日本の作法は、明治以降は西洋の文化の影響を多大に受けるようになった。しかしそれは、人と人の関係のあり方にまで及ぶものではなく、明治時代に我が国は欧米の諸制度を取り入れながら、結果として人間関係について従来を形を残すこと

になった。また、戦前までは教育によって新しい身分制度を目指したものの、終戦と同時に身分制度は廃止となり、教育制度が変わり、また、核家族化など、さまざまな変化が昨今の躰に対する意識の変化を産んだと考えられている。

一方、短期大学におけるマナー教育は、1915年、平安高等女学校で始まった秘書教育が基ともいえる。欧米から取り入れられたその教育は当初、殆どの授業が英語で行われ、担当教師もアメリカ人が多く、後の職業教育としての秘書教育は、東京YWCAがアメリカ派遣幹部の援助を得ていた。

つまり、日本における秘書教育は当初、欧米の女性秘書を目標として行われていた。そこには高度な知識や技術が要求され、それと共に個別化、専門化せざるを得なくなり、もっと重要な仕事を任せられるような秘書が求められるようになっていた。しかしながら、日本における秘書の多くは、上司の身の世話、受付や来客の対応など、上司の本務遂行のための企業の組織図に掲載されづらい補佐役としての存在であり、実際には、多くの企業において、人間性が豊かで上司のために何でもそつなくこなすことのできる秘書的業務を担う女子職員こそが、期待される「日本的秘書像」であった。

それでも秘書教育は、一般家庭生活に関する専門的な技術と、社会人、家庭人として高い教養を身につけることを目標として設置された家政科での導入や、しきたり、作法を中心とする躰ともいえる指導内容との融合により、女子に対する職業人教育の一つとして重要な役割を果たすようになる。さらに、職業教育、生涯教育としても取り入れられ、マナー教育、ビジネス・経営などに関わる知識習得、機器操作の技術習得が主目的とされ、短大、専門学校にとどまらず、幅広く普及した。

しかし、1990年代にその教育は過渡期を迎えた。秘書教育の先端をいていた欧米でも、もはや「秘書教育」という表現は殆んどされてい

ないことは周知の事実である。「秘書教育」を柱としていた多くの短大では、その後生き残りをかけ、廃止や学科名の変更を行った。名称こそ変更を余儀なくされたものの、その教育自体は、社会人に求められる能力として、また、社会人になるための就職活動に必要なマナーとして、講義や講座としてのニーズが減ることはなかった。

現在、多くは職業教育、キャリア教育、ビジネスマナー教育として、企業による新入社員研修、セミナーはもちろんのこと、専門学校、短大、大学という高等教育機関においても就職対策のため、即戦力養成のため、生涯教育の一環として、時代を越えて実施されている。本学においてもそれは例外ではなく、2004年に秘書（セクレタリー）課程を現在のビジネス教養課程と改称し、より幅広く社会で貢献できる社会人養成を目指している。

## II. マナーの意味するもの

一般的にマナーは、言葉のマナー、交際のマナー、テーブルマナー、ビジネスマナーなど、幅広くさまざまな場面で表現されているが、実は、日本において、「礼儀」や「作法」、「マナー」、「エチケット」という表現と明確に区別されず、定義が曖昧であることは否めない。また、同様に「ホスピタリティ」、「プロトコール」、「ルール」、「サービス」がほぼ同義に解釈されることも少なくなく、しっかり認識されているとはいいがたい。そこで、今後の「マナー教育」を考察するにあたり、今一度その定義を整理しておきたい。

「マナー」は、限定された社会や状況での適応した作法や習慣、態度を意味する。<sup>5)</sup>したがって、どの国にあっても、その時代の文化の中で、変化したり、強化されたりするが、国や社会、組織、個人を護るために生まれた歴史があるとされている。また、英語の“Manner”は形としてのやり方、方法、態度を指し、複数形の“Manners”が適切な判断を伴う

配慮、知識に裏づけされた行儀、作法を意味する。容易に用いられる「マナー」ではあるが、人が人と出会うとき、相手との距離や、地位・力関係によって、挨拶の言葉などの表現方法を変化させる作法や慣習がマナーといえる。つまりは相手への気配り・思いやりをもつての作法、慣習のことなのである。

一方「エチケット」は、人間として他者と関わるときの基礎表現、礼儀・作法を意味する。<sup>6)</sup> また、人として相手の存在と生命の尊厳を絶対的に肯定する配慮の行為を指す。また「ルール」は、限定された社会や状況での基準となる規則、規範を示す。組織には、その存在を守るための基準とするルールを規定し、禁じた作法・表現（タブー）がある。その中で生活する人は、これらを遵守することが必要である。

「プロトコール」は、国と国、都市と都市などの間で行われる外交上の社交ルールであり、「国際儀礼」ともいわれる。そのルールは、その時々話し合いによって決められ、交流をスムーズに進めるためのものである。各国の固有の文化を尊重するためにも、国際的に通用する規範を定めておくことで、国の大小や文化の違いに関わらず、世界のどこでも同格のもてなしが可能となり、国による待遇の差が生ずることを未然に防ぐことができる。それにより、無用な誤解を避けることができ、真の相互理解をも促すことにつながる。つまり、外交上の潤滑油としての国際的ルールということができる。

「ホスピタリティ」は、互いにもてなし合う相互対等精神をいう。サービス業で用いられるホスピタリティとは、一般に「思いやり」「心からのおもてなし」を意味するが、本来ホスピタリティは、報酬を求めての行動ではなく、もてなし、喜びを与えることに重きをおくものであった。<sup>7)</sup>

一方「サービス」の語源はラテン語の「奴隷」であり、それが、英語の奴隷、召使いという言葉から発展。サービスは語源の通り、サービスを受ける立場が主であって、サービスを提供する方は従ということで、

主従関係がはっきりしているといえる。

本稿における「マナー」は、先述の狭義のマナーではなく、一般通念上、所作に約束事のある、心の伴った「他者への配慮ある行動」を総称する広義の考え方である。したがって、本学の展開する「マナー教育」は、相手を不快にさせないための形や行動の指導にとどまらず、社会生活を送る、つまり個々の環境下で人に接する際に求められる幅広いマナーの体得である。通常、多くの学生達が習得を希望するマナーは、言葉づかい、電話応対、訪問、交際マナー、とさまざまであるが、社会で通用するという視点では、ビジネスマナーに偏ることも少くない。しかし、日常生活を送る際、関わる人間は、ビジネスの場面に限定しないことは明らかなことから、上述した「他者」とは身近な関係性はもちろんのこと、見ず知らずの人に対しても思いやりや配慮の心を持てる人こそ豊かな生き方ができると考え、関わりを持ちうる全ての人に対する配慮を含め、心身の姿勢を整えることを指導している。

### III. 社会で必要とされる能力とマナーの関わり

教育には、個人の人格の発達と、望ましい社会の構成員の育成が期待されている。学生たちが世間と関わる力、社会で活躍できる力を体得できるよう導くことが指導者の使命であるとするならば、そこにはさらに、ゆるぎない核となる教育を環境や時代の変化を敏感に察知し、反映する体制を整えながら、社会が求める力や社会で必要とされる能力を育てていくことが重要となる。

2010年の卒業後、就職できなかつたり、3年以内に離職した人の割合は、大学・専門学校卒で52%、高卒で68%、中卒で89%を占めている。<sup>8)</sup>このような大学卒業後のフリーター、ニート、早期離職など、諸々の社会問題を背景に、「職業観の育成や職業生活に結びついた教育内容」についての検討が求められ、それに対する回答としてキャリア教育が学校と

職業の接続に関わる課題に対応する教育として答申された。そして文部科学省は、2011年度から大学・短大の教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を義務づけることを発表したのである。（2010年2月）

キャリア教育は先述した「この教育にかけられる2つの期待との対応において大きな意義をもつ<sup>9)</sup>。しかし、その意義はそれぞれの答申で力点の置き方には差異がある。文部科学省の進路指導の定義は個人の発達という側面が強く、逆に中央教育審議会答申は望ましい社会の構成員を育成するという側面が強調される傾向が見られる。それらの中間に位置しているのが、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」であるとされる。<sup>10)</sup>さらに、社会的・職業的自立のために必要な能力の育成がやや軽視されてしまっていることが指摘された。

新学習指導要領では、次代を担う子供たちがこれからの社会において必要となる「生きる力」を理念として掲げている。「生きる力」には、「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」が含まれるとした上で、「その要素を具体化して明示することは十分に意義がある」と述べ、それまでの「4領域8能力」をめぐる問題を克服するため、中核としての「基礎的・汎用的能力」を提示した。<sup>11)</sup>「基礎的・汎用的能力」は4つの能力によって構成される包括的な能力概念であり、その体得は各学校に委ねられるものであった。

一方、短大、大学におけるキャリアガイダンスの義務化についても、その必要な能力について各大学内での点検、検討が求められ、単なる授業科目の設定や従来の職業指導を単位取得科目に置き換えることのないよう、大学設置基準、留意事項に明記されている。<sup>12)</sup>しかしながら、未だに「キャリア教育」を狭義の「就職指導」として捉えられることが少なからずあることも否定できない。義務化から3年経過し、根幹にある学びを見直す時期がきているともいえよう。

本学の「キャリア教育」は、「全学生の必修科目として、働くこと、生



きることを考えるための基本的な情報を得て、キャリア形成意識の醸成を図ることを目的とする。”<sup>13)</sup> 換言するならば、学生一人ひとりが知識、教養を深め、働くことを含めた生き方を考える時間とし、さらに社会で生きる力、生活するために必要な力を育むための教育が「キャリア教育」である。したがって、それは、就職内定をゴールとするのではなく、就職後の将来を見据え、学生としての本分を通じて社会を知ること学ぶ、自立した大人として社会で生きるための力となるソーシャルマナーの体得を重視している。それは、どのような環境にあっても、社会人として生きていく上で、回避できないことが他者との関わりであり、社会のさまざまな場で人と出会うとき、関係を築き、深め、継続するためにはその振る舞い方が重要となるからである。

経団連が行った「今春入社の新卒採用に関するアンケート調査」(2012年)結果によると、企業が選考にあたって重視した点を尋ねた設問で、9年連続「コミュニケーション能力」がトップにあげられた。これは、生きる力、打たれ強さなど、今後の社会人に求められる力を育むことと密接に関連している。<sup>14)</sup> ここで求められる「コミュニケーション能力」は、企業からの視点としては、「グローバル・コミュニケーション・スキル」=「異文化理解能力」である。それは“異なる文化、異なる価値観を持った人に対しても、きちんと自分の主張を伝えることができる。文化的な背景の違う人の意見も、その背景(コンテキスト)を理解し、時間をかけて説得・納得し、妥協点を見いだすことができる”能力である。<sup>15)</sup> しかし、求められるもう一つの能力は、「相手の意図を察して機敏に行動する」「空気を読む」「輪を乱さない」といった日本社会における従来型のコミュニケーション能力であり、平田氏は著書の中でこれを「コミュニケーション能力のダブルバインド」と称し、就職活動中の学生が、この矛盾した二つの能力を同時に要求されているとする。解釈はさまざまであろうが、コミュニケーションを人との関わりと解するならば、その

難しさについては、社会人が職場におけるコミュニケーションの行き詰まりとして「仕事上で自分の考えがうまく伝わらないことがあるか」との設問（20歳～50歳代社会人337人を対象とした調査・産業能率大学2011年調べ）に対し、よくある14.8%、時々ある42.4%という調査結果もある。

また、2007年度版国民生活白書によると、地域や職場において、距離を置いた付き合いを望むようになってきている一方で、つながりの希薄化により、人間関係が難しくなったと感じる人が相当程度存在することがわかった。<sup>16)</sup>人間関係が難しいと感じる社会で、学生のコミュニケーション能力のなさが指摘され、一方社会に求められる能力もまたコミュニケーション能力であることは事実である。それらの指導、教育が企業や学生から求められるのは当然のことであるが、短大入学後の指導に限定するならば、各人のコミュニケーション能力は、それまでの教育や躰、潜在的可能性が影響しており、個人差が大きいために、統一した習熟度を求めることは困難である。また、コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、協調性などの有無をはかることは相対する一個人の主観に任されることも少なくない。

では、その育成、指導は可能ではないのだろうか。即戦力としてさまざまな指導をすることは可能であったとしても、狭義のマナーやビジネスマナーを中心とするマナー教育ではなく、潜在的可能性を伸ばす、各人の資質を向上させる教育がこれから求められると考える。

我々が生を受け、生命のつながりをもって、他者と向き合うとき、その多様な価値観と個性を持った者同士のやりとりがコミュニケーションそのものなのである。その人間関係をいかに築き、深め、継続するのかが。言葉がコミュニケーションをはかるための手段として大切であることはいうまでもないが、加えて、そこで何を話し、どのような振る舞いをするかも含めてコミュニケーションといえる。したがって、コミュニケーション

ン能力を磨き、発揮するためにも先述のマナー教育についてさらに考えてみたい。

#### IV. これからの女子教育に求められるマナー教育

私たちが、社会のさまざまな場で人と触れ合うとき、互いを生命ある崇高な存在として、同等に認め合い、互いに対等に力を発揮させ、誰にでも分け隔てなく平等に関わり合う、人間としての品性・徳性をもったぬくもりある「ひと・もの・こと」への表現を「ヒューマン・マナー」という。<sup>17)</sup>

人は、生まれた瞬間から誰かに支えられ、護られて生きている。人が人と出会い、向き合い、関わり合いながら生活するとき、そこに生まれるコミュニケーションの中で成長することとなる。人としての成長に伴って、活動の場は家族間から隣近所、学校、社会人になると職場の人など、さまざまな人と触れ合い、その過程でさらなるコミュニケーションを図り、ネットワークを形成するなど、人々とのつながりを育んでいくこととなる。

つながりを作るためには、相手の存在は不可欠であり、その出会いは偶然であることが多い。同じ時代、同じ空間で出会い、向き合った相手とつながりを持つことで、人々はより充実した生活を送ることができる。つまり、人々が生活に満足するか否かは、望むようなつながりを人と持てるか否かによって影響されていると換言できる。

日本では、人としての出会いには古（いにしえ）に「縁」があったのだと考え、今の出会いを大切にし、相手を慮る配慮や、礼儀正しく接することを美德としてきた。<sup>18)</sup> また、相手への具体的な表現、姿勢、言葉づかいを学び、自分自身に取り入れ、習慣化することで相手との信頼関係を築いてきたのである。人間が一人で生きていないということを実感するとき、相手への感謝、尊敬、礼儀の気持ちを持って、人と接すること

により、その人自身の「品性」を高められるのではないか。心の伴った相手の存在や価値観を認め、配慮できる教育を「ヒューマン・マナー」として展開していきたいと考えている。

現行のマナー教育は、ビジネスシーン、あるいは社会人予備軍として必要なマナーに限定されることが多いことは事実であろう。そして、社会のニーズに応じて変容しながらも継続したその指導には、常に即効的成果が求められていた。つまり、スキルや形の体得、「やり方」が先行し、時に結果が伴えば手段を選ばない指導の方法が従来選択されてきたことは否めない。しかし、形や行動などで示す「マナー」が相手に不快感を与えないための最低限のルールであり、そこに心が伴うことによって、「ホスピタリティ」となるのである。そして、相手との関係に深い心地よさが加わることによって信頼や信用、安心感が生まれるということを受容することで、動作に心が伴い、相手に伝わる所作となる。また、自分自身の人間的「ぬくもり」と「品」をもった表現は、人間社会で互いの人権を護り合うときの礼儀とする「エチケット」と、限定された社会の文化を承継する慣習、しきたりや作法としての「マナー」、そしてそれぞれの社会の秩序を護る規則や規範、法律としてある「ルール」を遵守する表現となる。

本学が女子短大であることで、日々の広義のマナー教育は、指導方法に一貫性、統一性が生まれ、結果的に習慣化、定着しやすい環境であると考えている。また、就職希望率が例年9割を超え、就業体系も多様化する現在、さまざまなライフイベントの影響を受けやすい女性の生き方や近い他者との関わりも考えたとき、「ヒューマン・マナー」をバックボーンとしたキャリア教育の展開もまた一考の価値がある。「ヒューマン・マナー」の教育とその普及は、建学の精神でもある、すぐれた知性、清純な気品、実践への意欲を兼ね備えた、教養豊かな現代女性の養成の成果につながると確信している。

## おわりに

教養教育に求められるのは、本来、技術的なものではなく、世間という社会で生きる学生たちの「いかに生きるか」の問いと向き合う知恵の教授である。教育は、子どもの社会化を目指すものである。それは、家庭から始まり、やがて学校という教育機関に委ねられる。教育は人によって、人として磨かれる行為である。そしてその使命は、“時代に要請され、普遍的な人間性を完成させていく信念や意識を醸成し、人格形成していくことにある。”<sup>19)</sup>

高等教育機関はその最終段階にある。つまり、すぐそこに社会人として歩む道があり、社会の核となる大人としての自覚と、表現を育てる場なのである。他者と関わる能力が不可欠である昨今、毎日の生活の中で、人と関わる際に必要な力はどのようなもので、その際どのような言葉をかけ、どのような行動をとればよいのか、その教育の実践こそがこれから真に求められると考える。

キャリア教育や広義のマナー教育は、学生の社会人としての自覚を促す役割も担っている。そして、個としての学生や、その学生の過去、未来とも大きく関わる可能性がある限り、指導にはその責務を負う覚悟を持って取り組まなくてはならない。また、義務化されて間もないキャリア教育とマナー教育が互いの間で相乗効果が生まれるよう、今後さらなる体系化を試みたい。

“自分が社会の中で、どのような位置にあり、社会のためにながでできるかを知っている状態、あるいはそれを知らうと努力している状態”<sup>20)</sup>を教養があるという。そしてそれは時代を越え、人間性や品格、品性をも表現することも少なくない。

時に複雑、時に厳しい社会へ踏み出す学生たちに「生きる力」を身につけ、自身の人生と向き合う勇気となるよう、本稿をきっかけに今後「ヒューマン・マナー教育」の教授方法の検討を深めたい。さらには本教

育を極め、体系化を進めるために指導者はいかにあるべきか、いかに資質を高めるかの思案も重ねながら、「ヒューマン・マナー教育」が真に求められる教育となるよう自身の研鑽にも努めたいと考えている。

## 注釈

- 1) 朝日新聞「教育」に関する全国世論調査（2010年）
- 2) 「生きる力」とは、全人的な資質や能力のことを指し「変化の激しいこれからの社会を」生きる力のことをいう。1996年に現在の文部科学省の中央教育審議会が「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」という諮問に対する答申の中で、

我々はこれからの子供たちに必要となるのは、いかに社会が変化しようと、自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力であり、また、自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など、豊かな人間性であると考えた。たくましく生きるための健康や体力が不可欠であることは言うまでもない。我々は、こうした資質や能力を、変化の激しいこれからの社会を「生きる力」と称することとし、これらをバランスよく育てていくことが重要であると考えた。

と述べたことから、教育の新たな目的の一つとして上げられるようになった。
- 3) 阿部謹也『「教養」とは何か』18頁
- 4) 小笠原流礼法 清和源氏の流れをくむ小笠原氏は、代々、弓、馬、礼の三法に秀でた家系とされており、足利将軍・義満の命を受けた小笠原長秀は、今川・伊勢両氏とともに武家礼法の古典とされる『三儀一統』の編纂にあたった。その後記された、今川・伊勢両氏に伝わる故実を組み入れた『小笠原礼書七冊』は、質実剛健な武家の礼の集大成とされている。（明石『セレブなお作法』18頁）
- 5) 通常その語源はイギリスの集会所（Manor House）に由来し、博愛の行為が手本とされたことに関係するとされる。

- 6) 語源は、ルイ 14 世時代、トイレのないベルサイユ宮殿で、庭で用を足す人に対してマナーを守らせるために立てた立て札、という説、宮廷内に入る時に渡された身分を示すチケット（通用札・つまりは宮廷内における「行動指示書」のちに「宮廷儀礼」のことを指すようになり、一般社会におけるマナー呼ぶようになった）、という説。（フランス語で札・荷札）
- 7) 語源はラテン語で「客人などの保護」を意味し、英語“Hospitality”には、おもてなし・接待の意味があるが、本来は人をかばう・その人の望むようにしてあげるといった意味が強い。相手を心地よく導いてあげるといったニュアンスで使われる。ホスト（もてなす側の主人）、ホテル、ホスピタル（病院）なども同様の語源からなる言葉とされる。
- 8) 毎日新聞 2012 年 3 月
- 9) 小泉『よくわかる生徒指導・キャリア教育』169 頁
- 10) 前掲書 170 頁
- 11) 「4 領域 8 能力」人間関係形成能力（自他の理解能力／コミュニケーション能力）、情報活用能力（情報収集・探索能力／職業理解能力）、将来設計能力（役割把握・認識能力／計画実行能力）、意思決定能力（選択能力／課題解決能力）
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センターによる調査研究報告書「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」（2002 年 11 月）では、これまで大多数の学校において「4 領域 8 能力」と呼ばれ、キャリア教育の基礎として活用されてきたが、それらが高等学校までの想定にとどまっており、生涯を通じて育成される能力という観点が薄く、社会人として実際に求められる能力との共通言語となっていないこと、提示されている能力は例示にもかかわらず、学校現場では固定的にとらえていることが多いこと、さらに、領域や能力の説明について十分な理解がなされないまま、能力等の名称の語感や印象に依拠した実践が散見されるなどの課題が指摘された。
- 12) 資料②参照のこと

- 13) 2013 年度本学学生便覧より
- 14) 9 年連続「コミュニケーション能力」が最重視、以下 2 位 主体性、3 位 チャレンジ精神、4 位 協調性、5 位 誠実性)  
他、選考に重視する点として 1 位コミュニケーション能力、2 位協調性、3 位チャレンジ精神と掲載（北海道新聞 2013 年 4 月）
- 15) 平田オリザ『わかりあえないことから コミュニケーション能力とは何か』16 頁
- 16) 平成 19 年度版国民生活白書 人間関係が難しくなったと感じるものは 6 割強（内閣府「安全・安心に関する特別世論調査」（2004 年）により作成）
- 17) 日本接遇教育研究協議会編『ヒューマン・マナーに学ぶ～ビジネス・ワークの実際～』より
- 18) 同上
- 19) 田口ヤス子「生涯学習社会に求められる指導者教育の一考察 ― その理論と実際を考える ―」  
明星大学大学院人文学研究科 ― 年報 第 10 号 83 頁
- 20) 阿部、前掲書 56 頁

## 参考文献

- 赤尾勝己編『生涯学習理論を学ぶ人のために』  
世界思想社 2004 年 7 月
- 明石伸子『セレブなお作法 和のしきたりと大人のマナー』  
ビジネス社 2007 年 11 月
- 阿部謹也『教養とは何か』  
講談社現代新書 1997 年 9 月
- 小泉令三編著『よくわかる生徒指導・キャリア教育』  
ミネルヴァ書房 2010 年 4 月
- 香川正弘・鈴木真理・佐々木英和編『よくわかる生涯学習』  
ミネルヴァ書房 2011 年 11 月



- 日本ホテル教育センター編『プロトコールの基本』  
日本ホテル教育センター 2010年2月
- 平田オリザ『わかりあえないことから コミュニケーション能力とは何か』  
講談社現代新書 2012年11月
- 堀 薫夫『生涯発達と生涯学習』  
ミネルヴァ書房 2010年2月
- M・ノールズ著 堀 薫夫、三輪健二監訳『成人学習者とは何か 見過ごされてきた人たち』  
鳳書房 2013年9月
- P、クラントン著 入江直子、豊田千代子、三輪健二訳『おとなの学びを拓く 自己決定と意識変容をめざして』  
鳳書房 2010年4月
- 梶井祥子・和田佳子「短大教育の職業的意識——汎用能力を高めるための教授法研究——」  
北海道武蔵女子短期大学紀要 第43号 2011年3月
- 官尾昌子「秘書教育に求められる女性学とその指導試案」  
函館大谷女子短期大学紀要 第17号 1994年3月
- 官尾昌子「マナー教育から人間教育へ——これからの秘書教育に期待されるもの——」  
函館大谷女子短期大学紀要 第19号 1996年3月
- 田口ヤス子「生涯学習社会に求められる指導者教育の一考察——その理論と実際を考える——」  
明星大学大学院人文学研究科——年報 第10号
- 和田佳子「女子短大生のキャリアデザイン——卒業後10年のキャリア形成プロセスにみるキャリア教育の役割——」  
北海道武蔵女子短期大学紀要 第39号 2007年3月

## 資料①

### キャリア教育の新たな方向性

2011年1月、中央教育審議会（以下、中教審とする）は答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を公表した。以下は本答申が提示した「新たな方向性」の説明の抜粋である。

### 中教審答申が示したキャリア教育の新たな定義

「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」である。それは、1999年当時、キャリア教育を「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」とし、進路を選択することにより重点が置かれていると解釈された。つまり、勤労観・職業観の育成のみに焦点が絞られてしまい、社会的・職業的自立のために必要な能力の育成がやや軽視されてしまっていることが課題として生じているとされる。

そこでは、あらためて、「キャリア」を人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。これらの役割は、生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり、つながっていくものである。また、このような役割の中には、所属する集団や組織から与えられたものや日常生活の中で特に意識せず習慣的に行っているものもあるが、人はこれらを含めた様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。

人はこのような自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違い

が「自分らしい生き方」となっていくものである。

このように人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが「キャリア」の意味するところである。(答申第1章(1)本文)

このような、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を「キャリア発達」という。(答申第1章(1)脚注)

### 「基礎的・汎用的能力」の提示

新学習指導要領では、次代を担う子どもたちがこれからの社会において必要となる「生きる力」を理念として、掲げている。本答申は、「生きる力」には「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」が含まれるとした上で、「その要素を具体化して明示することは十分に意義がある」と述べ、中核としての「基礎的・汎用的能力」を提示した。

以下、「基礎的・汎用的能力」の構想の経緯や具体的な内容について解説する。(中略)

中教審では、就職の際に重視される能力や、その後提唱された各種の能力論(内閣府「人間力」、経済産業省「社会人基礎力」、厚生労働省「就職基礎能力」など)とともに、あらためて分析を加え、当初の「4領域8能力」から、分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基礎となる能力として再構成して提示することとした。その結果得られたのが、「基礎的・汎用的能力」である。

「基礎的・汎用的能力」は、「人間関係形成、社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力によって構成される。そしてこれらの能力を次のように述べている。

「これらの能力は、包括的な能力概念であり、必要な要素をできる限り分かりやすく提示するという観点でまとめられたものである。この4つ

の能力は、それぞれが独立したものではなく、相互に関連・依存した関係にある。このため、特に順序があるものではなく、また、これらの能力をすべての者が同じ程度あるいは均一に身に付けることを求めるものではない。

これらの能力をどのようなまとまりで、どの程度身に付けさせるかは、学校や地域の特色、専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なると考えられる。各学校においては、この4つの能力を参考にしつつ、それぞれの課題を踏まえて具体の能力を設定し、工夫された教育を通じて達成することが望まれる。その際、初等中等教育の学校では、新しい学習指導要領を踏まえて育成されるべきである。」(答申第1章(2))  
(中略)

以下は「基礎的・汎用的能力」の解説である。

「**人間関係形成・社会形成能力**」は、多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ、他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力である。

「**自己理解・自己管理能力**」は、自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ今後の成長のために進んで学ぼうとする力である。

「**課題対応能力**」は、仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力である。

「**キャリアプランニング能力**」は、「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて、「働くこと」を位置

付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力である。

### 「キャリア教育を創る」ための実践のポイント

これからのキャリア教育の実践に当たっては、まず、基礎的・汎用的能力が、これまで各学校における実践の基盤となっていた「4領域8能力」を継承し、各界で提唱された様々な能力との整合性を図りつつ、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力であることを正しく理解する必要がある。また同時に、基礎的・汎用的能力は「4領域8能力」と同様に、学校や地域の特色、児童生徒の発達の段階に即し、学校がそれぞれの課題を踏まえて具体的能力を設定し、工夫された教育を通じて達成するための参考として活用されるべきものである。「4領域8能力」と基礎的・汎用的能力とを相互に関連性のない別個の能力論であると見なすことは誤りであり、「基礎的・汎用的能力」に基づくキャリア教育の取組の構想はゼロからの再スタートでは全くない。各学校においては、これまでの実践の蓄積を生かしつつ、基礎的・汎用的能力を基盤とする実践へと転換を図る必要がある。(文部科学省 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書」2011年3月第3章第2節)

キャリア教育の実践が、各機関の理念や目的、教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。その際、到達目標は、一律に示すのではなく、子ども・若者の発達の段階やそれぞれの学校が育成しようとする能力や態度との関係、後期中等教育以降は、専門分野等を踏まえて設定することが必要である。(答申第2章2(2))

## 資料②

### キャリアガイダンスの義務化（「大学設置基準」2011年4月1日施行）

#### 第四十二条の二

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

#### 留意事項

○大学におけるキャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導等）の導入は、生涯を通じた持続的な就業力の育成の観点から、大学教育を再点検する中で検討される必要がある。各大学において、どのような取組を行うかは、各大学の教育研究目的、設置する学部・研究科の種類、学生や教職員の状況により多様と考えられ、特定の教育内容・方法が大学に課されるべきものではない。

○各大学では、教育課程の内容と実施方法に関する方針を定める中で、個別の授業科目のシラバスや、体系的な教育課程の編成を通じて修得すべき知識・技能や職業生活との関係を明らかにし、さらに、学生への履修指導を通じて、その理解を図ることが求められる。大学における取組が、単に「キャリア○○」と称する授業科目を設定することや、従来の厚生補導としての職業指導をそのまま単位修得科目に置き換えることであるならば、大学教育の単位認定の質が問われることになりかねず、教育課程編成において十分留意する必要がある。（大学分科会第10回質保証システム部会配布資料より）