

# 言葉遣いの実用書にみる「ほめ」の男女差

増田 祥子

## 1. はじめに

本稿では、話し方や言葉の使い方のマナーについて書かれた実用書を資料とし、そこで示される言語規範の男女の違いについて考察を行う。言葉遣いの実用書には、「こう言うべきである・言うべきでない」という言語行動に関する規範が示されている。実用書に示される内容は、実際に話されている内容というよりは、「こう話すべきである」という言語行動の規範意識である。このような規範意識の表れる媒体である実用書において、特定の言語行動「ほめ」に注目し、そこに関わる男女がどのように位置付けられているかを分析した。その結果、男女の「ほめ」に対する姿勢の違いが明らかになった。

## 2. 「ほめ」の男女差に関する研究

「ほめ」とジェンダー・イデオロギーを関連付けた研究として、瀬田・木田 (2008) がある。「ほめる」という行為についての談話の分析から、日本語話者の意識において、女性が「ほめる」行為を「抵抗なく」行うことのできる主体であるのに対し、男性は「ほめる」行為に対する「抵抗感」が存在することを明らかにしている。

近年の談話データを使った「ほめ」の男女差に関わる研究では、金 (2010) がある。金 (2010) は、金 (2005) で提示した「ほめ」の対象分類をもとに、日韓の大学生男女の「ほめ」における違いを調査している。

本稿においても、金 (2005) の提示した「ほめ」の対象の分類を援用し、実用書における「ほめ」の分析を行う。そして、実用書に描かれる男女の「ほめ」の「こうあるべき」という意識を明らかにする。実用書は様々な対象・場面に関して言及するが、「女は、あるいは男はこう言うべき、こう言うべ

きでない」というジェンダーと関連する規範も示される。本稿では、規範意識の表出する媒体として実用書の分析を行い、「ほめ」の言語行動に存在するジェンダーに関わる規範意識やそのイメージを分析する。

また、瀬田・木田（2008）は、「ほめる」行為そのものにおけるジェンダー・イデオロギーを明らかにしているが、本研究では「ほめ」の内容においても男女の意識の差が存在することを明らかにする。

具体的には、①話し手の性別によって典型的とされる「ほめ」の内容が異なるか、②男性／女性が「ほめ」の相手となる場合に内容に違いがあるか、③職場場面における「ほめ」の内容は性別によって異なるか、という点から考察する。なお、幅広い年代の資料を扱う際には、年代による違いを考慮すべきであるが、資料数の関係から、数量的な分析は今回行わず、傾向として言及するのみにとどめる。

### 3. 調査資料と方法

#### 3.1 調査資料

調査では、国立国語研究所が刊行する『国語年鑑』の書誌情報と、国立国会図書館の蔵書検索（NDL-OPAC）の書誌情報から資料を特定し、実際に入手できた資料を用いた。著者による内容の偏りを避けるため、著者1人につき各対象性別1冊までとした<sup>(1)</sup>。本稿では、実用書の対象とする読者によって男性向け、女性向けに分類した資料<sup>(2)</sup>を扱う。資料は、1950年代から2000年代に出版された実用書、男性向け42冊、女性向け37冊の計79冊である。

#### 3.2 事例の抜き出しと分類

実用書で「ほめ方」を示す場合、「「そのセーター、とてもいい色ですね」とほめましょう」と会話例を示す場合もあれば、「同僚とすれ違った時、髪型、服装など、どこか変わったところをほめる」のように、会話例を示さない場合もある。本研究では、記述の詳しさに関わらず、「ほめるべきである」と示される箇所を抜き出し、分析の対象とした。なお、他の言語行動を目的とし、その一環で「ほめ」を行っている場合は対象外とした。例えば、「人

にものを頼む時に、最初にほめてから話を始める」などの場合である。

抜き出した「ほめ方」の記述内容を、何をほめるかという「ほめ」の対象に注目して分類した<sup>(3)</sup>。分類の枠組みは、金(2005)の「ほめ」の対象の分類を参考にした。以下の①～⑥に当てはまらない「ほめ」の対象は、⑦「その他」とした。

- ①所有物：相手が所有している物や身につけている物（かばん、衣類、アクセサリーなど）。
- ②外見：相手の外見（体型、容貌、髪型、装いなど）や外見の変化。
- ③才能：相手のもつ一定の素質や、訓練によって得られた能力。
- ④遂行：才能や素質を用いた行為の過程や結果。
- ⑤性格：相手のもつ感情・意思の面での性質や傾向。
- ⑥行動：性格が現れるような行為やふるまい。
- ⑦その他：上記①～⑥に当てはまらないもの（家族をほめるなど）。

#### 4. 「ほめ」の内容ごとの出現数

まず、「ほめ」の内容ごとの男女の傾向を見る。「ほめ」の件数は、男性向け資料では171件（36冊）、女性向け資料では142件（28冊）であった<sup>(4)</sup>。「ほめ」の内容を資料の男女別に示したものが表1である。

表1 資料の男女別の「ほめ」の内容

	男性向け資料		女性向け資料	
①所有物	32	18.7%	<u>43</u>	<u>30.3%</u>
②外見	<u>47</u>	<u>27.5%</u>	22	15.5%
③才能	8	4.7%	17	12.0%
④遂行	<u>42</u>	<u>24.6%</u>	14	9.9%
⑤性格	8	4.7%	17	12.0%
⑥行動	19	11.1%	18	12.7%
⑦その他	15	8.8%	11	7.7%
計	171	100%	142	100%

男性向け資料では、「外見」が47件（27.5%、20冊）と最も多く、次に「遂行」が42件（24.6%、23冊）見られ、「外見」と「遂行」がよく取り上げられる「ほめ」の内容である。女性向け資料では「所有物」が43件（30.3%、21冊）と最も多く見られ、次に「外見」の22件（15.5%、13冊）が多い。特に「所有物」は21冊と女性向け資料の7割強が取り上げる、典型的な「ほめ」の内容といえるだろう。

よく取り上げられる「ほめ」の内容は、男性向け資料と女性向け資料で異なっており、男性向け資料では「遂行」と「外見」が、女性向け資料では「所有物」がよく取り上げられる。

以下、5では「ほめ」の相手との観点から、6では「ほめ」の場面という観点から分析する。

## 5. 「ほめ」の相手とほめる内容

### 5.1 異性に対する「ほめ」

ここでは、ほめる相手とほめる内容について論じる。男女それぞれの資料において、どちらの性別に対する「ほめ」であるか、という点から分類した。「ほめ」の話題を取り上げる箇所で、「ほめ」の相手の性別が「女性には」のように明示されているか、「ほめ」の会話例の中に性別が判断できる呼びかけがあるかといった点から、ほめる相手を「異性」「同性」に分類し、性別への言及がない場合は「言及なし」とした。また、ほめる相手の性別は示されていないが、「ほめ」の内容から判別可能な場合も「異性」「同性」に分類した。例えば、「ほめ」の内容が「ネックレス」や「ブローチ」、「背広」など、使用者に男女の偏りがあると考えられる場合である。

異性をほめる事例を資料の男女別、内容ごとに示したものが表2である。男性向け資料では、「ほめ」を扱う36冊のうち、「女性」に対する「ほめ」を扱う資料が23冊（46件）見られた。一方、女性向け資料では「ほめ」を扱う28冊のうち、男性に対する「ほめ」は6冊（10件）であった。男性向け資料において女性は「ほめ」の相手としてよく取り上げられる傾向にあるのに対し、女性向け資料では男性が「ほめ」の相手として登場することは少ないこ

とがわかる。

表2 「異性」に対する「ほめ」の内容

	男性向け資料	女性向け資料
①所有物	7	3
②外見	27	3
③才能	0	1
④遂行	3	1
⑤性格	3	0
⑥行動	2	2
⑦その他	4	0
計	46	10

男性向け資料の46件の内訳を見ると、「外見」27件、「所有物」7件と、34件が容貌、服装など、見た目に対する「ほめ」に集中している。

女性向け資料では、男性を「ほめ」の対象とすること自体が少なく、また、特定の「ほめ」の内容への偏りは見られない。

男性向け資料での女性に対する「ほめ」に、外見や所有物など、目に見えるものに対する「ほめ」が多く例示されているのは、「女性に対しては外見、容姿をほめるべきである」という意識が存在していることを示している。このような意識は、実用書の中でも明示的に述べられている。

- (1) 誰でも自分の得意とするものや、自信をもっていることを賞賛されて喜ばないものはないが、特に女性は服装や容貌に対して強い自信をもつ傾向にあるから、その点に特に注意する必要がある。(大森朝彦 (1959) 『正しい挨拶と話し方』 p. 42)

(1)は、「女性が服装や容貌に対して強い自信を持つ傾向がある」と述べ、服装や容貌など「見た目」をほめるべきことを男性にすすめている。そして、男性向け実用書の女性に対する「外見」への「ほめ」では、(2)のように

顔の一部や全体をほめる例、髪をほめる例、(3)のように若さや美しさをほめる例が示される。

- (2) 「いつも肌がつやつやだ」(梶原しげる監修(2006)『「できる人」の話し方』p.52)
- (3) 女性には若さを讃える：男でも、若いねといわれるのは嬉しいものだが、女性ならなおさらである。「へー、30歳？嘘でしょう。まだ25いくか、いかないかでしょう」そう言われて怒る人はいない。(春風亭柳昇(1977)『人に好かれる話し方』p.101)

男性向け実用書には、(1)のように明示的な文章として「女性は外見をほめるべきである」と示さずとも、(4)のように、ほめの相手として女性が登場し、外見をほめる記述もある。

- (4) あるいは、もしも、あなたと同じ職場の女性社員が、ふだんとはちがう、ちょっとオシャレな身なりで出勤してきたとしよう。よく見れば、なるほど、ヘアスタイルも変わっている。そんな彼女の“変身ぶり”に、気がつかないというか、目もくれない男は失格だ。「あれれ？今日は、とくべつ爽やかだなあ！」そんな言葉が、自然に出てこなければいけない。(阿奈靖雄(2006)『頭のいい「口のきき方」』p.26)

(4)は、この話題の前は違う場面の「ほめ」であったが、他の「ほめ」の話を話す際に女性が登場し、その際には「外見」の「ほめ」が示されている。このような、女性と「外見」の「ほめ」を結び付けて実用書の中に示す記述は、男性向け資料では出版年代を問わず存在する。

また、男性向け資料で女性への「ほめ」に言及する際、「ほめられる行為が好きである」ことが女性の性質として示される(下線実線部)。

- (5)「ほめる」ということは「相手を気にしている」という意思を示すというニュアンスを含んでいる。だから、女性とのつきあいのうえで

「ほめる」ということは非常に大切である。女性は男性と比べて、「自分という存在を気にする」気持ちの強い人が多いからだ。女性の目を自分に向けさせるためには、まず相手をほめることから始めるといい。（斎藤茂太（1995）『口のきき方私の人間学 私も本当は口べただった』 p. 105）

一方、女性向け資料においては、（6）、（7）のように「男性をほめ過ぎると「誤解」を招く」という「ほめ」への注意が存在する。

（6）あまり男性の服装のことをしつこく言うのは逆効果、「俺に気があるのかな」と誤解されかねません。（下重暁子（1974）『聞き上手 話し上手一人に好かれる秘訣—』 p. 128）

（7）男性に対するほめ言葉は「諸刃の剣」で、誤解をまねく危険と、自信を与え、やる気を起こさせるプラス要因との、両面を持っている。（福田健（2008）『女性は「話し方」で9割決まる』 p. 140）

ここでいう「誤解」とは、女性が「恋愛対象として好意を抱いている」と男性に思われることである。男性向け資料の（5）では、「女性の目を自分に向けさせるためには」と、ほめることの目的として「自分に好意を持たせること」を明示するのに対し（下線点線部）、女性向け資料では「好意を持っている」と思わせないでほめる方法を示すか、そもそも男性をほめること自体を示さない。

今回の資料では、「モテ方」といった1つの目的だけに偏った資料は扱っていない。それにもかかわらず、男性向け資料では話すことの目的の中に「女性の気を引くこと」を含み、そのために女性の外見をほめる記述が多いと考えられる。一方、女性向け資料では、「男性の気を引くこと」が話すことの目的に含まれず、逆に気を引かないことの方に配慮している。そして、このことが、男性への「ほめ」の少なさにつながっているのである。

## 5.2 同性への「ほめ」

「同性」に対する「ほめ」は、男性向け資料では19件（13冊）、女性向け資料では36件（14冊）見られた。内訳は、男性向け資料では「所有物」が13件、「外見」が1件、「遂行」が3件、「その他」が2件である。男性が着ている背広やネクタイなどの身につけるもの（＝所有物）をほめる例がもっとも多い。

女性向け資料では、「外見」12件、「所有物」10件、「才能」4件、「性格」3件、「遂行」2件、「行動」2件、「その他」3件で、「外見」と「所有物」に関する「ほめ」が多い。一方で、女性向け資料では「外見」への「ほめ」に対し、(8)のような否定的な記述が見られる。

(8) 「やせた」と言われると女性はみな悪い気はしないものと勝手に思い込んでいたところ、「やせているのね」と言った人に対して、訳もなく憎らしく思ったという女性にあつて、なるほど逆もありえるのだなと妙に納得したのでした。私たちは、他人の肉体的なことを、割に平気で話題にします。自分が気にしていないのだから、相手も気にならないだろうと、つい考えてしまうのかもしれない。ところがご用心！相手は、あなたのひとことで、深く傷ついてしまうことだってあるのです。(室町澄子(1981)『女性のためのさわやか会話術入門 話し上手になるために』p. 42)

(8)では、女性の「外見」をほめることに対し、「相手が気にする場合もある」という理由から、取り上げないことをすすめている。外見に言及することで「相手が深く傷ついてしまうかもしれない」と考えることは、相手である女性にとって「外見は重要である」という意識の反映と考えられる。

女性向け資料では、全体として見れば「外見」の「ほめ」の例を示しつつも、「外見」を話題にすることを避けるべきだとする記述も存在している。特に避けるべきとされるのは、「痩せている」「目が大きい」など相手の身体的特徴に関する内容である。そのために、表現を言い換える例が示されることもある。このように、女性が女性の外見のうち、身体的特徴に言及する際

は、言い換えるか、そもそも「ほめ」であっても言及しない、といった手段を取るべきことが実用書では示されている。女性にとって外見が非常に重要視されているがゆえに、言及の際は細心の注意を払う必要があるのである。

女性への「外見」の「ほめ」は、男女どちらの資料においても、比較的よく例示されていることから、女性への「ほめ」において重要とみなされているといえる。しかし、「外見」への「ほめ」に対する認識の違いが見られる。男性向け資料では積極的に言及し、ほめることを示す。女性向け資料では、細心の注意を払ってほめるか、ほめることを回避すべきことが示されている。

## 6. 職場場面における「ほめ」の内容

ここでは、職場場面における「ほめ」の内容の男女の違いを取り上げる。職場での「ほめ」の件数は、男性向け資料で76件（22冊）、女性向け資料では66件（15冊）であった。職場における「ほめ」の内容を資料の男女別に示したものが表3である。

表3 職場場面における「ほめ」の内容

	男性向け資料		女性向け資料	
①所有物	16	21.1%	15	22.7%
②外見	14	18.4%	5	7.6%
③才能	3	3.9%	14	21.2%
④遂行	22	28.9%	8	12.1%
⑤性格	5	6.6%	11	16.7%
⑥行動	11	14.5%	11	16.7%
⑦その他	5	6.6%	2	3.0%
計	76	100%	66	100%

男性向け資料では、「遂行」が22件（28.9%）と最も多く、ついで「所有物」16件（21.1%）、「外見」14件（18.4%）の順が多い。

女性向け資料では、「所有物」の15件（22.7%）と「才能」の14件（21.2%）

が多く、その次には「性格」11件(16.7%)、「行動」11件(16.7%)が続く。

「遂行」は、「才能や素質を用いた行為の過程や結果」が「ほめ」の対象である。職場での「遂行」は、仕事やそれに関連する業務を達成したことやその過程に対する「ほめ」となる。「仕事の遂行」の「ほめ」の記述では、(9)のように、上司、先輩の立場から部下、後輩をほめる場面が多く、男性向け資料の22件中17件が部下や後輩に対する「ほめ」であった<sup>(5)</sup>。

(9) 部下のやった仕事への評価は必ず伝える必要があります。その仕事がある水準に達していると思った場合、ホメ言葉を忘れてはいけません。「ありがとう。よくできているよ」「やっぱり君だからできたんだな」「短い間によくまとめてくれた」(大森和子(1979)『ビジネスマン 話し方上達法』p.166)

男性向け資料では、1冊の実用書の中に新入社員の話し方と、上司としての話し方の両方が示されることがある。このことは、男性の話し手がいずれは部下・後輩をほめる立場になることが前提とされていることを示している。しかし、このような男性向け実用書の特徴は女性向け実用書では見られない。

また、男性向け資料の「遂行」の「ほめ」の相手として「女性」が示されることはほとんどない<sup>(6)</sup>。職場場面で女性をほめる例は17件あるが、その内11件が「外見」、4件が「所有物」、「性格」「行動」が1件ずつと、やはり、見た目に関する「ほめ」に偏っている。(10)にもあるように、職場であっても男性にとっては、「女性」は「見た目」をほめる対象として捉えられている。(10)では、「女性」は「仕事に関してほめるべきでなく、「外見」に関してのみほめるべきである」と述べられており、「仕事の過程や結果に関することを女性に対してほめるべきではない」という意識が存在していることがわかる。

(10) 女子社員に対する場合です。この場合、「よくやった」とか「早くできたね」とか、仕事の能力について、ホメ言葉を言うてはいけません。男性の部下に対するのとは全く逆なのです。女子社員が仕事の

能力をホメられると、どういう反応を示すのか。 (ホラ見てごらん。私がいるからできたのよ) ホメられて当たり前だと受け取るのです。 (中略) 女子社員をホメる場合は、仕事の能力ではなく、個人の“女性美”に対してホメる方がよい結果を表します。 (中略) 職場での動作、言葉の使い方、化粧、服装など、その人、個人の美に属することをホメるのです。 (大森和子 (1979) 『ビジネスマン 話し方上達法』 p. 166)

また、(10) では「女子社員」と呼ばれていることも注目に値する。男性向け資料の「遂行」は部下・後輩をほめることが多いと述べたが、仕事の結果や過程がほめられる対象となるのは「男性」の部下であり、「女子社員」ではないという意識が読み取れる。

女性向け資料の「遂行」に関する「ほめ」が少ないのは、実用書の中で女性が上司や目上の立場に置かれることがほとんどないためと考えられる。部下や後輩をほめる例は、男性向け資料では22件 (12冊) 見られるのに対し、女性向け資料では6件 (5冊) のみであった。

一方で、女性向け資料では、「才能」、「性格」、「行動」の「ほめ」が多い。それぞれ以下のような内容である。

- (11) 「あなた、ペン習字をなさったの。こんなに字がうまく書けるのだったら、手紙を書きたくなるわね」 (永崎一則 (1981) 『魅力的な女性は話し上手』 p. 203)
- (12) 「いっしょにしているとなんとなくほっとする」「元気で気持ちがいい」など、その人のもつ雰囲気をはめる。 (下平久美子 (2004) 『女性の美しい話し方と会話術』 p. 69)
- (13) 「いつも十五分前には出勤なさっているのね、なかなかできないことだわ」 (主婦の友社編 (1972) 『愛される話し方・聞き方』 p. 51)

(11) は字の美しさという才能を、(12) は「元気で気持ちがいい」という相手の性格を、(13) は早く出勤する行動をほめている。職場において女性

がほめる内容は、仕事の達成とは直接関係のない、「字がきれい」だとか、「出勤態度が真面目である」といったことが示される。職場において、仕事の出来や結果を評価する立場に女性は置かれておらず、業務に関わる周辺の事柄をほめることが典型例として示されている。女性は「仕事の遂行」をほめる立場でなく、また仕事の評価を受ける対象ともされていないのである。

女性向け資料における、職場での「遂行」を「ほめ」の対象とする事例は8件あるが、そのうち5件が2000年代の事例である。また、部下・後輩をほめる相手として挙げる女性向け実用書は5冊あるが、そのうち4冊は2000年代のものである。

2000年代以前の「遂行」は、(14)のように、「秘書検定に合格した」など仕事と関連はあるが、「仕事の成果」をほめる内容ではない。

- (14) 「秘書試験の二級に合格したのですか。おめでとうございます。むずかしかったでしょう」（永崎一則（1981）『魅力的女性は話し上手』 p. 203）

(15) は部下や後輩の仕事に対する努力をほめる2000年代の事例である。このような例が2000年代の実用書には見られるということは、女性の立場が仕事の周辺の事柄をほめる役割だけでなく、部下を持ち、評価する役割へも広がりつつあることを示している。

- (15) 「今回は、納得するような結果ではなかったと思います。でも、自分なりに精一杯努力したことは、素晴らしいことです。努力の仕方を工夫すれば、次回はもっといい結果が期待できますね」（市川浩子（2009）『働く女（ひと）の伝わる話し方の新ルール』 p. 154）

## 7. おわりに

本稿では、実用書の中で示される「ほめ」に見られる男性・女性の「ほめ」の傾向ならびにイメージを分析した。

男性向け実用書では、行為の過程や結果をほめたり、相手の容貌や体型、

またその変化をほめたりする例がよく示される。女性向け実用書では、相手の身につけている物や持ち物をほめる例が多く示されることが分かった。

男性向け実用書では、「女性は見た目をほめるものだ」という女性に対する「ほめ」のイメージが示されていた。また、容貌やその変化などを「ほめ」の例として多く提示する。「外見」は女性向け実用書においても、取り上げられる「ほめ」の内容である。しかし、女性向け資料では、身体的特徴などの言い換えを示すなど、細心の注意を払いながら「外見」への「ほめ」が示される。このような記述には「外見」に対する強い意識が反映されていると考えられる。

男性向け実用書において「女性をほめること」は「女性の好意を得ること」と結び付けられて語られ、それが出版年代を問わず、多くの実用書で示される。男性向け実用書では「女性を口説くこと」が一つの重要なテーマとして示されているのである。一方、女性向け実用書では、「男性の好意を得るためにほめる」ことを敬遠する意識が存在している。そのため、女性向け資料では、男性が「ほめ」の相手として示されることは少ない。

また、職場場面での「ほめ」にも男女で内容に違いが見られた。男性向け実用書では、部下や後輩に対し、仕事の結果やその過程を評価する「ほめ」が多く示されていた。しかし、女性向け実用書では、女性が部下や後輩に対し、仕事の結果やその過程を評価する「ほめ」の例は少なく、職場場面での「ほめ」は、仕事に関連する周辺的事柄への「ほめ」が多く示されることが明らかになった。しかし、出版年代が新しい実用書では、女性が後輩や部下に対し、仕事の結果やその過程を評価する場面も示されるようになる。

今後の課題としては、さらにデータ数を増やし、年代による特徴の分析を行いたい。また、実用書の著者の性別や属性などの観点からも合わせて分析を行う予定である。

#### 注

- (1) 男性向け、女性向け資料をそれぞれ出版している場合は2冊を調査資料とした。
- (2) 収集した資料の対象性別は、書名や前書きに「女性」「男性」などの語、「OL」や「ピ

ジネスマン」など性別が判断できる語が入っているか、書中の登場人物の設定やイラストが特定の性別に偏っているかで判断した。

(3) 抜き出した「ほめ」の記述で、「ほめ」の対象が示されていない事例は分類の集計には含まれていない。

(4) 年代別の調査資料数とほめの事例数は以下のとおり。

	男			女		
	データ数 (冊)	ほめのある 数(冊)	件数	データ数 (冊)	ほめのある 数(冊)	件数
1950年代	5	4	12	2	1	9
1960年代	6	5	35	1	1	6
1970年代	12	12	47	8	5	14
1980年代	5	4	29	9	6	39
1990年代	7	4	19	7	5	18
2000年代	7	7	29	10	10	56
計	42	36	171	37	28	142

(5) 残りは同僚や先輩、もしくは言及なしである。

(6) 女性を相手とする「遂行」は2件見られたが、職場場面ではなく、「料理の味」をほめる例であった。

#### 参考文献

金庚芬 (2005) 「会話に見られる「ほめ」の対象に関する日韓対照研究」『日本語教育』124 pp. 13-22

金庚芬 (2010) 「日本語と韓国語の「ほめ」における男女差—親しい友人同士の会話をデータとして—」『明星大学研究紀要』46 pp. 83-94

瀬田幸人・木田祥恵 (2008) 「積極的ポライトネスにおける「ほめる」行為—ジェンダーの視点から」『岡山大学教育学部研究集録』137 pp. 103-114

(ますだ しょうこ・大阪府立大学大学院)