

航空会社受験支援における大学課外授業の位置づけ

大庭 由子¹⁾, 時任 芳昭¹⁾

Training Students to Become Cabin Attendants:
An Extracurricular Course to Develop Essential Skills

Yoshiko OBA¹⁾ and Yoshiteru TOKITOH¹⁾

¹⁾ 国際観光ビジネス学科, 現代ビジネス学部,
安田女子大学

要 旨

安田女子大学課外講座の一つとしてCA講座は過去多くのエアライン業界に卒業生を輩出している。この講座の特徴は、学生の自分で考える力を最大限に引き出すことにある。過去のデータ、他エアラインスクールとの比較により、学内講座独自の支援を構築する。

キーワード：CA、GS、キャリア教育、航空業界

はじめに

日本の空に日本の航空業がその自主運行を取り戻してからようやく60年以上が経過した。女性が働く機運はなかなか高まらない中、戦後初のエアガールを日本航空が募集したのが1951年であり、1000人を超える応募者から15名が選抜された。その後、ANAを含む日本の航空会社は大型機を導入し、現在キャビンアテンダント（以後CAと表現する）と呼ばれる客室乗務員は各社数千規模の陣容を抱えるまでになった。しかし、応募者は相変わらず多く、熾烈な競争は1期生誕生の頃とさほど変化してはいないようである。

その後、経済不況によりCA募集停止の年があり、JALの経営破綻など様々な歴史が日本の航空業界を襲った。ただ、終戦直後のように女性の仕事は教師か電話交換手に限られていた時代は終わり、CAは数多くの職業の一つとなった。だが、いまだに女性に人気のある職業の一つとして君臨し続けていることは事実である。海外渡航自由化に伴い、日本の航空業界が拡大期に入った1970年代から航空業界を目指す専門学校が出現し、CAを多く輩出する大学が注目を浴びるようになった。（東京の青山学院大学など）さらに各航空会社においてもグループ会社がCA受験対策講座を有する社員研修会社を設立し、専門学校、研修請負会社と受講生獲得にしのぎを削るようになった。この背景には文系大学の生き残り策として4年生大学の女子大生獲得がある。少子化に伴い、女子の4年生大学進学増は重大な大学の学生募集戦略である。そこで、各大学は航空会社受験対策講座および専門学校に講座開設を依頼し、学生応募増につながるCA合格者増を目

指したのである。今や就職対策において注目される明治大学ですら15年以上前からアウトソーシングによる講座を開設していた。

ところで本学のCA合格対策を目指す課外授業の設置は2000年4月に遡る。他大学との戦略と大きく違う点は、CA受験対策のノウハウを有する教員を中心に大学独自の講座を設置したことにある。

本論は、本学独自の課外活動がどのような目的で設置され、運営されているかに言及し、女子大生に開かれたキャリア教育の一翼を担う点に言及する。

まず第1章においては、他大学の航空会社受験対策と比較しながら女性のキャリア形成との関連について検証する。さらにCA研究に関する先行研究を探り、大学が支援すべき方向性を探る。第2章ではCA受験対策を行っている大学の事例から本学の課外活動の位置づけを確認する。第3章において本学の過去10年の合格実績を踏まえ、キャリアセンター、学習支援センターとの連携およびCA受験対策の見直しを図る。さらに時代とともに変化した航空会社のCAおよびGS(空港グランドスタッフ)に求める資質について考察し、どのようにカリキュラムに反映されるべきかを紹介する。

第1章 CA合格者数と女性キャリアとの関連

ここに2018年CA合格者数大学別ランキング表を提示し、ここから読み取れることについて述べる。

【表1】¹⁾

■キャビンアテンダント採用ランキング(2018年)

大学	人
1 関西外国語大	88
2 青山学院大	49
3 立教大	39
4 早稲田大	35
5 関西学院大	33
6 上智大	29
6 明治学院大	29
8 名古屋外国語大	28
9 法政大	27
9 明治大	27

※大学通信調べ

上位10大学のうち、東京圏の大学が7大学、大阪圏が2大学、名古屋圏が1大学である。

この結果は当然それぞれの圏内に巨大空港を抱える地理的メリットがある。さらに外国語に強い学部を有する大学であることも見て取れる。これは航空利用者の数に比例するとともに、二大航空会社の本社が東京にあることに起因する。情報を肌で感じられる東京圏の大学生が圧倒的に有利であることは間違いない。しかしながら、注目すべきは関西外国語大学の合格者の多さ、およびセントレア開港に伴う希望者増加もさることながら名古屋外国語大学の健闘ぶりである。とりわけ創立わずか30周年の名古屋外国語大学は注目に値する。

それではなぜ東京圏の大学は関西外国語大学ほどの合格者が存在しないかを考える。これはまず先進国の中でも依然として女子大学生の活躍できる就職先が限られるというものの²⁾、東京圏には航空会社以外にも魅力ある就職先が存在することに起因すると考えられる。各省庁をはじめ、大企業の本社はほぼ東京に集中している。さらに大阪に本社がある企業であっても東京との二本社制であるところがほとんどである。

一方CAに求められる能力を大学生に求める研究としては、櫻村・古屋論文(2010)³⁾、柳田・村上・西村論文(2012)⁴⁾があげられる。これら先行研究との検証は第3章におけるカリキュラム構築において行うこととするが、いずれも「女性キャリア」としての捉え方とは別問題としている。

樫村他は、社会心理学的視点から、多様化する乗客のニーズ対応にはCAによるヒューマンサービスの重要性を事例研究から述べている。柳田他は航空会社が求める大学生の能力を大学で学んだ経営学・経済学などの専門分野との関連性を能力変数および学生が使用する語彙検索により研究を行い、「独創性と、それを客観的に記述できる能力」が合格のカギを握ると結論づけている。

次章においては、各大学の取り組みを検討し、航空会社が求める人材像を、先行研究を踏まえ検討する。

第2章 大学におけるCA受験対策支援講座

ここで、CA受験対策に力をいれている東京圏以外の大学である関西外国語大学、名古屋外国語大学の事例を取り上げる。ともに外国語研究をメインとする大学であり、外国語を駆使するキャリアとしてのCAを学生に目指すよう指導することは当然といえる。しかし、昨今日本の大学はどの学部においても「グローバルな視点」を研究領域に入れており、日本全国の大学が「グローバル化」を目指し、英語力アップに力を入れているといっても過言ではない。しかしながら卒業後に大学で学んだ「グローバル的な学習」を生かすステージがどの程度用意されているかはなはだ疑問である。とりわけ女子大生が企業の総合職を目指したとしても、企業の本音は「男性のグローバル総合職を採用したい」である。そうになると女子学生の場合、グローバルに羽ばたくにはCAおよびGSなどエアライン業界が最も身近な仕事であり、実現の可能性が高い仕事といえよう。

2-1 関西外国語大学の場合

【特徴】

1. エアライン就職対策講座を課外授業で設置
2. 教室にモックアップを設置し、機内サービス実習が可能
3. ANAエアラインスクール学内講座設置
4. 語学のほか『エアライン論』『ホテル学』『ツーリズム』などの専門科目を正規カリキュラムに設置
5. 留学制度の充実

まず、対策講座に関しては本学の課外授業での回数、内容などはほぼ同じであり、ANAとの講座連携に関しても同じ条件といえよう。ここで大きく違う「実習設備」について述べることにする。機内を模した「モックアップ設置」は専門学校では保有する学校が多く、学生募集などに効果的であると言われている。CA受験対策講座において「機内サービス実習」の必要性に関しては、受験する学生のモチベーションアップにはつながるが、必須設備ではない。航空会社によっては最終選考における適正検査として「機内サービス実習」を受験生に課す場合もあり、その場合には有効な設備であるといえよう。JALとの統合前の日本エアシステム、スターフライヤーが機内サービス試験を課す場合があった。しかしながら、機内サービス実技試験とはいえごく簡単な雑誌の配布などを受験生に実施させ、お客様対応をCA適性の一部としての判断材料として実施するにすぎない。実際、関西外国語大学の実習においても15回の課外授業のうちの数回のモックアップ利用にすぎないようである⁵⁾。

2-2 名古屋外国語大学の場合

【特徴】⁶⁾

1. エアラインドリカムプラン 大学としてエアライン就職支援を打ち出す
2. エアラインドリカムプランにより15科目をホスピタリティ、エアライン科目として設置
3. ANAエアラインスクール学内講座設置
4. パワーアップエアラインプログラム
 - 1・2年次対象 「入門」コース
 - 2・3年次対象 「応用」コース
 - 3年次対象 「選抜」コース
5. エアライン・トレーニング・スタディ (オーストラリア外資系エアライン)
6. 1年間のエアライン特別留学 (カナダ・セネカカレッジ)

名古屋外国語大学のプログラムは「出口」である就職先からすべてが構築されている点に特徴がある。とりわけエアラインプログラムに力をいれており、学内課外講座はすでに1年次から始められている。これは一見長いようだが、本人の適性を自ら見出すチャンスでもあり、ロングスパンでの自分磨きの訓練チャンスでもある。つまり1年次から目指す仲間と切磋琢磨し、最後の選抜クラスに残るためにしのぎを削ることも一つの目標とさせるプログラムである。ただし、海外留学プログラムであるオーストラリアでのエアライントレーニング、カナダでのエアラインコース留学に関しては、その優位性は「語学」「モチベーション」以外にエアライン業界が求める技能養成に効果大きいとは言い難い。

以上2つの大学の事例を紹介したが、モックアップ、海外エアライン留学などエアライン業界を強く目指す学生のモチベーションアップにはかなりの効果があると考えられる。つまり大学としてCAをはじめエアライン業界を目指す学生に対しては、強いモチベーション醸成としっかりした語学養成が大学支援として最も重要であると考えられるのではないだろうか。大学生が就職活動するうえで、「見た目の体裁」に重きを置くグループと「自らの資質」に重きを置くグループが存在するという。柳田他は後者のグループに絞り研究を行い、前述のように「『独創性と、それを客観的に記述できる能力』が最も採用において重要視される。」と述べている⁷⁾。つまり、大学としてはCAなどを目指す学生に対してはしっかりとした動機づけ、目的意識、ひいては将来のプロ意識を醸成するための強いモチベーションを育む機会を与え、そして自分自身を客観的に見つめ独創性を自らの力で滋養できる力が持てるような支援を行うことに尽きる。

第3章 ANA, JAL 直営エアライン受験講座と大学との連携とその背景

現在日本国内には航空会社受験予備校は多数存在する。日本の航空会社が大型機を導入し始めた1970年代から急速に増加した。その後、1985年つくばで行われた科学万博のコンパニオン養成のため大量のインストラクターのニーズが発生した。そこで集められたのがJALのCA出身者であった。その後JALのCA出身者たちは、JR民営化に伴う接遇講座担当講師として活躍し、JALコーディネーションサービス(株)(現在のキャプラン株式会社によるJALアカデミー)がスタートした。一方でANAは同様に1988年に人材派遣を中心とするANAソリューションを設立した。

この2社はほぼ事業内容は酷似しており、社員研修カリキュラムもかなり似ている。これは

CA訓練をベースとした接遇研修を主たる事業内容としてスタートしているからである。

しかし、両社ともエアラインスクールを始めたのは、ANAが2013年、JALも2013年にそれぞれANAソリューション、旧JALコーディネーションサービスを母体としてスクールを発足させている。それでは両社ともなぜ急にエアライン講座を通じてCA養成に力を入れ始めたのであろうか。

3-1 エアライン講座の背景

JALが景気低迷を受けてCAの契約社員採用を始めたのが1994年であり、すぐさまANAが追隨した。しかし当時の亀井運輸大臣の忠告により、3年の契約社員後は正社員として勤務させることになった。CAの不人気はこの「時給による契約社員」から始まったといっても過言ではない。景気低迷およびボーイング747に代表される大型機の引退と機材の小型化が続き、CA採用を手控える傾向が長く続いた。だが、航空業界におけるLCCの参入の波が押し寄せ、フルサービスエアラインの在り方が問われる中、JALの経営破綻をチャンスととらえたANAは攻勢に出た。会社更生法の縛りの中、拡大不可能なJALを後目にANAはLCCであるピーチアビエーションを傘下に収め、2014年からCAを正社員として採用することに決定した。JALは更生法の縛りから解放される2016年からようやくCAの正社員化を行った。

さらにCAの人気を復活させるために、前述のANAソリューションは2013年にエアラインスクールを発足させ、東京校にて受験生のための講座を開始した。同じ年にJALエアラインアカデミーが開講した。これは人気低迷だけでなく、CAのレベルアップを図るためでもある。とりわけ大学生の新卒採用に力を入れ、ANAは各大学と連携し、エアライン受験の「出前講座」を行うようになった。果たしてこれは両社が目論む「CAのレベルアップ」に繋がっているのだろうか。

3-2 本学におけるエアライン講座と合格者の関連性

では、実際の学生の動静はどのように変化しているかを本学の合格者数から探ることとする。ここに本学過去10年間のCA、GSの合格者数を挙げる。各卒業年の合計であるため、採用試験はその前年の実施と考える。

【表2】は本学の合格者数の推移であり、【表3】、【表4】、は2012年～2018年までのANA、JAL 2社の客室乗務員募集数推移である。さらに【表5】は2017、2018年の主要空港グランドスタッフ募集人数である。

【表2】⁸⁾

卒業年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CA	1	1	2	2	10	1	1	4	7	5	11
GS	7	3	2	0	3	12	4	9	5	9	7
TTL	8	4	4	2	13	13	4	13	12	14	18

【表3】⁹⁾

客室乗務員 募集数	JAL			ANA				合計
	新卒	既卒	合計	新卒	既卒①	既卒②	合計	
2012年	200	400	600	400	50		450	1,050
2013年	200	150	350	450	150		600	950
2014年	200	100 (推測)	300	500	260	100	860	1,160

【表4】¹⁰⁾ 客室乗務員募集数 (JAL/ANAの過去5年)

客室乗務員 募集数	J A L				A N A				合計 (人)
	新卒	既卒	既卒2	計	新卒	既卒	既卒2	計	
2014年	200	100		300	500	260	100	860	1,160
2015年	330	120		450	600	440	経験者	1,040	1,490
2016年	350	50		400	750	40	経験者	790	1,190
2017年	400	75		475	550	50		600	1,075
2018年	500	150	経験者	650	600	80	経験者	680	1,330

(2014年は出典データが重複するためそのまま掲載)

【表5】¹¹⁾ グランドスタッフ募集数
(主要5空港、新卒採用のみ、前の数字は2017年、後の数字は2018年)

首都圏		近畿圏		中部空港	主要5 空港 合計
成田空港	羽田空港	関西空港	大阪空港 (伊丹)		
JALスカイ	230/250	Kスカイ 50/100	JALスカイ大阪 40/100	ドリームスカイ 名古屋 30/20	2017年計 1,020
ANA Narita AS 140/140	ANA Airport SVC 410/300	ANA関西空港 50/50	ANA大阪空港 40/50	ANA中部空港 30/25	2018年計 1,035

本学の合格者数に限り注目すると、2012年採用（2013年3月卒業）および2018年採用（2019年3月卒業）この両時期に合格者が2桁をマークしている。これは【表3】【表4】に見られるように採用予定数が1000人を超え、その他JALの株式再上場（2012）、契約社員の正社員化発表（2013）を背景に客室乗務員採用増の要因につながったと考えられる。とりわけ2018年採用はJALの会社更生法の縛りが解除後の採用であり、大型機導入により本格的なANAの国際線拡大路線が開始された年でもあった。採用数は必ず1年から2年後の戦略を見据えて決定される。これは採用した客室乗務員を一度に訓練に投入できる数は限られており、さらに乗務できるまでにはおよそ数か月の期間が求められるからである。ましてや国際線は国内線乗務後となると本格的な乗務員稼働可能時期は、新卒の場合最も早い場合でも卒業後1年6か月後となる。かつては採用時に語学力により国際線、国内線に振り分け訓練を行い、入社後最短6か月で国際線に乗務させた時期があった。最近ではこのダイレクト国際線投入が復活する向きもある。一方【表5】に見られるGSの募集人数にも顕著に表れている。明らかに羽田の国際線化の強化、関空のLCCグランドハンドリングの増加がその背景にあることが読み取れる。

翻って、エアライン講座と合格者との関連性はどのようにリンクしているかを考える必要がある。正社員化を発表した2013年にエアラインスクールが発足し、航空会社はレベルの高いCAを採用できるようになったはずである。本学のANAエアラインスクールとの提携は2015年である。本学では確かに2016年3月卒業生から合格者が増加傾向にある。しかしながら、ANA学内エアラインスクール受講者は、開講ぎりぎりの人数である。これは実際の合格者にはエアライン講座未履修者がかなり含まれており、航空会社のエアライン講座効果に過度な期待を持たなくなると考えられる。

そこで次章においては、本学独自の課外講座が航空会社受験対策講座としてどのような機能を果たしているかを述べ、学生に今後どのようにキャリア支援を行うかについて述べることにする。

第4章 学習支援センター支援による課外講座

本学のエアライン対策講座は課外講座として学習支援センターとの連携において実施されている。さらにキャリアセンターと合格者報告などの情報を共有し、今後の学生への就職活動支援を行っている。本章においてはCAおよびGS志望者対象のための航空会社受験対策講座のカリキュラムに触れながら、今後さらに学生の希望を叶えるための方策を探ることとする。

前章で述べたように、航空会社合格のためには大いに国際情勢を踏まえた各社の経営路線を随時情報として学ぶ必要がある。大学としては学生たちが時代の変化に応じた受験対策ができるような支援をする必要があるため、本学の課外講座は、2017年4月より通年講座として再編成された。これは、航空会社が求める人材像が複雑化し、総合職的な能力を求められるようになったからである。さらに従来科目として設置されていた科目として「航空ビジネス論」があるが、さらに「航空ビジネス論Ⅱ」が加わり、課外講座の支援科目としての位置づけが可能となった。

ここで課外講座のカリキュラムを概観する。

4-1 客室乗務員・グラウンドスタッフ対策講座カリキュラム¹²⁾

前期15回分の構成要素を一覧表にしているが、後期は同様の構成要素を踏まえ、前期の応用編を導入している。

	カリキュラム内容	実施項目	実施頻度 (15回講座中)
1	時事問題学習	最近のニュース	5
2	基本マナー	面接会場入退室の仕方	13
		美しい歩き方	1
		美しい身のこなし	8
		言葉遣い・話し方など	3
		態度	8
3	社会人としての心構え	企業研究	2
		プロ意識	2
4	自分の考え方の確立	最高のサービスとは	1
		自己分析	1
		受験に必要な条件	1
		内面性の追究	1
		相手に自分の考えを伝える	1
5	実技演習	模擬面接	2
		グループディスカッション	9
		エントリーシート	2

以上、15回分のカリキュラムを紹介したが、1・時事問題学習、2・基本マナー(美しい身のこなし、言葉遣いなどを含む)、3・社会人としての心構え、4・自分の考え方の確立、に大別される。従来の「笑顔」と「英語力」で突破できるほど簡単ではなく、組織の一員として

の意識づけが求められている。

4.2 エアライン講座カリキュラムとの比較

【ANA エアラインスクールベーシック講座】¹³⁾

	1日目	2日目	3日目	4日目
1限目	オリエンテーション	接遇の基本Ⅰ	就活サポートⅡ	客室業務紹介
2限目	マインドセット	就活サポートⅠ	ビジネスマナー	接遇の基本Ⅱ
3限目	第一印象Ⅰ	声の印象	自己PR実習	機内コミュニケーション力
4限目	立ち居振舞い	言葉遣い	就活サポートⅢ	機内サービスアクション力

このカリキュラムは、基本は社員研修対象のカリキュラムである。そこに就職活動を控えた大学生対象研修をアレンジし、最終日にCA独自のカリキュラムを挿入したコースである。

そもそもANAソリューションおよびJALコーディネーションサービスは社員研修会社として発足している。とりわけ社会人マナー教育のニーズが高まったことからこのカリキュラムは構成されている。筆者がJALコーディネーションサービスの講師としてホテル研修をはじめ様々な企業を担当した内容とほぼ同じである。社員研修担当講師として述べるが、社員教育の目的はあくまでも「即効性」である。さらに、「部外者」として研修を担当するため組織内の人間関係悪化を防ぐ効果がある。従って、このエアラインスクール講座の効果は現役CAあるいはCA経験者による講座が受講生に大きなモチベーションを与えることにある。前述したが、「即効性」はあるが、持続性には十分なフォローアップ研修が必要である。ここで本学の課外講座がどのようにこの役割を果たしているかを述べる。

4.3 本学課外講座による役割

4.2 ベーシック講座カリキュラムの中の、「立ち居振舞い」「接遇の基本」「自己PR」などは、繰り返し日常生活で反復練習をする必要がある。エアラインスクール講座受講のみでは自分で相当の練習を行わない限り身につくものではない。

4.1にて紹介した本学のカリキュラム基礎編は主として「体で覚える」ことを主眼としている。一方で、時事問題に関しては、まず新聞を読む重要性を知り、CA募集人数がなぜ国際情勢の影響を受け増減するかを考えることから始めなければならない。GSに応募するには各空港会社が扱う外国航空会社の国別事情が大いに影響していることに敏感になる必要がある。

本学の課外講座はこの点を十分に考慮しながら学生のレベルに応じた対応を試みている。単なる表層的な「模擬面接」の繰り返しではなく、自分の力で見出した言葉を駆使しなくてはならない。4.1におけるカリキュラムに関しても、なぜ「自己分析」が必要か、なぜ「入退室の確認」が求められているか、なぜ「声の出し方」の練習を行うのか、を各自が考えなければならない。そこで初めてCAに求められる資質、能力、を自分自身で考えられるようになる。この過程を論理的に探究することこそCA講座が目指しているものである。単純なハウツウ的受験準備だけを身に付けたのではなく、「大人の女性」として巣立つように意識の高い学生として受験するようになる。この能力こそ現在の日本の航空会社が総合職的資質を有するCA受験準備として求めるものである。前述の柳田論文にあるように「独創性と、それを客観的に記述できる能力」が航空会社受験に求められる能力であるとするなら、本学の課外講座の充実化こそがその能力育成に直結すると考えられる。

お わ り に

以上、本学の課外講座を様々な要因と照らし合わせながら検証した。まず各大学の合格者数から、エリアにおける女性のキャリアとしてのCAの位置づけを明らかにした。次に合格者を多く輩出している大学の取り組みが一樣ではないことを紹介した。本学が今後取り入れるとした場合、じっくりと時間をかける名古屋外国語大学方式が参考になると考えられる。一方新たな大学の取り組みとして、JAL、ANA直営のエアラインスクールの存在との連携の在り方を改めて概観した。エアラインスクールとの連携はやはり大学の支援があつてこそ、その効果が期待できるものである。CA合格者数検証においては、各航空会社の経営戦略と直結しており、大学としては常に各社の戦略を研究し、課外講座において対応していく必要があることが判明した。その結果が2013年から毎年ほぼ10名の合格者につながっている。最後に本学のカリキュラムを紹介し、課外講座は単なる「HOW TO」に終わらず、「自分を客観視できる大人の女性」を育成することが肝要であると結論付けた。確かに卒業時には22歳に達している女性がしっかりと自立した女性であるべきことは当然である。本学創立者である安田リヨウ先生の建学の精神「柔しく 剛く」に十分沿うものである課外講座を目指すべきであろう。本論文を終えるにあたり、この認識を新たにした次第である。

以上

【謝 辞】

本論文執筆にあたり、本学学習支援センター、キャリアセンターにご協力いただき感謝する次第である。

注

1. <https://dot.asahi.com/dot/2018092800021.html?page=1> 2019.08.14
2. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO42179640X00C19A3EAF000/> 2019.08.15
国際労働機関（ILO）は7日、2018年に世界の管理職に占める女性の割合は27.1%だったとする報告書を発表した。ゆるやかに上昇しているものの、職場での男女格差は依然大きい。日本は12%と主要7カ国（G7）で最下位。
3. 樫村妙子, 古屋秀樹, 『キャビンアテンダントのサービスクオリティに関する研究—社会心理学的視点によるキャビンアテンダントと乗客とのインタラクションに着目して』、東洋大学大学院紀要47、2010、pp.103-120
4. 柳田明子, 村上秀樹, 西村剛, 『大学生採用における能力識別に関する実験的考察：航空会社の一例』、国民経済雑誌206（5）：2012、pp.49-63
5. <https://www.oricon.co.jp/special/47850/> 2019.08.14
関西外国語大学HP関連
6. <https://www.nufs.ac.jp/feature/plan> 2019.08.04
7. 柳田明子, *Op cit.*, p.51, p.61
8. (2019.08.20本学キャリアセンターによる)
9. (株) 航空経営研究所Japan Aviation Management Research HP
10. (株) 航空経営研究所Japan Aviation Management Research HP
11. (株) 航空経営研究所Japan Aviation Management Research HP

12. 本学課外授業担当講師により作成
13. ANAエアラインスクール講座案内

[2019. 9. 26 受理]

コントリビューター：中島 正明 教授 (児童教育学科)