

Structural Problems of Secretarial Education :
Regional Difference and Gender Bias

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-07-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 寺村, 絵里子 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/770

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0
International License.



秘書教育における構造的課題

— 地域差, ジェンダー・バイアス —

寺 村 絵里子

はじめに

本研究は、文部科学省学校基本調査報告書（高等教育機関編）による大学・短期大学の秘書関係学科在籍者の属性データ、財団法人実務技能検定協会による秘書検定受験者の属性データ及び秘書の求人サイト等の統計データを分析し、秘書教育の構造的課題を検討したものである。これまで秘書教育研究は、その指導方法や学生の職業意識などに向けられることが多かったが、本稿では、秘書教育における2つの構造的問題を挙げ検討したい。2つの問題とは、第1に秘書教育と秘書求人の地域差の問題、第2に秘書教育のジェンダー・バイアスである。

これらの課題は、秘書教育を行う上で根本的な問題を含んでいると考えられる一方、これまで研究が進んでおらず、今後の秘書教育の方向を考える上で重要な知見を得ることができるのではないかと考えられる。

第1の、秘書教育と秘書求人の地域差は、地域による秘書検定受験者数と実際の秘書求人数と比較検討する。本稿では財団法人実務技能検定協会主催の「秘書技能検定試験」受験者データを基に地域別に分析を行い、同時に求人サイトによる秘書求人を地域別に分析した。分析の結果、特に秘書の求人は特に関東圏、次いで関西圏及び東海圏に集中していることが明らかとなり、これらの地域でのより専門性を兼ね備えた秘書の教育機関の必要性を提言したい。

第2の、秘書教育のジェンダー・バイアスは、近年研究が進んでいる視点である。人口減少社会を迎え労働力の不足が懸念される日本で、男女共同参画に向け様々な法整備が進む中、秘書教育の内容が未だ追いついていないと危惧されている。本稿では先行研究とは視点を変え、文部科学省学校基本調査報告書を基に全国短期大学の秘書関係学科に在籍する学生を男女別に分析した。分析の結果、男子学生の人数は今や秘書関係学科において2005年度で約13%存在している。しかし、両者は卒業後の進路も含めて全く異なる傾向を持っており、秘書学に加えキャリアデザインングの視点を持った教育を行う必要が急務である。

これらの分析をふまえ、秘書教育の構造的課題と、今後の秘書教育の方向性を提示したい。

1. 大学・短期大学における秘書教育の地域差

1.1 先行研究と秘書教育機関の現状

秘書教育の導入状況には、地域差があることが青島⁽¹⁾により指摘されている。青島(1994)は、「秘書士」認定教育を実施する短大を地方別に分析し、いわゆる地方短大において秘書教育は積極的に導入されていると指摘している。

その後年数が経過し、秘書教育に関わる高等教育機関は大きな変革を見せている。秘書学科の大幅な改称・縮小により、1990年代には17校あった秘書関連学科は2005年度には8校まで減少している⁽²⁾。

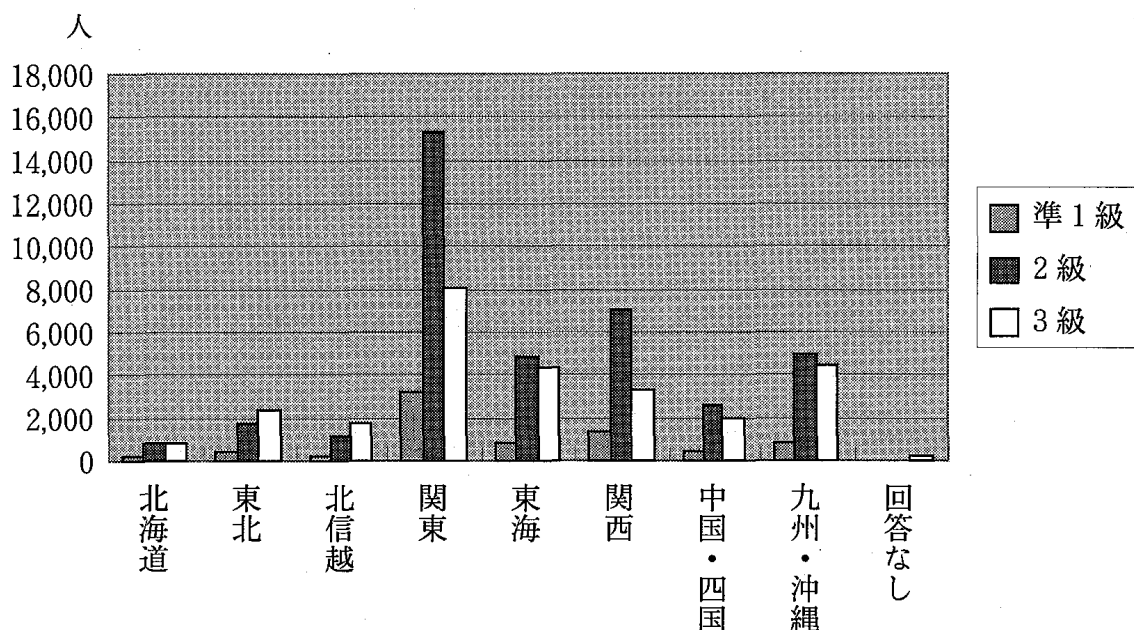
1.2 分析の目的と方法

本稿では下記の方法にて、現在の秘書教育の地域差を分析・検討する。

財団法人実務技能検定協会主催の「秘書技能検定試験」第79回(2006年6月25日開催)受験者データ⁽³⁾を地域別に分析を行い、同時に求人サイト4社による秘書求人⁽⁴⁾を地域別に分析⁽⁵⁾した。

1.3 分析の結果

第79回秘書技能検定試験の地域別受験者数をまとめたところ、次のような傾向が見られた。まず、受験する級により、地域別傾向に差が見られた。いずれも最も受験者数が多いのは関東圏であるが、次いで多いのは準1級及び2級が関西圏、3級が九州・沖縄圏であった。



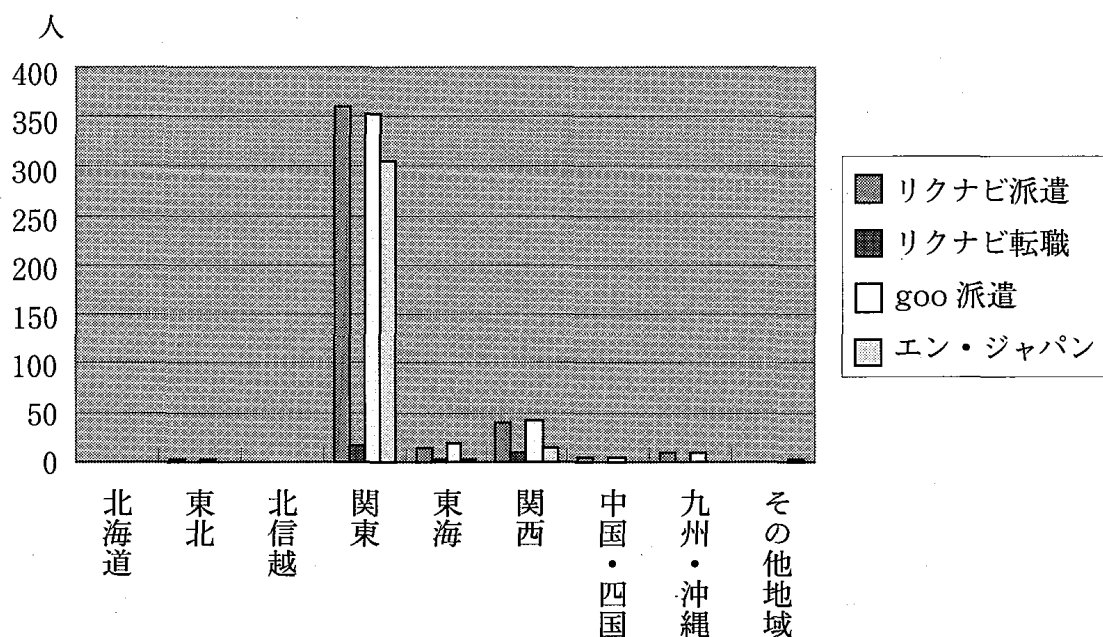
出典：財団法人実務技能検定協会主催第79回秘書技能検定試験
(2006年6月25日開催) 受験者データ

図1 第79回秘書技能検定試験地域別受験者数

また、求人サイトによる秘書求人を地域別に分析したところ、秘書職の求人は関東圏で突出して多く、ついで関西圏・東海圏で多いことがわかった。関東圏での求人は、全求人のおよそ85%を占めており⁽⁶⁾、一極集中を示していることが明らかである。一方、関東圏・関西圏・東海圏を除くその他の地域では秘書職の求人は非常に少ないこともわかった。

秘書検定地域別受験者数と秘書求人地域別数を比較すると、求人数に比して秘書検定受験者数は全国に幅広く受験者数が分布していた。

高等教育機関を経て地元企業に就職するとは限らないが、少なくとも秘



出典：各種求人サイトデータ（2006年10月18日時点）

図2 求人サイトによる地域別秘書職求人数

書職求人が圧倒的に多い関東圏において、より高度な知識を持つ専門職としての秘書養成が必要であるのではないだろうか。また、現職秘書のスキルアップのための教育機関も存在すると、より専門性の高い秘書の養成に役立つものと考えられる。

1.4 課 題

本稿では、秘書教育の地域差という視点から分析を行ったが、データの関係上求人サイトは秘書職の派遣社員に対する求人数を主に分析することとなった。従って、正社員の秘書職の求人傾向や、新卒採用の際の秘書職の求人傾向などが分析に含まれていない。これらの求人のデータをいかに集め、分析を行うかが今後の課題である。

また、近年は新卒採用時の職種別採用が進んできているが、秘書職はこの職種別採用には含まれていない。秘書職が、専門職として企業の新卒採用時に認識されるためには、より高度な資格取得も含めた秘書教育のあり方が、あらためて問われることとなろう。

地域差という観点から見ると、秘書職求人は特に関東圏に多く一極集中を示していることが明らかとなったが、一方秘書教育を行う高等教育機関は全国に存在していることもあり、秘書検定受験者は全国に幅広く分布している。全国に存在する秘書教育機関は、特に地方における秘書職の少なさをあわせて考察すると、現実的には就職前の事務職向け一般素養・実務力養成に主眼がおかれていると考えられる。専門職として様々なスキルを保持する秘書（現職者のスキルアップも含む）を育成する、新たな観点を持った秘書教育機関の存在が望まれる。

2. 秘書教育のジェンダー・バイアス

2.1 先行研究

大学教育におけるジェンダー・バイアスを指摘した研究は数多い。中西（1998）は、高校・大学における進路分化のメカニズムを、女性の性役割間分化の問題から実証分析している。舘（1999）は、大学の教養教育における状況を分析している。年を追うごとに増加してはいるが、大学における女子学生及び教員数の少なさが、量的バイアスとして存在することを指摘している。また、大学にて女性学を独立して学ぶことのできる大学は日本ではわずか2校であるが、教養課程で女性学・ジェンダー論を開設している大学は1983年には75校であったものが、1996年には351校と急増していることが明らかになっている。

秘書教育に特化したジェンダー・バイアスの問題点は、近年徐々に分析が進んできており、宮尾（1994）、加藤（1999）等の研究がある。

この他、原川（1997）は、学校における秘書教育は特に接遇業務などを重視する副官型秘書の教育であり、参謀型秘書の教育は存在しないと懸念し、（1998）には短大生へジェンダーフリーに関するアンケート調査を行い分析を行っている。特に興味深いのは、今後の秘書は適性があれば性別を問わないが、現在の企業秘書は女性の特色を生かした職業であると認識

されていることである。

小松（2001）は、これまでの秘書教育導入過程におけるジェンダーの問題を指摘し、ジェンダー・バイアスが払拭されないことによる時代のニーズとの落差が、秘書教育の停滞を招いている恐れがあると指摘している。

これらの先行研究は、主に秘書教育の内容について、ジェンダー・バイアスを検討するものが多かった。本稿では、視点を変えて秘書教育を受ける学生の推移を男女別に分析を行った。

2.2 分析の目的と方法

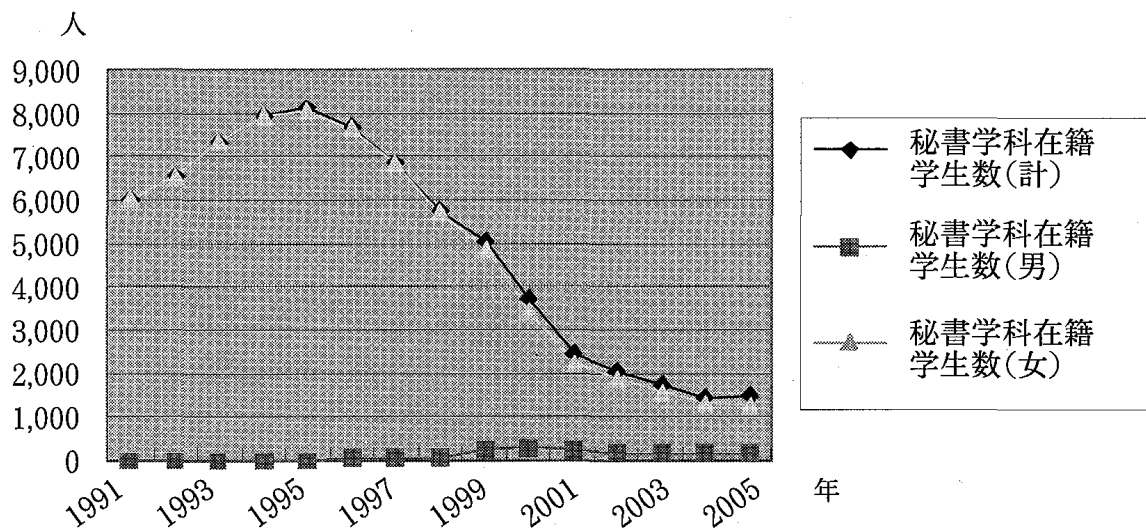
本稿では、短期大学の秘書教育学科の現状を、男女別に分け分析したい。秘書教育にかかるジェンダー・バイアスを指摘する先行研究はいくつかあるが、秘書教育内容に特化したものが多く、人数構成など統計資料からの分析は途上である。秘書教育を受ける学生の母集団は、どのように変化しているのだろうか。

方法としては、文部科学省『学校基本調査報告書（高等教育機関編）』を基に過去20年間の短期大学における秘書教育学科に入学・卒業した学生を男女別に分析する。大学院・大学・高等専門学校等では、秘書教育学科として独立した統計が取られていないため、ここでは短期大学に特化して分析を行う。むろん、秘書教育学科として独立していなくとも、他学科で秘書教育は多数行われているが、データの関係上今回は対象外とする。

2.3 分析の結果

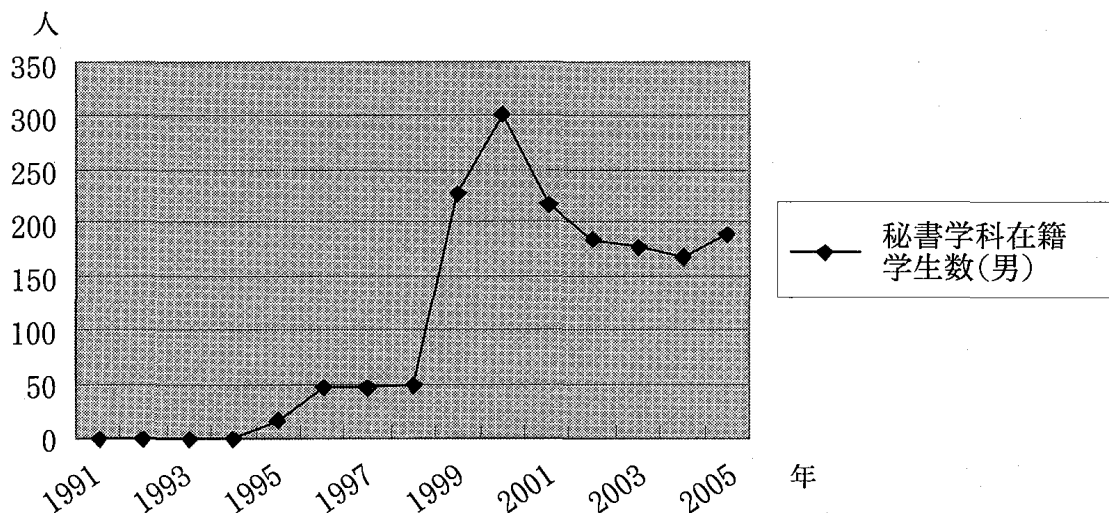
過去20年間の短期大学の秘書関連学科在籍者の男女別推移を時系列に示すと図3の通りとなる。

在籍者は1990年以降上昇を続けるが、1995年度の8,077人をピークに急激な下降線をたどり、2005年度で1,475人と、1995年度時点のおよそ18%にまで落ち込んでいる。ここ数年はやや落ち込みが減少している。これは総数と女性の傾向であるが、一方男性在籍者数の推移を細かく見ると、



出典：文部科学省『学校基本調査報告書高等教育機関編』（平成 17 年度版）

図 3 短期大学秘書関連学科在籍者数の推移（計・男女別）



出典：文部科学省『学校基本調査報告書高等教育機関編』（平成 17 年度版）

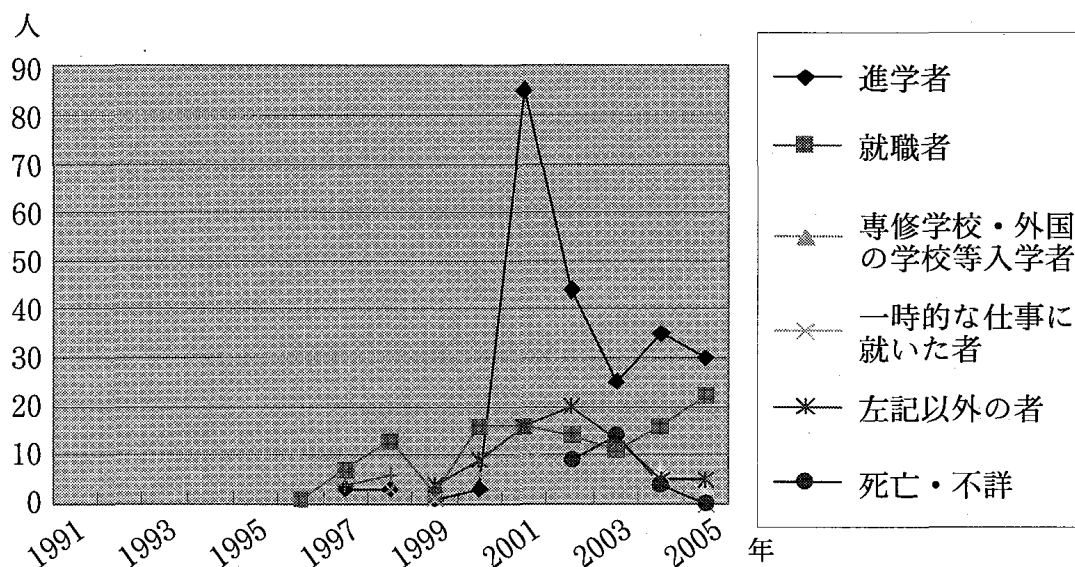
図 4 短期大学秘書関連学科在籍者数の推移（男）

全く異なる傾向を示している。

男性は、1990 年代前半は生徒数ゼロを継続していた。すなわち、短期大学の秘書関連学科は、事実上女性に特化した学問であったと言える。しかし、1995 年に初の男子学生を迎えた後は、男子学生は増加の傾向を示す。落ち込みが見られるものの、近年は横ばい状態が続いており、秘書関連学科における男子学生は定着し、人数も 200 人前後と大きな母集団を形

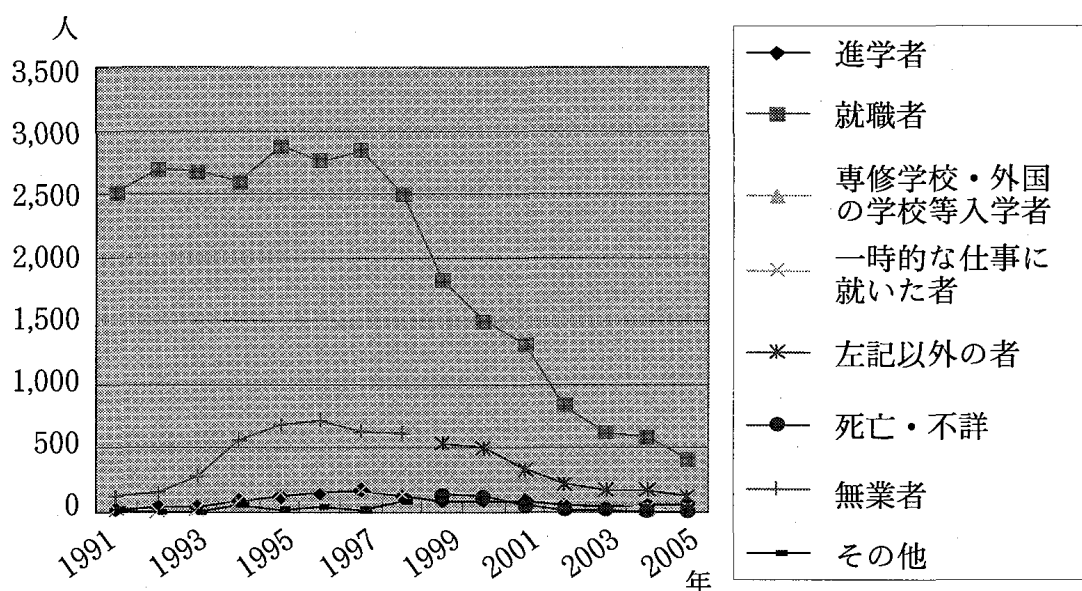
成していると言えよう。

また、学校基本調査報告書では、卒業後の進路も尋ねている。秘書関連学科における卒業生の進路を男女別に分析すると、図5、図6の通りとなる。



出典：文部科学省『学校基本調査報告書高等教育機関編』（平成17年度版）

図5 短期大学秘書関連学科卒業後の進路（男）



出典：文部科学省『学校基本調査報告書高等教育機関編』（平成17年度版）

図6 短期大学秘書関連学科卒業後の進路（女）

男子学生で最も多い進路が「進学」次いで「就職」であり、直近の 2005 年度の統計でそれぞれ全進路に比して 50%、37%となっている。女子学生では、最も多い進路が「就職」次いで「左記以外の者（進学・就職・一時的就職ではない者）」であり、それぞれ 66%、20%である。左記以外の者とは、いわゆるニート・フリーターなどの無業者を指すと考えられる。

男子学生の進路で興味深いのは、最も多い進路が「進学」である点である。ここ数年は最も多い進路である。就職が難しいために進学するのか、もしくは進学の為の一時的手段として秘書学科に一旦入学しているのか、ここで明らかにすることはできないが、少なくとも一旦秘書学科に入学した学生に、秘書の魅力や展望を学んでもらい、将来の進路に役立ててもらふ事は非常に重要であると考ええる。秘書はこれまで女性が多く就く職として認識されてきたが、例えば政治家秘書やパラリーガル（法律知識を保持した弁護士秘書）、医療秘書など、より専門性を持った参謀的秘書の職務内容をより理解できるような教育を行う必要があるのではないだろうか。また、就職者もいくつかの落ち込みはあるものの、徐々に上昇していることが明らかになっている。就職の際に、秘書職に就いているか、また秘書の勉強が実務で役立っているか、本稿ではデータの関係上分析が困難であるが、更に研究を進め今後の秘書研究に生かすべき視点といえる。

女子学生の進路で明らかになった点は、第 1 に就職者の大幅な減少である。第 2 に、「無業者」（1999 年以降は「左記以外の者」。定義としては無業者と異なるが、表から見ても同じような傾向を示していることから、ここでは同義とみなす）となる進路が多く見られる点である。秘書職は、正社員での就職は難しくとも、例えば新卒派遣などで秘書職に就く方法は可能であると考えられるが、依然無業者の存在は無視できない数である。渡辺（1996）も指摘するように、秘書教育に加えて将来の就職に向けたキャリアデザインングの観点を持った教育が必要であると考えられる。

2.4 課 題

秘書関連学科における男子学生の存在は、いまや確実なものとなっており、減少を続ける秘書関連学科在籍者の中で存在感を増しているといえよう。

そのような中、先行研究でも指摘が見られることであるが、秘書検定や秘書教育テキストに、逆のジェンダー・バイアスが確認されることは懸念されるべき事項である。例えば秘書検定で秘書を示す用語として多用される「秘書 A 子」や、挿図される女性秘書のイラストなどは、今後の秘書の将来像を狭めてしまう懸念がある。

また、卒業後の進路を分析し、男女で進路先の傾向が異なっていることが明らかとなった。卒業後、秘書職をはじめとした就職者に注目するだけでなく、進学者や無業者を多く輩出している現状にも着目した秘書教育のカリキュラム編成が必要となろう。

ま と め

本稿では、秘書教育の今後の方向性を探るため、地域差及びジェンダー・バイアスの観点から分析を行った。

秘書教育の地域差であるが、分析の結果秘書の求人は特に東京を中心とする関東圏に集中していることが明らかとなった。特に関東圏での秘書教育のあり方は、現在の秘書教育にとどまらず、更に専門性を持った教育機能を併せ持つ可能性を持っているのではないだろうか。一例として、政治家秘書・パラリーガル等の専門知識を持った秘書の養成、国会議員政策担当秘書資格試験・米国秘書検定（CBS）・医療秘書技能検定等の資格取得支援、現職秘書のスキルブラッシュアップのための社会人対象講座等が考えられる。

秘書教育のジェンダー・バイアスについては、文部科学省学校基本調査

に記載された秘書関連学科在籍者の属性に着目し、分析を男女別・時系列に行った結果、両者は全く違う傾向を持っていることが明らかとなった。秘書学科在籍者数はここ10年ほどで急激な落ち込みを見せていることがわかったが、うち男子学生は1996年に入学者を迎えて以降増加傾向を見せており、ここ数年は横ばい状態である。つまり、学生側は男女共同参画社会のもと、入学に際し秘書学科に対するジェンダー・バイアスが払拭されつつあると考えられる。

卒業後の進路を男女別に分析すると、最も多い進路が男子学生は進学、女子学生は就職であった。すなわち、男子学生は秘書学科を卒業した後、更なる勉強を積んだ後社会に出る者が多いと考えられる。卒業後の進路も就職のみならず進学者もかなりの数に上っており、この事実は今後の秘書教育を考える上で、大変重要な視点であると考ええる。例えば、秘書学科に学び、更なる勉強（経営学等）を積んだ後、キャリアの一つとして専門的スキルを持った秘書職を目指すキャリア形成が可能であるということである。

また、女子学生については無業者もかなりの数存在しており、秘書学に加えキャリアデザインングの視点を持った教育を行う必要が急務である。

今後の課題としては、秘書関連学科にとどまらず秘書教育に関わる全ての高等教育機関の分析を行う事、秘書職求人に関して更に分析を進めること、秘書関連学科卒業後のキャリアデザインングを視野に入れた秘書教育のあり方を模索する事等を課題とし、検証していきたい。

* 本稿作成にあたり、財団法人実務技能検定協会より秘書検定受験者・合格者属性データ（第21回～第79回）の提供を受け、第79回受験者属性データを使用しました。

《注》

- (1) 青島(1994)によると、平成3年度全国短期大学秘書教育協会名簿及び文部省学校基本調査報告書平成3年度版を用いて、地方別に「秘書士」認定教育実施状況を分析している。その結果、卒業生が、秘書という仕事のつくチャ

ンスが非常に低いとみられる、いわゆる地方短大において、むしろ「秘書士」認定教育が積極的に導入されていると指摘している。

- (2) 本稿では、文部省『学校基本調査報告書（高等教育機関編）』学科系統分類表・中分類「秘書関係」の数値を使用した。学科系統分類表によると、大分類の「その他」の中に中分類の「秘書関係」が位置づけられ、「秘書関係」の中の小分類の内訳としては「秘書」「情報ビジネス」「情報ビジネスコミュニケーション学」「現代ビジネス学」が分類されている。
- (3) 財団法人実務技能検定協会集計のデータによる。筆記試験の際、マークシートに記入された情報を基に作成されている。そのため、マークシート方式ではない1級及び準1級の筆記試験免除者の情報は除外されている。
- (4) 求人サイトは地域別に分類を行っているリクナビ派遣、リクナビ転職、goo 派遣、エン・ジャパンのデータを使用した。うち、リクナビ転職のみ正社員の秘書職求人であるが、数が少ないため、残るサイト（派遣社員の秘書職求人）を併用した。日時による求人動向の変動を避けるため、いずれも2006年10月18日時点のデータを使用した。
- (5) 地域分類は、求人サイトの地域分類に基づき下記の通り分類を行った。北海道（北海道）、東北（青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県）、北信越（新潟県・富山県・石川県・福井県・長野県）、関東（東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県・茨城県・栃木県・群馬県・山梨県）、東海（愛知県・岐阜県・静岡県・三重県）、関西（大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県）、中国・四国（鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県）、九州・沖縄（福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県）。

ただし、エン・ジャパンのみ関東・関西・東海・その他地域に分類している。

- (6) 求人サイト4社の求人数合計1,218件中、関東圏の求人が1,034件となっている。

引用・参考文献一覧

- 青島祐子「短期大学における秘書教育の展開——キャリア教育としての可能性——」、『応用社会学研究』第4号所収、東京国際大学大学院社会学研究科、1994
- 加藤晴美「秘書教育におけるジェンダ・バイアスに関する一考察」『プール学院大学研究紀要』、第39号所収、1999
- 小松由美「秘書教育とジェンダー——高等教育への秘書教育の導入過程と今後の

- 展望——」,『研究集録』第7号所収,日本秘書教育学会,2001
- 財団法人実務技能検定協会「秘書技能検定試験」第79回(2006年6月25日)
受験者データ
- 館かおる「大学における教養教育とジェンダー——女性学・ジェンダー論講座による「知」の転回——」,『教育学研究』第66巻4号所収,1999
- 中西祐子『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』,東洋館出版社,1998
- 原川かず江「男女共同参画時代における秘書教育」,『富士フェニックス業叢』第5号所収,富士フェニックス短期大学,1997
- 原川かず江「秘書学を履修する学生のジェンダーフリーに関する一考察」,『研究集録』第4号所収,日本秘書教育学会,1998
- 宮尾昌子「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号所収,1994
- 文部科学省『学校基本調査報告書』,平成3年度版～平成17年度版
- 山口喜美子「女子学生の職業観(性別分業意識を中心に)」,『兵庫女子短期大学研究集録』第18号所収,1985
- 渡辺三枝子「「キャリア・デザイン」 と秘書教育」,『秘書教育研究』第5号所収,1996

ホームページ

- エン・ジャパン (<http://haken.en-japan.com/>)
- Goo 派遣 (<http://job.goo.ne.jp/temp/>)
- リクナビ派遣 (<http://rikunabi-haken.yahoo.co.jp/>)
- リクナビ転職 (<http://rikunabi-next.yahoo.co.jp/>)