

高等教育段階における秘書教育の展開と変容

江藤 智佐子 (久留米大学)

1. 研究の目的と背景

本研究は、女子短期高等教育を中心に展開した秘書教育と女性事務職との関係を学部・学科や職業に必要な能力などによって検討することが目的である。

1975 年以降、女子向き的高等教育機関である短期大学の教育機能は、個人の家庭生活を対象とした家政系を中心とする良き家庭人の養成から、職業や資格と結びつく「人材養成型」へと変化していった。(注1) 労働市場においても、当初男性のものであった事務職の担い手が、OA 機器の発達によって「短期養成—短期就業」という入れ替えの効く短期サイクル雇用者の需要と共に短大卒女性へとその担い手が移っていった。(吉本, 2005)

しかし、1986 年の男女雇用機会均等法の施行、1995 年の日経連の雇用ポートフォリオなどの影響により、女性を取り巻く労働環境が変化することで、女子の高等教育への進学者も 1996 年を境に短大から四大へとシフトしていった。

吉本・江藤(2008)では、女性事務職の変化を大卒女性の卒業後のキャリアを追うことで、大卒にふさわしい事務職を「基幹的事務職」(注2)として、取り上げ検討している。大卒女性の事務職への移行は、1986 年の男女雇用機会均等法以後、量的な拡大を遂げただけでなく、基幹的な事務の仕事が大卒男性から大卒女性へとその担い手が移るといった質的な変化も見られた。また、「基幹事務Ⅰ」への大卒女性の移行は社会科学系出身者が多かったが、2001 年以降は人文系からの参入も伸びていた。出身大学のランクも上位からだけでなく、中位、下位ランクからの移行が多く見られた。

なぜ事務職の担い手が短大卒女性から大卒女性に移っていったのか、「基幹事務」と「補助事務」にはコンピテンシーの違いがあるのか、短大卒、大卒女性の卒業後のキャリアを追うことでこれらを明らかにしたい。

2. 分析の方法

本報告では、短大卒業生のキャリアについては、科学研究費・基盤(B)「短期大学卒業生のキャリア形成に関するファースト・ステージ論的研究」(研究代表者：安部恵美子)のデータを使用し、大卒女性の

卒業後のキャリアについては、科学研究費・基盤(A)「企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究」(研究代表者：吉本圭一)のデータを使用した。分析に用いる調査データの概要は図表 1 に示すとおりである。

図表 1 分析対象とする卒業生調査一覧

Reflex調査(日本側)	短大05調査
科学研究費・基盤(A)「企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究」(研究代表者：吉本圭一)	科学研究費・基盤(B)「短期大学卒業生のキャリア形成に関するファースト・ステージ論的研究」(研究代表者：安部恵美子)
2006.3～2007.3	2005.6～9
60大学82学部・研究科	14短期大学35学科
2001年卒(卒後5年目)	1998, 2002, 2004年卒(卒後2, 4, 8年目)
2,279(学士のみ抽出)	2,835

2 つの卒業生データから短大卒と大卒女性の事務職キャリアの特徴を以下の課題について検討したい。

1) 高等教育と女性事務職のキャリア

短大・秘書科の女性は卒業後どのような仕事に就いているのか。

2) 高等教育と獲得能力

秘書科出身の女性は仕事に対しどのような価値観・志向性を持っているのか。また、短大卒女性と大卒女性では在学時に育成される能力に違いがあるのか。

3) 女性事務職キャリアと職業能力

事務職に必要なコンピテンシーは何か。また、短大卒と大卒では仕事に必要とされるコンピテンシーが異なるのか。

3. 高等教育と女性事務職のキャリア

短大・秘書科出身の女性はどのような職業キャリアからスタートしているのだろうか。卒業直後の職業への移行を示したのが図表 2 である。秘書教育では、ワンランク上の事務職である「基幹事務」を目指した教育が行われていたはずだが、実際には「補助事務」に半数以上が移行している。大卒女性の場合は同じ事務職への移行でも「基幹事務」への移行が多い。

4. 高等教育と獲得能力

実際には「補助事務」を多く輩出している秘書教育では、仕事に対しどのような価値観を持つ女性が

育成されているのだろうか。秘書科出身者の仕事に対する価値観・志向性を示したのが図表3である。秘書科出身者は大卒女性、大卒男性に比べ、「社会的な地位・評価」を最も重視しているが、「仕事の自律性」や「キャリアの将来性」を重視していないことが分かる。仕事に対し、アシスタント的な価値観・志向性が高いことが伺える。

図表2 事務職キャリアへの移行

短大卒女子	管理・専門	事務				その他	仕事経験無し	計
		基幹	補助	非正規				
		基幹	補助	非正規				
秘書	6.3	12.5	53.1	6.3	21.9	0.0	100.0	
人文	6.9	12.9	32.8	4.7	29.2	13.5	100.0	
家政	50.7	2.5	13.1	3.4	23.8	6.6	100.0	
教育	91.3	0.2	1.5	1.2	3.0	2.9	100.0	
その他	35.6	4.4	26.7	8.1	17.0	8.1	100.0	
計	54.7	4.0	14.4	3.3	17.0	6.6	100.0	

大卒女子	管理・専門	事務				その他	仕事経験無し	計
		基幹	補助	非正規				
		基幹	補助	非正規				
人文	25.6	25.6	8.1	12.8	20.5	7.4	100.0	
社会科学	26.1	26.5	9.5	15.8	17.4	4.7	100.0	
その他	67.7	10.2	3.1	3.6	11.4	4.0	100.0	
計	48.6	17.4	5.7	8.5	14.8	4.9	100.0	

大卒男子	管理・専門	事務				その他	仕事経験無し	計
		基幹	補助	非正規				
		基幹	補助	非正規				
人文	33.9	17.9	7.1	5.4	26.8	8.9	100.0	
社会科学	22.2	34.4	5.2	6.6	26.0	5.6	100.0	
その他	64.5	11.6	1.7	1.4	10.4	10.4	100.0	
計	49.6	19.0	3.1	3.2	16.2	8.8	100.0	

図表3 仕事の価値観・志向性

		仕事の自律性	キャリアの将来性	社会的な地位・評価
短大卒女性	秘書	3.71	3.09	3.72
	人文	3.95	3.24	3.57
	家政	3.91	3.37	3.56
	教育	4.08	3.27	3.68
大卒女性	人文	4.11	3.78	3.20
	社会科学	4.04	3.69	3.31
大卒男性	人文	4.40	3.55	3.18
	社会科学	4.10	3.82	3.41

(注)5段階尺度の平均値

5. 女性事務職キャリアと職業能力

補助職への志向性が高い秘書科出身者は、在学時にはどのような教育を受けていたのだろうか。在学時の獲得能力を示したのが図表4である。秘書科出身者は「IT活用」、「礼儀・マナー」のコンピテンシーが最も高い。これは秘書に必要な2大スキルであるタイピングと接遇が教育されていることを示している。

では、秘書教育で育成される能力は、「基幹事務」「補助事務」のどちらに必要とされる能力なのだろうか。事務職に必要とされる能力を示したのが図表5である。

図表4 学部・学科別獲得能力

		短大卒女性				大卒女性		大卒男性	
		秘書	人文	家政	教育	人文	社会科	人文	社会科
		秘書	人文	家政	教育	人文	社会科	人文	社会科
組織で働くための能力	交渉力	2.86	3.04	3.00	3.13	2.04	2.08	2.28	2.13
	チームワーク	3.22	3.33	3.29	3.37	2.63	2.70	2.57	2.45
	リーダーシップ	2.88	2.89	2.77	3.00	2.23	2.16	2.07	2.15
基礎スキル	IT活用	3.45	3.03	2.95	2.40	2.42	2.47	2.33	2.33
	外国語	2.12	3.15	1.76	1.82	2.45	1.86	2.00	1.66
マナー	礼儀・マナー	4.00	3.49	3.53	3.60				

(注)5段階尺度の平均値

「基幹事務」には「交渉力」や「リーダーシップ」が必要とされているが、「IT活用」能力は大卒でも「補助事務」、短大卒事務職への必要性が高い。

当日の発表では、秘書教育とジェンダーとの関係などについても総合して報告する。

図表5 事務職に必要な能力

		短大卒女性		大卒女性	
		基幹事務	補助事務	基幹事務	補助事務
組織で働くための能力	交渉力	2.95	3.10	3.48	3.31
	チームワーク	4.35	4.07	3.70	3.59
	リーダーシップ	3.43	3.10	3.14	3.20
基礎スキル	IT活用	4.34	4.00	3.68	3.77
	外国語	2.30	2.07	2.00	1.82
マナー	礼儀・マナー	3.64	3.55		

(注)5段階尺度の平均値

【注】

1) 亀田(1986)はその変化の鍵となったのが「秘書士」資格の導入であることを指摘している。「秘書士」とは、全国大学実務教育協会が加盟校にカリキュラム統制を行い、所定の単位を取得することで得られる「資格」である。

2) reflex 調査では、「基幹的事務職」「補助的事務職」とは、各調査の職業項目を次のように分けて使用した。

<基幹的事務職>

・Reflex 調査：「総務・企画に関わる事務・総合職」「営業や顧客サービスに関わる事務・総合職」「その他の事務・総合職」さらに、「基幹事務Ⅰ」(男性は平均年収、女性は平均年収×0.9以上)、「基幹事務Ⅱ」(男性は平均年収未満、女性は平均年収×0.9未満)と事務職を2つに分けた。

<補助的事務職>

・Reflex 調査：「秘書や事務機器の操作会計に関わる事務・一般職」「運輸や通信に関わる事務・一般職」「営業や顧客サービスに関わる事務・一般職」「その他の事務・一般職」
・短大05年調査：事務従事者(「一般事務」「会計事務」「医療事務」「生産関係事務」「営業販売事務」「通信事務」「事務用機器操作」「外勤事務」「運輸事務」)。

短大05調査では、「基幹的事務」は大卒以上の学歴にふさわしい仕事、「補助的事務」は短大卒以下の学歴にふさわしい仕事で分けた。

【参考文献】

- ・江藤智佐子(2009)「短期大学における秘書教育の展開と変容」日本高等教育学会第12回大会発表要旨集録
- ・小方直幸(1997)「女子事務職」の形成と融解—短大卒を中心に—『日本労働研究雑誌』vol. 445.
- ・亀田温子(1986)「女子短期大学—教育とセクシズム—」、天野正子編著『女子高等教育の座標』垣内出版。
- ・吉本圭一(2005)「卒業生調査を通して見た短大教育」、『IDE現代の高等教育No.475』、2005年11月号、民主教育協会、70-76頁。
- ・吉本圭一・江藤智佐子(2008)「高等教育から女性事務職への移行の構造変容に関する研究」日本教育社会学会第60回大会発表要旨集録。

【付記】

- ・科学研究費補助金基盤研究(B)「短期大学卒業生のファースト・ステージ論的研究」(平成16～18年度)のデータの使用については、研究代表者である安部恵美子氏より許可を得た。
- ・本研究は、平成17～20年度科学研究費基盤(A)「企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究」(研究代表者：吉本圭一)の成果の一部である。