

企業における秘書および秘書的業務担当者の実態

—大分県内の企業調査より—

The Actual Conditions of Secretaries and the Persons in charge of Secretarial Duties : Report on Companies Research in Oita Prefecture

坂口 桂子

Keiko Sakaguchi

昨年、企業秘書の実態を明らかにするため、大分市内の5社を対象に聴取り調査を実施した。そして秘書の所属形態、秘書とOA機器との関係、女性秘書と一般女性従業員との関係、男性秘書と女性秘書、秘書に求められる資質・能力などについて考察した¹⁾。この調査は、秘書について実証的に把握する第一歩を踏み出したという点で評価できるが、結果をさらに大分県内の全体像の中で位置づけ、検討することが必要であろう。

そこで本稿では、昨年7月に大分県内の企業に対しておこなった「企業の情報化と労働実態調査」の中から秘書に関する質問項目をとりあげ、その調査結果を紹介するとともに、聴取り調査ですでに得られている知見を手がかりに、分析をすすめていきたい。

1. 秘書担当者の有無

「企業の情報化と労働実態調査」は、社団法人・大分県地域経済情報センター発行の『大分県事業所名鑑』(平成5年度・6年度調査)に登録されている大分県内の約7,300事業所のうち、従業員(正社員)数が80人以上の570事業所を対象として郵送法により調査を実施し、255事業所から回答が得られた。この回答が寄せられた事業所の概要について、まず紹介しておこう。

(1) 事業所の概要

この調査の回収率は44.7%で、企業調査としては高い率であった。回収された事業所の内訳を示したのが表1である。全体の回収率より高いのは、地域別4分類の西部²⁾、会社全体の従業員数200~299人、および資本金が10億円以上の企業で、逆に全体の回収率より低いのは、北部、南部および資本金1,000万円未満の企業であるが、この地域別、従業員数別および資本金別は全体的にみると、回収率に大きな差や偏りがあるとはいえない。しかし業種別では、回収率の差以上にサンプル数にかなりの偏りがあるため、ここでは業種別の分析を割愛する。

回収された事業所の形態は(図1)、「本社で、ほかにも支社や支店がある」事業所が54.5%で過半数を占めており、「本社で、ほかにも支社や支店はない」(25.9%)、「支社や支店である」(17.3%)と続いている。事業所の従業員数をみると(図2)、50~99人が37.6%、100~199人が

表1 回収状況

	配布数	回収数	回収率(%)	
全 体	570	255	44.7	
地域別 2分類	大分市・別府市 その他の市町村	325 245	146 109	44.9 44.5
地域別 4分類	北 部 西 部 中 部 南 部	84 51 382 53	34 28 172 21	40.5 54.9 45.0 39.6
会社全体の 従業員数	100人未満 100～199人 200～299人 300人以上 不 明	147 245 75 86 17	64 109 38 38 —	43.5 44.5 50.7 44.2 —
資 本 金	1,000万円未満 5,000万円未満 1億円未満 10億円未満 10億円以上 不 明	49 231 94 113 54 29	18 106 43 49 27 5	36.7 45.9 45.7 43.4 50.0 17.2
業 種	鉱 業 建 設 業 製 造 業 電気・ガス・熱供給・水道業 運輸・通信業 卸売・小売業、飲食店 金融・保険業 サービス業 不 明	4 53 198 3 46 113 6 139 8	1 23 91 1 20 54 3 62 —	25.0 43.4 46.0 33.3 43.5 47.8 50.0 44.6 —

図1 事業所の形態

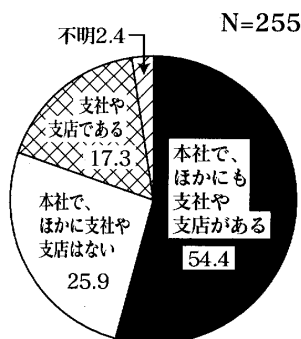


図2 事業所の従業員数

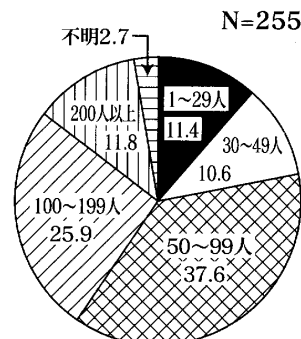


図3 会社全体の従業員数

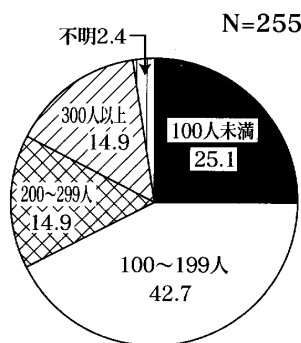
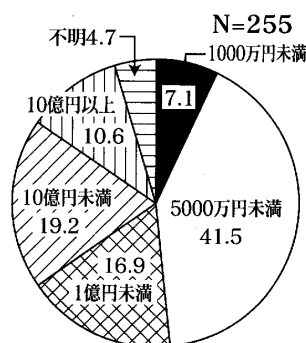


図4 資本金



25.9%となっており、200人未満で85%を占めている。また会社全体の従業員数では(図3)、100～199人が42.7%で最も多く100人未満が25.1%で、300人未満が82.7%を占めている。さらに資本金別では(図4)、1,000万円以上5,000万円未満が41.5%で最も多いが、全体的にみると5,000万円未満と1億円以上とが半々である。

次に、事業所の形態をいくつかの属性ごとにみてみた(表2)。「本社で、ほかにも支社や支店がある」事業所(以下「本社」と略す)は、事業所の従業員数別では1～49人および200人以上の割合が高く、会社全体の従業員数では200人以上、資本金では5,000万円以上10億円未満での割合がそれぞれめだっている。

これに対し「本社で、ほかにも支社や支店はない」事業所(以下「本社のみ」と略す)は、事業所の従業員数は100～199人、資本金は1,000万円未満の割合が高い。

表2 事業所の形態

(%)

		標本数	本社で、ほかにも支社や支店がある	本社で、ほかにも支社や支店はない	支社や支店である	不明
全 体		255	54.4	25.9	17.3	2.4
事業所の 従業員数	1～29人	29	93.2	3.4	3.4	—
	30～49人	27	74.1	18.5	7.4	—
	50～99人	96	49.0	32.3	17.7	1.0
	100～199人	66	37.9	40.9	19.7	1.5
	200人以上	30	56.7	6.7	33.3	3.3
会社全体の 従業員数	100人未満	64	50.0	29.7	20.3	—
	100～199人	109	49.5	35.8	11.9	2.8
	200～299人	38	65.8	15.8	18.4	—
	300人以上	38	63.1	5.3	23.7	7.9
資 本 金	1,000万円未満	18	44.4	50.0	5.6	—
	5,000万円未満	106	56.6	34.0	7.5	1.9
	1億円未満	43	62.8	27.9	7.0	2.3
	10億円未満	49	69.5	6.1	22.4	2.0
	10億円以上	27	18.5	7.4	66.7	7.4
女 性 従業員の 平均年齢	20～29歳	95	69.5	8.4	22.1	—
	30～39歳	95	50.6	32.6	16.8	—
	40歳以上	60	38.3	45.0	11.7	5.0

企業における秘書および秘書的業務担当者の実態

「支社や支店である」事業所(以下「支社・支店」と略す)では、事業所の従業員数は200人以上、会社全体の従業員数は300人以上、資本金では10億円以上の割合が高い。

さらに事業所の形態と有意差がみられた女性従業員の平均年齢について述べておくと、「本社」および「支社・支店」で女性の平均年齢は低く、逆に「本社のみ」で女性の平均年齢は高いことが明らかになった。

(2) 秘書および秘書的業務担当者の有無

「事業所には、秘書または秘書的業務に携わっている担当者がいますか」(“秘書”という呼び名の有無や、男女、地位の上下を問いません)という質問に対し、「いる」が31.8%、「いない」が65.8%であった(表3)³⁾。なお、これから秘書と秘書的業務担当者とを区別せずにまとめて分析するさいは、両者を合わせて「秘書担当者」と呼ぶことにする。

まず事業所の形態別でみると、「本社」で秘書担当者のいる割合が高くなっている。また事業所の従業員数別にみると、200人以上での割合がかなり高く(66.7%)、今回の調査では「いる」事業所が「いない」より多くなっている。会社全体の従業員数別にみると、300人以上で60.5%、200～299人で42.1%と秘書担当者のいる割合が高い。さらに資本金別にみると、5,000万円以上で秘書担当者が多くみられる。

次に、昨年実施した聴取り調査の結果を参考にして考察してみよう。女性従業員の平均年齢別にみると(図5)、平均年齢が低いほど秘書担当者のいる割合が高い。これは聴取り調査で、秘書(ここでは女性秘書)の年齢がほとんど20代だったことと関係があるように思われる。

秘書担当者の有無は、新入女性従業員の社内研修の有無にも有意差がみられ(図6)、研修を実施している事業所に秘書担当者がいる傾向があるといえる。聴取り調査での「秘書のための特別な研修は設けておらず、新入社員時の研修でまかなっている」といった内容と関連しているのではないだろうか。

表3 秘書担当者の有無 (%)

		標本数	いる	いない	不明
全 体		255	31.8	65.8	2.4
事業所の形態	本 社	139	38.1	59.7	2.2
	本社のみ	66	22.7	77.3	—
	支社・支店	44	22.7	72.8	4.5
事業所の従業員数	1～29人	29	27.6	65.5	6.9
	30～49人	27	18.5	77.8	3.7
	50～99人	96	26.0	71.9	2.1
	100～199人	66	30.3	69.7	—
	200人以上	30	66.7	33.3	—
会社全体の従業員数	100人未満	64	18.8	81.2	—
	100～199人	109	24.8	72.4	2.8
	200～299人	38	42.1	57.9	—
	300人以上	38	60.5	34.2	5.3
資 本 金	1,000万円未満	18	22.2	77.8	—
	5,000万円未満	106	22.6	75.5	1.9
	1億円未満	43	39.5	58.2	2.3
	10億円未満	49	40.8	59.2	—
	10億円以上	27	40.7	51.9	7.4

図5 事業所の女性従業員平均年齢別秘書担当者の有無

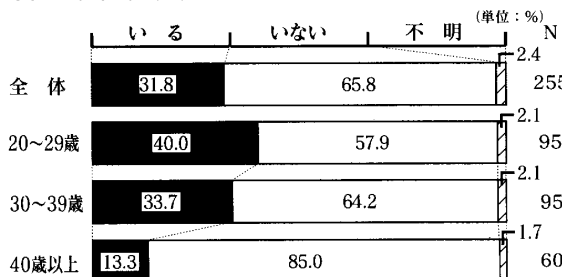
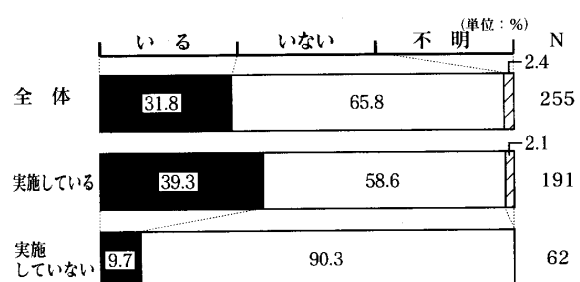


図6 研修の有無別秘書担当者の有無



このように、秘書担当者(聴取り調査では「秘書」)がいるところでは、その多くが新入の女性従業員に対する研修をおこなっている、といえそうであるが、今回の質問紙調査の結果をみると、秘書担当者の有無は、研修内容では有意差がみられなかった。研修内容の第1位は「接遇(電話の応対など)マナー」であったが、女性従業員に必要な資質・能力としては「やる気」や「責任感」が多くの事業所からあげられ、聴取り調査で女性秘書に必要なだと指摘された「接遇マナー」を上回っている。

2. 秘書担当者の「いる」事業所

これまで秘書担当者の有無について、事業所のいくつかの特徴と結びつけながら考察してきた。そこから秘書および秘書的業務担当者の実態を把握するには、秘書担当者のいる事業所の傾向をさらに詳しく調べていくのが適切であろう。しかし今回の調査では、分析対象となるサンプル数も限られているので、ここでは事例研究として考察をおこなっていくことにしたい。

(1) 秘書担当者の所属形態

秘書担当者が「いる」事業所は81社であるが、その内訳は「独立した秘書部門にのみいる」13社、「独立した秘書部門とそれ以外の部門にいる」3社、「それ以外の部門にいる」64社、不明1社となっている。そこで、秘書担当者の所属形態を、事業所の形態別などいくつかの属性別にみたのが表4である。

「独立した秘書部門にのみいる」事業所は、事業所の形態別では「本社」が12社で、かなりまとまった数としてあがっている。事業所の従業員数では、200人以上で7社、会社全体では300人以上で6社、資本金

表4 秘書担当者の所属形態(不明1社を除く) (単位:社)

		標本数	独立した 秘書部門 にのみい る	秘書部門 とそれ以 外の部門 にもいる	それ以外 の部門に いる
全 体		80	13	3	64
事 業 所 の 形 態	本 社	52	12	1	39
	本社のみ	15	—	—	15
	支社・支店	10	1	2	7
事 業 所 の 従 業 員 数	1～29人	8	1	1	6
	30～49人	5	—	—	5
	50～99人	25	3	—	22
	100～199人	20	2	—	18
	200人以上	19	7	2	10
会 社 全 体 の 従 業 員 数	100人未満	12	—	—	12
	100～199人	27	1	1	25
	200～299人	16	5	1	9
	300人以上	23	6	1	16
資 本 金	1,000万円未満	4	—	—	4
	5,000万円未満	24	—	1	23
	1億円未満	17	3	—	13
	10億円未満	20	6	1	13
	10億円以上	11	2	1	8

1億円以上10億円未満で6社あった。これらに対し、この調査で事例がみられなかったのは形態別では「本社のみ」、会社全体では100人未満、資本金では5,000万円未満の会社であった。

次に「秘書部門とそれ以外の部門にもいる」事業所は3社と少なく、傾向は見えてこないものの、全体的に分布している。また「独立した秘書部門」と同じく、「本社のみ」ではみられなかった。

上記の2形態にくらべ、「それ以外の部門にいる」事業所は64社と多く、属性のすべてのカテゴリーに分布しているが、事例としてめだっているのは「本社」(39社)、事業所の従業員数が50～99人(22社)、さらに会社全体の従業員数では100～199人(25社)、資本金では1,000万円以上5,000万円未満(23社)の会社である。

ところで、秘書担当者はこの所属形態によって、秘書と秘書的業務担当者との区分がはっきり

企業における秘書および秘書的業務担当者の実態

りしてくる。秘書は「独立した秘書部門」に所属しており、秘書的業務担当者は「それ以外の部門」に所属している。この秘書的業務担当者とは、兼務秘書のことをさしていると推測される。兼務秘書とは、上司と同じ部署に所属し、「その部署の事務の仕事を担当する傍ら秘書業務も兼ねる秘書のこと」で「日本の企業の間管理職者につく場合が多い」(全国大学・短期大学実務教育協会編 1988:76)。日本ではこの兼務秘書が多いといわれている(森脇 1986:10)が、今回の調査結果からもそのことがうかがえる。しかし、兼務秘書は秘書という呼称をもたない場合が多く、その数が把握しにくい(森脇 1986:10)。通常、秘書と呼ばれているのは、独立した秘書部門に所属している人たちであろう。

昨年の聴取り調査は、独立した秘書部門をもつ事業所5社を対象におこなった。独立した秘書部門をもつ事業所の事例は、今回の質問紙調査では「独立した秘書部門にのみいる」の13社と「秘書部門とそれ以外の部門にもいる」の3社とをあわせた16社である。そこで、この16社から秘書の実態について、さらに分析をすすめていくことにしよう。

(2) 独立した秘書部門をもつ事業所

独立した秘書部門の具体的な名称としては、今回の調査では「秘書室」「秘書課」が多く、「社長室秘書課」というのもいくつかみられた。独立した秘書部門をもつ事業所の、回収された事業所全体に占める割合(今回の出現率)は6.3%で、それを属性別にみたのが表5である。事業所の形態別では「本社」で13社、「支社・支店」で3社みられる。事業所の従業員数別では、200人以上で9社あり、出現率も30.0%と高くなっている。会社全体でみると、今回事例がなかったのは従業員数100人未満、資本金1,000万円未満の会社で、逆に出現率が高かったのは200人以上、1億円以上の会社であった。

そこで、秘書の人数の内訳を示したのが表6である。実数があげられていたのは15社で、「1人」から「5人」までの事例がみられる。このうち、「3人」(5社)、「1人」(4社)がまとまった数としてあがっており、事業所の従業員数別でみると、200人未満にもいくつか事例があがっている。

表5 独立した秘書部門をもつ事業所

		標本数	%
全 体		16	6.3
事業所の形態	本 社	13	9.4
	本社のみ 支社・支店	— 3	— 6.8
事業所の従業員数	1～29人	2	6.9
	30～49人	—	—
	50～99人	3	3.1
	100～199人	2	3.0
	200人以上	9	30.0
会社全体の従業員数	100人未満	—	—
	100～199人	2	1.8
	200～299人	6	15.8
	300人以上	7	18.4
資 本 金	1,000万円未満	—	—
	5,000万円未満	1	0.9
	1億円未満	3	7.0
	10億円未満	7	14.3
	10億円以上	3	11.1

表6 秘書の人数(0および不明を除く)

(単位:社)

		標本数	1人	2人	3人	4人	5人
全 体		15	4	2	5	3	1
事業所の形態	本 社	13	4	2	5	2	
	本社のみ 支社・支店	2				1	1
事業所の従業員数	1～29人	2	1		1		
	30～49人	3	2			1	
	50～99人	2	1		1		
	100～199人	2		2	3	2	1
	200人以上	8					
会社全体の従業員数	100人未満						
	100～199人	2	1		1		
	200～299人	5	2		2		1
	300人以上	7	1	2	1	3	
資 本 金	1,000万円未満	1			1		
	5,000万円未満	3	3				
	1億円未満	7	1	2	1	2	1
	10億円未満	2			1	1	
	10億円以上						

秘書の人数を性別に分けてみると(表7)、男性秘書がいるのは12社で、「1人」から「3人」の事例がみられる。このうち「1人」が8社あり、「本社」によくみられる(7社)。「1人」は、事業所の従業員数別ではほとんどのカテゴリーに分布しているのに対し、「2人」および「3人」は、会社全体の従業員数が200人以上にみられた。

これに対し、女性秘書がいるのは13社で、「1人」から「3人」の事例がみられる。女性の場合、男性秘書とは少し異なっていて「2人」が7社あり、「本社」がめだっている(6社)。事業所の従業員数別に見ると、「2人」は200人以上で5社みられ、会社全体では、従業員が多いほど「2人」「1人」の事例があるようだ。

以上の結果から、秘書の人数は男女合わせて1人から5人、うち男性秘書は1人から3人、女性秘書も1人から3人で、「本社」にみられる場合が多かったが、「支社・支店」からもあげられていた。この秘書の人数は、聴取り調査とほぼ同じ結果が得られたといえる。従業員数が多いほど秘書のいる事例が多くなる傾向はあったが、事業所および会社全体の従業員数が200人未満においても、秘書の事例がかなりあげられていたことには、注目すべきであろう。

3. O A化と秘書担当者

昨年の聴取り調査から得られた知見の一つに「秘書部門ではO A化があまりすすんでいない」というものがあつた。調査する前に仮説として「秘書の仕事は、機械がとってかわってしまうことはないと思われる。秘書には一般事務とは違う、機械ではできない独特の業務内容があるはずだ」というものをたてた。調査の結果は仮説どおり、秘書の仕事は機械が人間の代わりまではできないことが確かめられた。しかしその一方で、欧米ではO A化によって事務職の減少が引き起こされ、とくに秘書が減少していく、といわれてきた。一般的には、欧米のように「O A化によって、秘書および秘書的業務担当者が減少していく」と考えられているようだが、今回の調査ではどのような結果が確認できるのであろうか。ここでは、秘書的業務を代替していくと思われるO A化の現象と秘書担当者との関係をさぐっていきたい。

(1) 電子メール・インターネットの利用

今回の質問紙調査では、情報化(O A化)をテーマにして労働実態に変化がみられるのかどうかを検討してきた。そこで、秘書担当者とO A化の関係について「トップ・マネジメント(社長・

表7 性別にみた秘書の人数(0および不明を除く) (単位:社)

		男性 秘書			女性 秘書				
		標本数	1人	2人	3人	標本数	1人	2人	3人
全 体		12	8	2	2	13	5	7	1
事業所の形態	本 社	10	7	2	1	11	5	6	
	本社のみ 支社・支店	2	1		1	2		1	1
事業所の従業員数	1~29人	1	1			2	1	1	
	30~49人								
	50~99人	2	1		1	2	2		
	100~199人	2	2			1		1	
会社全体の従業員数	200人以上	7	4	2	1	8	2	5	1
	100人未満	2	2			1		1	
	100~199人	4	2	1	1	4	2	2	
資 本 金	200~299人	5	3	1	1	7	3	3	1
	300人以上								
	1,000万円未満	1	1			1		1	
	5,000万円未満	2	2			1	1		
10億円未満	10億円未満	5	2	1	2	7	3	4	
	10億円以上	2	2			2		1	1

重役)および各部長のコンピュータ端末に電子メールが届くようになれば、秘書担当者は必要でなくなるだろう」という第1の仮説をたてた。秘書担当者の有無を、事業所に電子メールがあるかないかでみると有意差が認められたが(図7)、仮説とは逆に、電子メールのある事業所の方が、秘書担当者のいる割合が高くなっている⁴⁾。また、事業所内で電子メールを使うのかどうかでも有意差があり(図8)、電子メールを使う(「よく使う」「ふつう」を含む)事業所の方が、ほとんど使わない事業所よりも、秘書担当者のいる割合が高い⁵⁾。

さらに、「社外との連絡にインターネットを使うようになれば、秘書担当者は必要でなくなるだろう」という第2の仮説をたてた。秘書担当者の有無は、社外との連絡にインターネットを使うのかどうかでも有意差がでており(図9)、インターネットを使う(「よく使う」「ふつう」を含む)事業所の方が、ほとんど使わない事業所よりも、秘書担当者のいる割合が高い⁶⁾。

図7 電子メールの有無別秘書担当者の有無

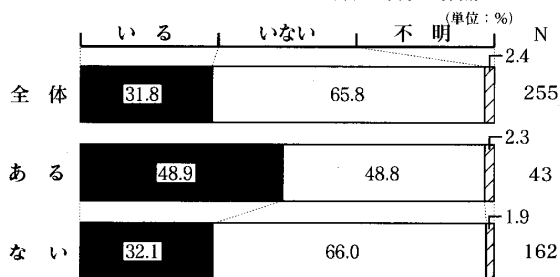


図8 電子メールの使用別秘書担当者の有無

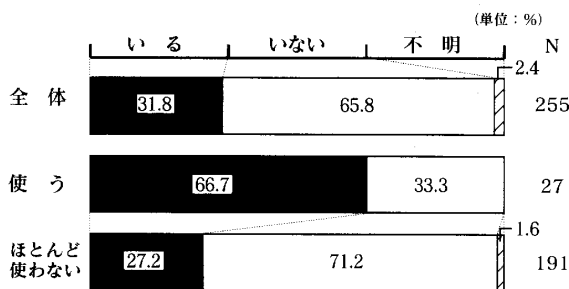
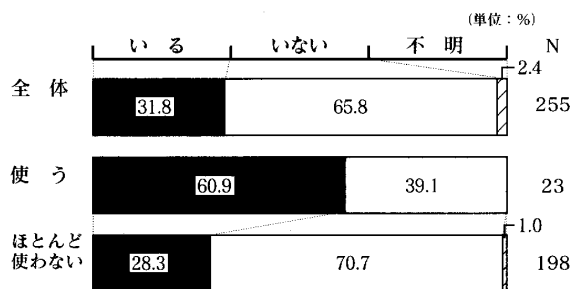


図9 インターネットの使用別秘書担当者の有無

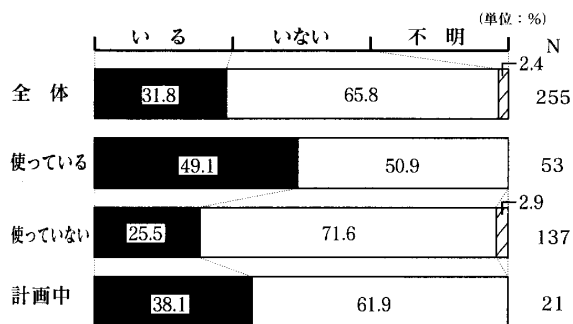


これら一連の分析結果は、第1および第2の仮説に反して、電子メールやインターネットを使っている事業所の方が、秘書担当者のいる傾向があることを示している。それでは、秘書担当者の重要な業務内容の一つであるスケジュール管理についてはどうだろうか。次にみてみよう。

(2) コンピュータによるスケジュール管理

第3の仮説として「スケジュール管理にコンピュータを導入すれば、秘書担当者は必要でなくなるだろう」という予測をたてた。秘書担当者の有無を、コンピュータによるスケジュール管理の有無についてみると有意差が認められたが(図10)、ここでも仮説とは違って、スケジュール管理にコンピュータを使っている事業所で秘書担当者のいる割合が49.1%と高く、計画中の事業所がこれに次い

図10 スケジュール管理別秘書担当者の有無



で、使っていない事業所では22.5%で最も少ない。つまり、スケジュール管理にコンピュータを導入している、または導入しようとしている事業所の方が、秘書担当者のいる割合が高いことが明らかとなった。

(3) ネットワーク状況

秘書担当者の有無は、事業所内でのネットワーク状況とも有意差がみられ(図11)、事業所内のコンピュータ同士がネットワークでつながっている事業所の方が、つながっていない事業所よりも秘書担当者のいる割合が高い。また、事業所の外とのネットワーク状況とも有意差があり(図12)、事業所内のコンピュータが他の事業所(本社や支社)あるいは社外(他社や顧客)とネットワークでつながっている事業所の方が、つながっていない事業所よりも秘書担当者のいる割合が高くなっている。

図11 事業所内の接続別秘書担当者の有無

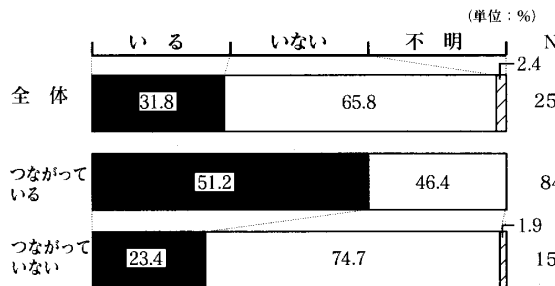
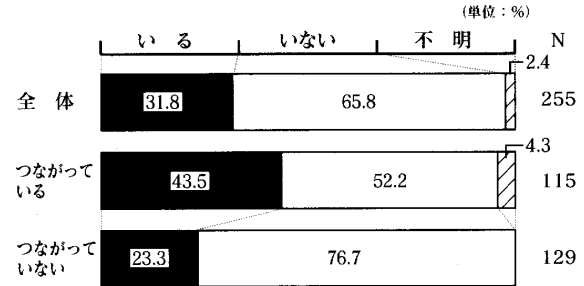


図12 事業所の外との接続別秘書担当者の有無



このように、OA化と秘書担当者の関係では、秘書の業務内容の主要部分をOA機器がとってかわっていても、秘書担当者は存在しているし、むしろOA機器が浸透している事業所の方が、秘書担当者は多く存在しているといえそうである。しかしここで、一つの疑問が浮かび上がってくる。それは、これまでみてきた電子メール、インターネット、コンピュータによるスケジュール管理、ネットワーク状況などが整備され使われているのは、従業員数も多く資本金も多い会社ではないのか、とすると秘書担当者の有無もすでに表3でみたように、会社全体の従業員数も多く資本金も多い方が秘書のいる割合が高い傾向がみられるので、OA機器の浸透と秘書担当者の有無の関連性は、従業員数や資本金を介しての見せかけの相関ではないか、ということである。

そこで、今回とりあげたOA化の諸現象を従業員数および資本金別にみてみた。その結果、「電子メールの有無」および「電子メールの使用頻度」は、会社全体の従業員数と有意差($p < 0.05$)がみられたが、従業員数が多いほど電子メールがある割合が高いとは必ずしもいえないし、従業員数が多いほど電子メールを使う頻度も高くなるという結果も得られなかった。「インターネットの使用頻度」および「コンピュータによるスケジュール管理」は、事業所の従業員数と有意差がみられたが、ここでも事業所の従業員数が多いほどインターネットの使用頻度が高いということや、従業員数が多いほどコンピュータによるスケジュール管理の割合が高い、ということにはなっていない。「インターネットの使用頻度」は資本金とも有意差がでていたが、資本金が多いほどインターネットの使用頻度が高まるということはいえない。

「ネットワーク状況」では、事業所の内外とも、会社全体の従業員数および資本金と有意差

が認められたが、これらも、従業員数が多いほどつながっている割合が高いとか、資本金が多いほどつながっている割合が高いといった結果は得られなかった。よって、秘書業務を代替すると思われるOA機器の浸透と秘書担当者の有無との関連性は、従業員数や資本金を介しての見せかけではないことがわかるであろう⁷⁾。

4. 秘書担当者の今後

すでに述べたように、欧米ではOA化によって秘書職が脅かされているといわれてきた。たとえば、ノマ・ランク・レポート(1978)では「OA化の影響で、秘書業務を中心に、オフィス業務従事者を減らす」と分析され、またILOの調査レポート(1981)では「OAの導入により定型的オフィス業務はコンピュータにより代替が可能で、秘書業務には500万人が従事しているが、このうち43%は標準化で、25-30%はコンピュータによる代替が可能のため、200万人の職が脅かされる」といわれた(吉井 1997: 207-208)。しかし「日本においては、もともと秘書業務従事者が少ない」(吉井 1997: 209)ということもあり、OA化による秘書職の減少は日本ではあまり問題にされてこなかったのである。

今回の調査では欧米の予測とは異なり、OA化がすすんでいる事業所の方が秘書担当者(秘書および秘書業務担当者)のいる割合が高い、という結果が得られたが、それではこの結果をどのように解釈すればよいのだろうか。

その一つの手がかりとして、秘書担当者が電子メールやインターネットを使った情報処理業務をおこなっているのではないか、ということがあげられそうである。昨年の聴取り調査においても、秘書部門にOA機器が入ってきた場合、情報処理をおこなう専任のスタッフを増員する必要があることや、部長や年配者がパソコンを使いこなせるかどうかなどが指摘されていた(坂口 1996)。

平成8年に実施された「情報化の進展および今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」⁸⁾によると、社員が情報化に適応するための知識や技術の習熟のために、今後どのような面での充実が必要になるか、ということに関し、全社員を対象とする情報化教育の必要性については「増える」が86.6%、中高年社員に対する再教育プログラムの必要性については「増える」が76.5%と、それぞれ多数を占めている(日本労働研究機構 1996: 50-51)。

そして情報化教育の現状については、「一般職、中間管理職とも『特におこなっていない』企業の割合が2割程度にとどまっており、何らかのかたちで情報化教育がはかられているが、一般職は自社内に加え外部のソフトウェア、メーカー等の説明会・講習を受ける割合が高いのに対し、中間管理職は自社内での研修会が中心になっている」(日本労働研究機構 1996: 44)。

さらに情報化に適応していくための教育を実践する場合、どのようなことが障害となっているかということに関し、新規採用者、一般職、中間管理職のそれぞれについて尋ねたところ、中間管理職については「教育訓練にあてる時間がない」(41.4%)が最も多く、企業における職位の上昇にともない、教育訓練をおこなうための時間をつくるのが困難になるといった障害が増えることになる、と分析されている(日本労働研究機構 1996: 46)。

このように、秘書担当者を必要とする中間管理職(多くは部長)はもちろん、職位の上昇にともない教育訓練の時間をつくるのが困難だとすると、トップ・マネジメントはなおさらであろう。以上のことから、トップ・マネジメントおよび部長に代わって、現状では秘書担当者が

コンピュータを使い、ネットワーク化された情報処理業務もおこなっているのではないかと考えられる。ただし、トップ・マネジメントの秘書が所属する秘書部門では、OA化はまだすすんでいないことが、大分市内の聴取り調査で明らかになっているので、秘書担当者とOA化との関係は、当面は秘書業務担当者(中間管理層の補佐をしていると思われる人たち)について考察されるべきであろう。

また、今回の調査結果から数としては多くないが、秘書担当者が「いない」と答えた事業所で、将来(5年以内に)独立した秘書部門をおく予定があるのが3社みられた。この3社はすべて「本社」で、事業所の従業員数は200人未満、会社全体の従業員数では300人未満、資本金は1億円未満に分布していた。また、将来(5年以内に)秘書業務の担当者を置く予定がある事業所は7社あり、ほとんどの属性カテゴリーに分布していたが、会社全体の従業員数300人以上、資本金10億円以上には、今回は事例がなかった。

この調査では、OA化の進展で秘書および秘書的業務担当者が減少するのかどうかについての質問項目は設けていなかったため、OA化の影響で秘書担当者が今後どうなるのかについてははっきりした見通しは得られない。しかし、独立した秘書部門の設置を計画している事業所、および秘書業務担当者を置く予定がある事業所が事例としてあがっていることは、秘書担当者がすべき役割が残されていることを示しているといえよう。

しかしながら、部長のコンピュータ端末がますます整備されてくると、秘書業務担当者は減少していくのかもしれない。今回の大分県内の企業調査では、秘書担当者が減少していく兆候はまだ読みとることはできないが、今後の秘書部門および秘書業務担当者の設置が、会社全体の従業員数300人以上、資本金10億円以上のいずれにも事例としてあがっていなかったことを、たとえば、一般論では秘書担当者のいる割合が高いとされる大企業ではすでにOA化の進展で将来、秘書担当者を設置する予定がないと解釈することも可能なのかもしれない。

* 本稿は、財団法人 大分放送文化振興財団の平成8年度助成を受けて、本学コミュニケーション学科の吉川 喬教授、凍田和美助教授、吉山尚裕助教授と筆者が共同でおこなった研究成果の一部である。

[注]

- 1) この調査結果は、(坂口 1996)にまとめた。
- 2) 4分類とは、大分を東西南北の4つの地域に分けたもの(磯本・児玉 1997)で、それぞれの具体的な地域は、行政区域図(大分県広報広聴課 1997:64-65)を参考に示すと以下ようになる。
 - 北部・・豊後高田市、中津市、宇佐市、西国東郡、東国東郡(安岐町を除く)、下毛郡、宇佐郡と山香町
 - 西部・・竹田市、日田市、直入郡、玖珠郡、日田郡と湯布院町
 - 中部・・別府市、杵築市、大分市、臼杵市、速見郡(山香町を除く)、大分郡(湯布院町を除く)、北海部郡
 - 南部・・津久見市、佐伯市、南海部郡、大野郡
- 3) 鹿児島県内の企業調査(平成6年)での同じ質問においても、「いる」36%、「いない」64%で、大分調査と同様の結果が得られている(井下他 1994:34)。なお、鹿児島県での調査における回収事業所の従業

企業における秘書および秘書的業務担当者の実態

- 員数の内訳は、200人未満は75%で大分調査より10%少ないものの、50～99人(30.4%)、100～199人(25.7%)などとなっており、大分調査とほぼ同じような企業から回答が得られている。
- 4) 調査票での回答欄に設けた選択肢では「ある」「ない」「計画中」となっていたが、カイ自乗検定をおこなうにはサンプル数が少ないカテゴリーが存在していたので、「ない」と「計画中」とを「ない」にカテゴリー統合し、その分析結果を図7に示した。
 - 5) 調査票での回答欄に設けた選択肢では「よく使う」「ふつう」「ほとんど使わない」となっていたが、注4)と同じ理由で「よく使う」と「ふつう」とを「使う」にカテゴリー統合し、その分析結果を図8に示した。
 - 6) 注5)と同様に、「よく使う」と「ふつう」とを「使う」にカテゴリー統合し、その分析結果を図9に示した。
 - 7) さらに、秘書担当者の有無で、会社全体の従業員数別電子メールの有無や資本金別電子メールの有無など従業員数別、資本金別にみたOA機器の浸透状況を3重クロスで分析すると、ほとんどのカテゴリーにおいて、秘書担当者のいる会社の方が、秘書業務を代替すると思われるOA機器が浸透している割合が高いことが示された。しかし今回の調査では、基礎的な分析をおこない、サンプル数も限られているため、これらの分析結果から、OA化と秘書担当者の有無との関連性の明確な答えを導き出すことはできないということを一言つけ加えておきたい。
 - 8) これは、従業員規模500人以上の全国企業から無作為に抽出した企業2,200社を対象として平成8年1月から2月におこなわれた調査で、558票が回収されている(回収率 25.4%)。この調査は従業員規模が大きい企業が対象となっているので、今回の大分調査の結果と直接に比較はできない。しかしコンピュータが整備されている大企業でかかえている、このような情報化教育の問題点は、中小企業においてはもっと顕在化しているのではないかと思われる。

[文献]

森脇道子 1986『秘書概論』建帛社。

全国大学・短期大学実務教育協会編 1988『秘書学概論』紀伊國屋書店。

井下謙次郎・永里紘二・瀬戸博幸・倉元博美・有馬利加子・有馬恵子・東 真人 1994「鹿児島県の企業における女子社員の能力開発に関する実態調査」研究所報 第11号 鹿児島女子短期大学附属南九州地域科学研究所：27-50。

日本労働研究機構 1996『情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査』報告書。

坂口桂子 1996「企業における秘書および秘書的業務の実態—大分市内の聴取り調査より—」大分県立芸術文化短期大学 研究紀要 第34巻：61-74。

磯本めぐみ・児玉裕美 1997「大分県内企業の情報化と労働実態調査」『卒業研究論文集 凍田和美研究室 1996年度(平成8年度)』大分県立芸術文化短期大学 コミュニケーション学科：1-20, 付録1-7。

大分県広報広聴課 1997『大分ガイド O - Book』大分県。

坂口桂子・吉川 喬・凍田和美・吉山尚裕 1997「企業の情報化に関する調査研究—大分県内企業の動向—」報告書 平成8年度 財団法人 大分放送文化振興財団 助成事業活動報告。

吉井博明 1997『情報化と現代社会』[改訂版] 北樹出版。