

ワーク・ライフ・バランスとジェンダー —大企業秘書部門における調査結果報告—

寺村 絵里子 (国際短期大学)

四之宮 玲子 (日本大学短期大学部)

1. 研究の意義

企業における女性労働者の勤続年数は長期化している。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)によると、平成19年の雇用者のうち女性の平均年齢は39.2歳、平均勤続年数は8.7年であった。さらに女性の雇用者構成を勤続年数階級別にみると、勤続10年以上の勤続者割合も上昇傾向にある。しかしながら、管理職に占める女性割合は依然として少ない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)で女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が12.5%となっているが、役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は6.5%、部長相当職では4.1%と極めて低い状況にある。

このような労働環境のもと、企業における秘書はどのようなキャリアパスを描いているのだろうか。本研究では、主に大企業を中心とした企業アンケート調査を実施し、秘書の人事管理に関する調査を行った。秘書組織のあり方、また秘書組織に勤務する雇用者のキャリアパスを探り、秘書の勤続の状況につき知見を得ることを目的としている。

2. 大企業秘書部門におけるキャリア形成に関する調査

秘書のキャリア形成に関する先行研究には企業対象の調査を行った福岡・中村(2006)、CBS検定合格者を対象に個人調査を行った米澤(2006)などがある。その他、企業における事務職のキャリアパス・職域拡大に関する代表的研究として脇坂(1998)、浅海(2006)などが挙げられる。

本研究では、先行研究にはない視点として、秘書職に特化した設問を設けるとともに、キャリアパスの分析にジェンダーの視点を取り入れている。また学歴や進行する就業形態の多様化を加味し、それぞれの要因が秘書職のキャリア形成にどのような影響を与えているのか考察する。

労働経済学の分野ではBecker(1964)の人的資本理論が、演繹する理論として考えられる。企業内特殊訓練を受けた雇用者は、他の企業でも幅広く通用する一般訓練を受けた雇用者よりも高い賃金の支払いを受ける。なぜなら、企業は企業内特殊訓練費用の一部を一般訓練の場合より多く負担しているため、企業は労働者が雇用関係を維持したいと思うような行動をとるためである。さらに企業側は特殊訓練を施した雇用者の異動には注意を払い、雇用者の側も退職の動機が弱まるであろう。

このように考えると、企業内における秘書職のキャリアパスは、新卒採用で入社した雇用者が企業内特殊訓練を経てキャリアパスの一ルートとして秘書職に就く場合と、たとえば中途採用などで秘書職として就職した場合には、企業側からみた雇用者への期待度（ここでは将来の昇進）に違いがあるのではないかと考察する。

これまでみたように、企業の秘書室内におけるキャリアパスの複線化を、ジェンダーの視点を取り入れつつデータを基に示すことは意義があると思われる。

2-1. 調査の概要

調査の概要は下記の通りである。

調査名：「企業における人事制度・その活用策並びに秘書の人事管理に関する調査」

（以下「企業の人事制度・活用策調査」と表記）

調査対象企業：日経「働きやすい会社2006」選定企業200社、及び会社四季報掲載のうち一部上場企業及び従業員数が多い順に選定した800社 計1,000社

調査実施期間：2008年1月7日～2月8日

有効回答者数：67社（回収率6.7%）

調査法：郵送調査

回収率が統計分析を行う要件を満たす十分な数に達することができなかった。しかしながら、先にみたような本研究の意義を勘案し、キャリアパスの類型化という形で分析は可能であると考えられる。ただし、調査結果の一般化については、回答企業が母集団に対して代表的特徴を持つものであるのか、一定の留保が必要で

ある。

2-2. 質問内容

秘書室の構成、秘書室内のメンバ構成（性別、採用形態、就業形態、学歴、勤続年数）、秘書から管理職への移行例、移行例がある場合の条件、企業基本データなどである。

<参考文献>

Gary S. Becker(1964)『Human Capital- A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education』The National Bureau of Economic Research, Inc.

/佐野陽子訳(1976)『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社

浅海典子(2006)『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』日本経済評論社

加藤晴美(1999)『短大卒女性のキャリア意識とジェンダー—秘書職を中心に—』龍谷大学大学院修士論文

杉田あけみ(2007)「企業におけるジェンダー平等に向けて—ワークライフ・バランスに注目した調査から—」千葉経済大学短期大学

福岡 欣治 中村 健壽(2006)「企業組織における秘書機能の二重構造的性：調査の概要と秘書組織の特徴」静岡文化芸術大学研究紀要 Vol. 6, pp. 83-90

米澤真理(2006)「女性秘書の職務満足・技能形成とキャリア転換」『シリーズ日本の人材形成2 女性の人材開発』ナカニシヤ出版

脇坂明(1998)『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房

内閣府(2007)『男女共同参画白書』