

## 女性正規労働者の雇用と短大教育の課題

—高松短期大学秘書科卒業生が就職した事業所に対するアンケートをもとに—

山 野 邦 子

佃 昌 道

藤 井 順 子

### The Employment of Women and the Role of the Junior College in their Education

#### A Report and Investigation into the Place of Employment of Graduates of Takamatsu Junior College, Department of Secretarial Studies

Kuniko Yamano

Masamichi Tsukuda

Junko Fujii

#### Abstract

The purpose of this paper is to clarify what kind of person Japanese employers are seeking under the recent drastic changes of the management environment, and to consider how we should educate students in junior colleges in the future.

To this end, we have sent out questionnaires to personnel departments at various companies and businesses where previous graduates of the department of secretarial studies at Takamatsu junior college have been employed. The results of the investigation are as follows :

- 1) The job shortage trend will continue in the future.
- 2) When graduates of junior colleges are employed, traits such as “common sense” and “personality” are strictly evaluated.
- 3) More graduates are expected to be hired for not only staff work but also line production in the future. In addition, they will have to do more work involving human relations.
- 4) Junior colleges are expected to help the students develop “common sense”, “culture” and “business ability” .

#### 1 . はじめに

本章では、まず、研究の背景について言及し、さらに、本研究の目的および本稿の構成についてとりまとめる。

## 1.1 研究の背景

現在の日本経済は、「戦後最大の危機」と呼ばれるような厳しい不況下にある。この深刻な景気低迷状況は、経済活動と密接な関係を持つ雇用に、少なからぬ影響を与えている。

例えば、総務庁が公表している『労働力調査』によれば、1999年（平成11年）の月別完全失業率（季節調整値）は、2月以降、常に4.5%以上である。また、6月と7月には、現行の統計方法を始めた1953年（昭和28年）以降で最高値の4.9%を記録し、11月には4.5%となっている。このように、日本は、米国と同様に「高失業率時代」を迎えたといえよう。

さらに、雇用と密接な関係を持つ就職活動、とりわけ、香川県における新規学卒者の就職率に着目してみる（図1-1）。文部省が公表している1988年（昭和63年）から1998年（平成10年）までの『学校基本調査報告書』によれば、香川県の大学卒業者<sup>1)</sup>（男女計）の就職率は、1991年（平成3年）から1996年（平成8年）にかけて下降傾向にあるが、それ以降、若干の上昇傾向にあり、1998年（平成10年）の就職率は74.2%となっている。なお、経年的に見ると、香川県の大卒者の就職率は、全国のそれを上回っており、全国平均と比べて就職率が高い。同様に、香川県の短期大学卒業者<sup>2)</sup>（男女計）について、図1-2を見れば、1992年（平成4年）以降、下降傾向にある。1998年（平成10年）の就職率は70.4%であり、この期間中の最低値となっている。なお、経年的に見ると、香川県の短大卒者の就職率は、1989年（平成元年）と1990年（平成2年）を除けば、大卒者と同様に、全国のそれを上回っており、全国平均と比べて就職率が高い。

このように、香川県の新規学卒者の就職率は、全国平均よりも高い傾向を示しているものの、依然として、厳しい状況に変わりはない。とりわけ、短大卒者の就職率は、1998年（平成10年）に過去最低の70.4%を記録しており、この値は、前年と比較して7.1ポイントも低下している。さらに、大卒者の就職率の74.2%をも下回っており、今後、就職率のさらなる低下が懸念される。<sup>3)</sup>

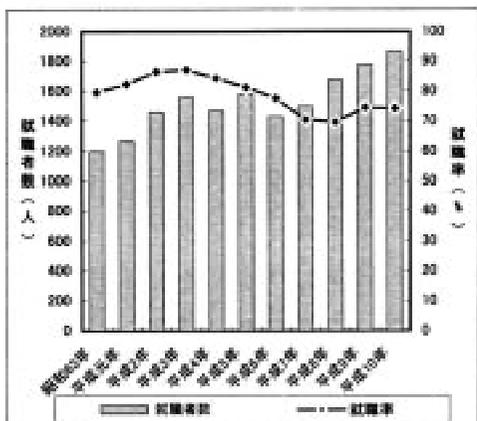


図1 - 1 大学卒業者（男女計）の就職状況（香川県）

（出典）文部省『学校基本調査報告書』（各年度版）より作成。

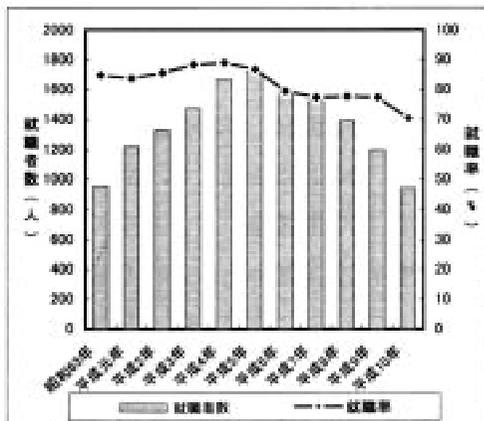


図1 - 2 短大卒業者（男女計）の就職状況（香川県）

（出典）文部省『学校基本調査報告書』（各年度版）より作成。

不況が長期化する中で、企業は、リストラの一環として人員抑制の姿勢を強める傾向にあり、その結果として、新規学卒者の就職率が低下するのは、やむを得ないことといえよう。そして、このような不況下のリストラは、企業側が、より厳しい新規学卒者の選抜を行うことを意味している。また、経営環境の目まぐるしい変化は、企業が要求する人材をも変化させる。すなわち、企業が要求する資質や能力等と、学生の求職者が持っている資質や能力等との間の「食い違い（ミスマッチ）」を早急に認識することが、重要であると思われる。

## 1.2 研究の目的と本稿の構成

本研究の目的は、企業の経営環境が目まぐるしく変化する中で、企業がどのような人材を要求しているのかを明らかにし、その分析結果を踏まえて、今後の短大における人材育成のあり方を考察することである。そこで、香川県下の事業所（地方公共団体等の公的機関を含む）を対象として、その人事担当者に、女性（とりわけ短大卒者）の雇用に関するアンケートを行うことにする。調査の都合上、過去5年間に本学秘書科卒業生が就職した事業所を対象とする。

なお、本稿の構成は、概ね、つぎのようになっている。まず、2.（第2章）では、アンケートの概略と、回答事業所（アンケートの返送事業所）の基本属性について要約する。

つぎに、3.（第3章）では、新規学卒者の採用動向を明らかにする。4.（第4章）では、女性（とりわけ短大卒者）の雇用に関する実態と動向を分析する。その際、短大卒者の資質や能力等の評価、短大卒者を採用する際の重視事項、配属部署と主となる業務等に着目する。また、5.（第5章）では、事業所が期待する教育方針および教育内容等について言及する。最後に、6.（第6章）では、これまでの分析結果を踏まえ、本研究によって明らかにされた主要な知見等の再述を行い、さらに、これらの知見等をもとに、短大教育における今後の課題について提示する。

## 2. アンケートの概略と回答事業所の基本属性

本章では、まず、アンケートの概略について言及し、さらに、回答事業所（アンケートの返送事業所）の基本属性について要約する。

### 2.1 調査項目

アンケートの調査項目<sup>4)</sup>は、概ね、つぎのとおりである。（なお、実際のアンケート票等は、補足資料1および補足資料2として、本稿末に掲載している。）

- ・事業所の概要等  
（調査票記入者の氏名、所属、役職、事業所名、所在地、電話番号、事業所の種類、業種、雇用形態別雇用者数）
- ・採用計画（問1～問2）  
（来春の学歴別採用計画<sup>5)</sup>、今後3年間の採用戦略、中途採用者の採用理由<sup>6)</sup>）
- ・過去3年間における女性の正規労働者（短大卒者）の採用および雇用（問3）  
（採用理由、資質や能力等の評価、配属部署と主となる業務）
- ・今後3年間における女性の正規労働者（短大卒者）の採用および雇用（問4）  
（採用時の重視事項、配属部署と主となる業務、キャリア開発の考え方）
- ・今後3年間における女性派遣社員の採用および雇用<sup>7)</sup>（問5）  
（採用理由、配属部署と主となる業務、雇用の問題点、新卒派遣の認知度）
- ・今後の短大教育に期待すること（問6～問8）  
（短大に期待する教育方針、短大に期待する教育内容、インターンシップ、その他）

### 2.2 調査方法等

1999年（平成11年）8月6日から8月25日にかけて、過去5年間に本学秘書科卒業生が就職した事業所438社（実際には447社に郵送したが、事業所の移転や解散等に伴い、9社

は除外)を対象に、アンケート票を郵送配布、同様に郵送にて回収した。各事業所の人事担当者に回答を依頼し、データ収集を行った。得られたデータ数は141であり、回収率は32.2%となっている。

### 2.3 回答事業所の基本属性

事業所の所在地は、高松市が73.0%を占めている(表2-1)。事業所の種類(複数回答可)としては、本社が54.6%でもっとも多く、ついで支社(支店)の29.8%である(表2-2)。業種は、卸売・小売業、飲食店が25.5%、ついで製造業が22.0%となっている(表2-3)。また、雇用者数では、1~49人が43.3%、100~199人が22.0%、50~99人が18.4%の順となっている(表2-4)。

表2-1 事業所の所在地(市郡別)

所在地	実数(社)	比率
高松市	103	73.0%
大川郡	7	5.0%
木田郡	6	4.3%
観音寺市	5	3.5%
綾歌郡	4	2.8%
坂出市	4	2.8%
三豊郡	4	2.8%
香川郡	3	2.1%
仲多度郡	3	2.1%
丸亀市	1	0.7%
善通寺市	1	0.7%
合計	141	100.0%

表2-2 事業所の種類(複数回答可)

種類	実数(社)	比率
本社	77	54.6%
支社(支店)	42	29.8%
営業所・出張所	16	11.3%
工場	11	7.8%
その他	8	5.7%
研究所	0	0.0%
無回答	1	0.7%
事業所総数	141	

表2-3 事業所の業種

業種	実数(社)	比率
卸売・小売業、飲食店	36	25.5%
製造業	31	22.0%
サービス業	14	9.9%
建設業	8	5.7%
運輸・通信業	6	4.3%
金融・保険業	6	4.3%
農林漁業	1	0.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.7%
鉱業	0	0.0%
不動産業	0	0.0%
その他	29	20.6%
複数	6	4.3%
無回答	3	2.1%
合計	141	100.0%

表2-4 雇用者数別事業所数

雇用者数(人)	実数(社)	比率
1~49	61	43.3%
100~199	31	22.0%
50~99	26	18.4%
200~299	8	5.7%
300~499	5	3.5%
500~999	3	2.1%
1,000~1,999	3	2.1%
2,000以上	3	2.1%
不明	1	0.7%
合計	141	100.0%

(注)「不明」は、特定の雇用形態区分についての雇用者数が記入されていないため、事業所の総雇用者数が判明しないことを意味する。

(注)「複数」は、2つ以上の選択肢を選択していることを意味する。

### 3．新規学卒者の採用動向

本章では、今後3年間の採用戦略の中で、新規学卒者の採用がどの程度重視されているのかについて明らかにする。（本章は、アンケート票の間2に対応している。）

表3-1は、今後3年間の採用戦略（複数回答可）に関する集計結果である。全事業所数の48.2%が「新規学卒者の採用にウエイトをおく」と回答している。しかし、本設問は、複数回答可であるため、必ずしも、この数値のみで、新規学卒者の採用動向を判断することはできない。例えば、「新規学卒者の採用にウエイトをおく」と回答しながらも「正規労働者全体の採用を抑える（採用しない場合を含む）」を選択した事業所は、20社（14.2%）にも及ぶ。

そこで、「新規学卒者の採用にウエイトをおく」あるいは「中途採用者の採用を中心としながらも、次第に新規学卒者の採用にウエイトをおく」のみを選択した事業所を、新規学卒者の「採用意欲あり」とみなすことにする。また、「新規学卒者の採用にウエイトをおく」あるいは「中途採用者の採用を中心としながらも、次第に新規学卒者の採用にウエイトをおく」を選択しながらも、それ以外の選択肢を選んでいる事業所を、新規学卒者の「採用意欲不明」とみなすことにする。さらに、この両者以外の選択肢を選んでいる企業は、新規学卒者の「採用意欲なし」とみなすことにする。この集計結果は表3-2に示している。これによれば、新規学卒者の採用動向は、「採用意欲不明」が31.9%ともっとも高いため、ここに属する事業所如何によって、大きく左右されると思われる。しかし、現状において、「採用意欲あり」が20.6%ともっとも低いことから、新規学卒者にとっては、今春の就職状況と同様に、今後も厳しい就職戦線が予想される。

表3-1 今後3年間の採用戦略（複数回答可）

選 択 肢	実数(社)	比率
1．新規学卒者の採用にウエイトをおく。	68	48.2%
5．正規労働者全体の採用を抑える（採用しない場合を含む）。	48	34.0%
2．新規学卒者の採用を中心としながらも、次第に中途採用者の採用にウエイトをおく。	22	15.6%
13．本社で一括採用するため、事業所としての採用予定はない。	21	14.9%
10．定年後の自社社員の再雇用や勤務延長を行う。	20	14.2%
6．パート・アルバイトの採用にウエイトをおく。	18	12.8%
4．中途採用者の採用にウエイトをおく。	13	9.2%
11．結婚や出産等で退職した自社社員の再雇用を行う。	12	8.5%
12．子会社や関連企業からの社員受け入れを行う。	9	6.4%
7．派遣社員の採用にウエイトをおく。	7	5.0%
3．中途採用者の採用を中心としながらも、次第に新規学卒者の採用にウエイトをおく。	6	4.3%
8．パート・アルバイトの採用を抑える（採用しない場合を含む）。	3	2.1%
9．派遣社員の採用を抑える（採用しない場合を含む）。	2	1.4%
14．その他	5	3.5%
事業所総数	141	

表3 - 2 今後3年間の採用戦略(3分類)

3 分 類	実数(社)	比率
新規学卒者の採用意欲なし(1と3以外の番号を選択)	67	47.5%
新規学卒者の採用意欲不明(1あるいは3と、それ以外の番号を選択)	45	31.9%
新規学卒者の採用意欲あり(1と3のみを選択)	29	20.6%
合計	141	100.0%

#### 4. 女性(とりわけ短大卒者)の雇用に関する実態と動向

本章では、女性(とりわけ短大卒者)の雇用に関する実態と動向を明らかにする。まず、過去3年間における短大卒者の雇用実態を分析し、つぎに、今後3年間における短大卒者の雇用動向を分析する。

##### 4.1 過去3年間における短大卒者の雇用実態

本節では、まず、過去3年間に短大卒者を正規労働者として採用した事業所について、その基本属性を要約する。つぎに、短大卒者を採用した理由、短大卒者の資質や能力等の評価について言及する。さらに、配属部署と主となる業務の実態についても明らかにする。

##### (1) 事業所の基本属性

過去3年間に短大卒者を採用した事業所は114社であり、返送事業所全体の80.9%に当たる。事業所の所在地は、高松市が71.9%を占めている(表4-1)。事業所の種類(複数回答可)としては、本社が57.9%でもっとも多く、ついで支社(支店)の30.7%である(表4-2)。業種は、卸売・小売業、飲食店が27.2%、ついで製造業が23.7%となっている(表4-3)。また、雇用者数では、1~49人が41.2%、100~199人が26.3%、50~99人が16.7%の順となっている(表4-4)。

表4 - 1 事業所の所在地(市郡別)

所在地	実数(社)	比率
高松市	82	71.9%
大川郡	7	6.1%
木田郡	4	3.5%
三豊郡	4	3.5%
坂出市	3	2.6%
観音寺市	3	2.6%
香川郡	3	2.6%
綾歌郡	3	2.6%
仲多度郡	3	2.6%
丸亀市	1	0.9%
善通寺市	1	0.9%
合計	114	100.0%

表4 - 2 事業所の種類(複数回答可)

種類	実数(社)	比率
本社	66	57.9%
支社(支店)	35	30.7%
営業所・出張所	12	10.5%
工場	10	8.8%
その他	5	4.4%
研究所	0	0.0%
事業所総数	114	

表 4 - 3 事業所の業種

業 種	実数(社)	比率
卸売・小売業，飲食店	31	27.2%
製 造 業	27	23.7%
サ ー ビ ス 業	10	8.8%
建 設 業	7	6.1%
運 輸 ・ 通 信 業	5	4.4%
金 融 ・ 保 険 業	4	3.5%
農 林 漁 業	1	0.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.9%
鉱 業	0	0.0%
不 動 産 業	0	0.0%
そ の 他	22	19.3%
複 数	4	3.5%
無 回 答	2	1.8%
合 計	114	100.0%

表 4 - 4 雇用者数別事業所数

雇用者数(人)	実数(社)	比率
1～49	47	41.2%
100～199	30	26.3%
50～99	19	16.7%
200～299	5	4.4%
300～499	4	3.5%
500～999	3	2.6%
1,000～1,999	3	2.6%
2,000以上	2	1.8%
不明	1	0.9%
合計	114	100.0%

さらに、事業所における採用実績が、その業種によって、どのような相違があるのかについて分析を行う。表 4-5 と表 4-6 は、採用実績と業種とのクロス表である。そして、表 4-6 は、表 4-5 をもとに「特化係数」<sup>8)</sup>を求めたものである。なお、回答事業所数の制約上、「卸売・小売業，飲食店」，「製造業」，「サービス業」に着目する。

その結果、採用実績の「ある」傾向が相対的に強い業種は、「卸売・小売業，飲食店」，「製造業」であり、一方、「なし」傾向が相対的に強い業種は、「サービス業」となっている。

表 4 - 5 採用実績と業種との関係

	卸売・小売業、飲食店	製造業	サービス業	建設業	運輸・通信業	金融・保険業	電気・ガス・熱供給・水道業	農 林 漁 業	その他	複 数	無回答	合 計
実績あり	31	27	10	7	5	4	1	1	22	4	2	114
実績なし	5	4	4	1	1	2	0	0	7	2	1	27
合 計	36	31	14	8	6	6	1	1	29	6	3	141

表 4 - 6 採用実績と業種との関係（特化係数）

	卸売・小売業、飲食店	製造業	サービス業	建設業	運輸・通信業	金融・保険業	電気・ガス・熱供給・水道業	農 林 漁 業	その他	複 数	無回答
実績あり	1.06506	1.07725	0.88346	1.08224	1.03070	0.82456	1.23684	1.23684	0.93829	0.82456	0.82456
実績なし	0.72531	0.67384	1.49206	0.65278	0.87037	1.74074	0.00000	0.00000	1.26054	1.74074	1.74074

(2) 採用理由（アンケート票の間3（3.1）に対応）

女性の短大卒者を採用した理由について、自由回答で質問したところ、「長期勤続が期待でき、仕事の継続性が保てる」が34社ともっとも多い<sup>9)</sup>。その他、「ビジネスマナー、一般常識を備えている」（9社）、「適応力、順応性等がある」（9社）、「偶然、短大生が、採用基準等を満たしていた」（9社）、「募集が一般職（事務職）である」（8社）、「縁故（知人紹介）等があった」（6社）、「OA機器操作ができる」（3社）、「賃金が大卒者より安い」（2社）、「内定辞退者が少ない」（1社）、「高卒者が採用基準を満たしていない」（1社）等の回答があった。

(3) 資質や能力等の評価（アンケート票の間3（3.2）および（3.3）に対応）

表4-7は、われわれが作成した短大卒者の資質や能力等（20項目）について、人事担当者がどのような評価をしているかをとりまとめたものである。本設問は、各項目について、「非常に思う」、「少し思う」、「あまり思わない」、「全く思わない」の4段階で評価するようになっている。また、表4-8は、選択肢の①～⑩までの項目のうち、仕事をする上で重要な項目<sup>10)</sup>（複数回答可）を示している。さらに、表4-9は、選択肢の⑪～⑳までの項目のうち、改善が望ましい項目（複数回答可）を示している。

まず、選択肢①～⑩までの評価に着目しよう。表4-7において、「非常に思う」と「少し思う」の比率合計が、「あまり思わない」と「全く思わない」の比率合計を下回っている項目は、「①細かいところによく気がつく」と「⑨リーダーシップがある」のみであり、短大卒者の資質や能力は、概ね、良い評価を得ている。また、表4-8では、仕事をする上で重要な項目として、「④ビジネスマナー（接遇、電話応対など）がきちんとできる」（68.4%）、「⑦仕事への意欲がある」（64.9%）、「⑤OA機器操作能力に優れている」（52.6%）、「⑧人間関係がスムーズで協調性がある」（43.9%）、「①細かいところによく気がつく」（41.2%）、「⑥社会常識・一般知識を備えている」（41.2%）の比率が高く、「⑨リーダーシップがある」（7.0%）は極めて低い。「⑨リーダーシップがある」については、低く評価されているものの、仕事をする上ではそれほど重視されていないことが分かる。

つぎに、選択肢⑪～⑳までの評価に着目しよう。表4-7において、「非常に思う」と「少し思う」の比率合計が、「あまり思わない」と「全く思わない」の比率合計を上回っている項目は全くなく、選択肢①～⑩までと同様に、短大卒者の資質や能

力は、概ね、良い評価を得ている。一方、表4-9では、改善が望ましい項目として、「⑬職業意識に欠ける（仕事に甘えがある）」（54.4%）、「⑲新聞や本を読まない」（36.8%）、「⑮コスト意識が低い」（36.0%）の比率が高く、「⑪対外的信用が得られにくい」（6.1%）、「⑫転職願望が強い」（7.0%）は低い。「⑬職業意識に欠ける（仕事に甘えがある）」、「⑲新聞や本を読まない」、「⑮コスト意識が低い」については、表4-7において、「非常に思う」と「少し思う」の比率合計が4割前後となっており、とくに改善が必要な項目といえよう。とりわけ、「⑲新聞や本を読まない」については、「非常に思う」が16.7%であり、選択肢⑪～⑳の中で極めて高い数値となっている。

表4-7 資質や能力等の評価

選 択 肢	非常に思う (比率)		少し思う (比率)		あまり思わない (比率)		全く思わない (比率)		不 明 (比率)		無 回 答 (比率)		合 計 (比率)	
細かいところによく気がつく。	9	7.9%	46	40.4%	45	39.5%	9	7.9%	0	0.0%	5	4.4%	114	100.0%
職場がなごむ。	22	19.3%	58	50.9%	23	20.2%	4	3.5%	0	0.0%	7	6.1%	114	100.0%
補助的業務に向いている。	17	14.9%	59	51.8%	26	22.8%	3	2.6%	0	0.0%	9	7.9%	114	100.0%
ビジネスマナー（接遇、電話対応など）がきちんとできる。	17	14.9%	51	44.7%	31	27.2%	9	7.9%	0	0.0%	6	5.3%	114	100.0%
OA機器操作能力に優れている。	17	14.9%	55	48.2%	31	27.2%	5	4.4%	0	0.0%	6	5.3%	114	100.0%
社会常識・一般知識を備えている。	9	7.9%	53	46.5%	35	30.7%	10	8.8%	0	0.0%	7	6.1%	114	100.0%
仕事への意欲がある。	21	18.4%	54	47.4%	30	26.3%	3	2.6%	0	0.0%	6	5.3%	114	100.0%
人間関係がスムーズで協調性がある。	20	17.5%	60	52.6%	25	21.9%	4	3.5%	0	0.0%	5	4.4%	114	100.0%
リーダーシップがある。	2	1.8%	17	14.9%	71	62.3%	16	14.0%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
長期勤務が期待できる。	11	9.6%	63	55.3%	28	24.6%	6	5.3%	0	0.0%	6	5.3%	114	100.0%
対外的信用が得られにくい。	1	0.9%	15	13.2%	69	60.5%	21	18.4%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
転職願望が強い。	0	0.0%	11	9.6%	59	51.8%	35	30.7%	1	0.9%	8	7.0%	114	100.0%
職業意識に欠ける(仕事に甘えがある)。	6	5.3%	38	33.3%	51	44.7%	11	9.6%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
ロイヤリティ（忠誠心）がない。	2	1.8%	30	26.3%	66	57.9%	8	7.0%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
コスト意識が低い。	11	9.6%	40	35.1%	49	43.0%	6	5.3%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
時間にルーズである。	1	0.9%	18	15.8%	61	53.5%	26	22.8%	0	0.0%	8	7.0%	114	100.0%
論理的な話し方ができない。	8	7.0%	34	29.8%	59	51.8%	6	5.3%	0	0.0%	7	6.1%	114	100.0%
人の意見に耳を傾けない。	0	0.0%	12	10.5%	73	64.0%	22	19.3%	0	0.0%	7	6.1%	114	100.0%
新聞や本を読まない。	19	16.7%	33	28.9%	50	43.9%	5	4.4%	0	0.0%	7	6.1%	114	100.0%
文字が下手である。	4	3.5%	25	21.9%	58	50.9%	21	18.4%	0	0.0%	6	5.3%	114	100.0%

表4-8 仕事をする上で重要な項目（複数回答可）

選 択 肢	実数(社)	比率
ビジネスマナー（接遇、電話対応など）がきちんとできる。	78	68.4%
仕事への意欲がある。	74	64.9%
OA機器操作能力に優れている。	60	52.6%
人間関係がスムーズで協調性がある。	50	43.9%
細かいところによく気がつく。	47	41.2%
社会常識・一般常識を備えている。	47	41.2%
長期勤務が期待できる。	30	26.3%
職場がなごむ。	15	13.2%
補助的業務に向いている。	15	13.2%
リーダーシップがある。	8	7.0%
事業所総数	114	

表 4 - 9 改善が望ましい項目（複数回答可）

選 択 肢	実数(社)	比率
職業意識に欠ける（仕事に甘えがある）。	62	54.4%
新聞や本を読まない。	42	36.8%
コスト意識が低い。	41	36.0%
論理的な話し方ができない。	24	21.1%
時間にルーズである。	22	19.3%
人の意見に耳を傾けない。	20	17.5%
文字が下手である。	16	14.0%
ロイヤリティー（忠誠心）がない。	10	8.8%
転職願望が強い。	8	7.0%
対外的信用が得られにくい。	7	6.1%
事業所総数	114	

(4) 配属部署と主となる業務（アンケート票の問3（3.4）に対応）

表 4 - 10 と表 4 - 11 は、短大卒者が携わっている配属部署と主となる業務<sup>11)</sup>の集計結果である。配属部署については3つ以内で選択し、さらに各配属部署について、主となる業務を3つ以内で選択する設問となっている。配属部署については、「総務」（38.6%）、「営業」（28.9%）、「経理」（26.3%）、「受付」（11.4%）の順となっている。また、主となる業務については、「電話対応」（97.4%）、「OA機器操作（文書入力、表計算等）」（91.2%）、「伝票作成」（57.0%）、「接客対応」（50.0%）、「お茶入れ、郵便仕訳、コピー等の雑務」（31.6%）の順となっている。

表 4 - 10 配属部署

配属部署	実数(社)	比率
総 務	44	38.6%
営 業	33	28.9%
経 理	30	26.3%
受 付	13	11.4%
販 売	11	9.6%
情 報 処 理	8	7.0%
生 産	5	4.4%
人 事 ・ 教 育	4	3.5%
秘 書	3	2.6%
設 計	3	2.6%
広 報	1	0.9%
企画・調査	1	0.9%
開 発	1	0.9%
そ の 他	26	22.8%
無 回 答	2	1.8%
事業所総数	114	

表 4 - 11 主となる業務

主となる業務	実数(社)	比率
電話対応	111	97.4%
OA機器操作（文書入力、表計算等）	104	91.2%
伝票作成	65	57.0%
接客対応	57	50.0%
お茶入れ、郵便仕訳、コピー等の雑務	36	31.6%
文書作成（文案作成を含む）	15	13.2%
財務管理	15	13.2%
店頭・電話営業	13	11.4%
労務管理	8	7.0%
営業外回り	5	4.4%
市場調査	3	2.6%
各種メディアからの情報収集	2	1.8%
イベント企画	1	0.9%
その他	23	20.2%
多数	7	6.1%
無回答	3	2.6%
事業所総数	114	

(注) 「多数」は、各配属部署について、主となる業務を4つ以上選択していることを意味する。

## 4.2 今後3年間における短大卒者の雇用動向

本節では、まず、今後3年間に短大卒者を正規労働者として採用予定の事業所について、その基本属性を要約する。つぎに、短大卒者を採用する際の重視事項、配属部署と主となる業務の動向について言及する。さらに、キャリア開発（配置、昇進、能力開発等）についての人事担当者の考え方も明らかにする。

### (1) 事業所の基本属性

今後3年間に短大卒者の採用を予定している事業所は70社であり、返送事業所全体の49.6%に当たる。事業所の所在地は、高松市が68.6%を占めている（表4-12）。事業所の種類（複数回答可）としては、本社が65.7%でもっとも多く、ついで支社（支店）の30.0%である（表4-13）。業種は、卸売・小売業、飲食店が24.3%、ついで製造業が20.0%となっている（表4-14）。また、雇用者数では、1～49人が38.6%、100～199人が25.7%、50～99人が18.6%の順となっている（表4-15）。

表4-12 事業所の所在地（市郡別）

所在地	実数(社)	比率
高松市	48	68.6%
木田郡	4	5.7%
大川郡	3	4.3%
観音寺市	3	4.3%
香川郡	3	4.3%
三豊郡	3	4.3%
仲多度郡	2	2.9%
綾歌郡	1	1.4%
丸亀市	1	1.4%
坂出市	1	1.4%
善通寺市	1	1.4%
合計	70	100.0%

表4-13 事業所の種類（複数回答可）

種類	実数(社)	比率
本社	46	65.7%
支社(支店)	21	30.0%
工場	7	10.0%
営業所・出張所	4	5.7%
その他	2	2.9%
研究所	0	0.0%
無回答	1	1.4%
事業所総数	70	

表 4 - 14 事業所の業種

業 種	実数(社)	比率
卸売・小売業，飲食店	17	24.3%
製 造 業	14	20.0%
サ ー ビ ス 業	8	11.4%
建 設 業	5	7.1%
金 融 ・ 保 険 業	4	5.7%
運 輸 ・ 通 信 業	3	4.3%
農 林 漁 業	1	1.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
鉱 業	0	0.0%
不 動 産 業	0	0.0%
そ の 他	14	20.0%
複 数	3	4.3%
無 回 答	1	1.4%
合 計	70	100.0%

表 4 - 15 雇用者数別事業所数

雇用者数(人)	実数(社)	比率
1～49	27	38.6%
100～199	18	25.7%
50～99	13	18.6%
200～299	3	4.3%
300～499	3	4.3%
1,000～1,999	2	2.9%
2,000以上	2	2.9%
500～900	1	1.4%
不明	1	1.4%
合計	70	100.0%

さらに、事業所における採用予定が、その業種によって、どのような相違があるのかについて分析を行う。表 4-16 と表 4-17 は、採用予定と業種とのクロス表である。そして、表 4-17 は、表 4-16 をもとに特化係数を求めたものである。なお、回答事業所数の制約上、「卸売・小売業，飲食店」、「製造業」、「サービス業」に着目する。

その結果、採用予定の「ある」傾向が相対的に強い業種は、「サービス業」であり、一方、「なし」傾向が相対的に強い業種は、「卸売・小売業，飲食店」、「製造業」となっている。

表 4 - 16 採用予定と業種との関係

	卸売・小売業、飲食店	製造業	サービス業	建設業	運輸・通信業	金融・保険業	電気・ガス・熱供給・水道業	農 林 業	その他	複 数	無回答	合 計
予定あり	17	14	8	5	3	4	0	1	14	3	1	70
予定なし	14	17	6	3	3	2	1	0	15	3	2	71
合 計	36	31	14	8	6	6	1	1	29	6	3	141

表 4 - 17 採用予定と業種との関係（特化係数）

	卸売・小売業、飲食店	製造業	サービス業	建設業	運輸・通信業	金融・保険業	電気・ガス・熱供給・水道業	農 林 業	その他	複 数	無回答
予定あり	0.95119	0.90968	1.15102	1.25893	1.00714	1.34286	0.00000	2.01429	0.97241	1.00714	0.67143
予定なし	1.04812	1.08905	0.85111	0.74472	0.99296	0.66197	1.98592	0.00000	1.02720	0.99296	1.32394

(2) 採用時の重視事項（アンケート票の問4（4.1）および（4.2）に対応）

表4-18と表4-19は、採用時の重視事項（複数回答可）に関する集計結果である。なお、後者は、採用時に重視する事項（表4-18）のうち、とくに重視する事項を示している。

まず、表4-18を見てみる。全事業所の1割以上が重視する事項は、われわれが作成した選択肢（31項目）のうち67.7%（21項目）を占めており、幅広い資質や能力等が求められていることが明らかとなる。また、全事業所の半数以上が重視する事項は、「礼儀、マナー」（81.4%）、「明るさ」（78.6%）、「積極性、意欲」（70.0%）、「責任感」（68.6%）、「社会常識、教養」（60.0%）、「気配り、人当たりの良さ」（60.0%）、「素直さ」（60.0%）、「協調性」（57.1%）の順となっている。すなわち、人間性や、職業人として備えていなければならない基礎能力等が重視されているといえよう。

つぎに、表4-19を見てみる。全事業所の1割以上がとくに重視する事項は、「積極性、意欲」（25.7%）、「礼儀、マナー」（21.4%）、「社会常識、教養」（14.3%）、「責任感」（14.3%）、「OA機器操作能力」（11.4%）、「気配り、人当たりの良さ」（10.0%）、「明るさ」（10.0%）の順となっている。前述のように、人間性や、職業人として備えていなければならない基礎能力等が重視されている傾向は、表4-19においても、概ね、妥当といえよう。ただし、「OA機器操作能力」については、表4-18において9位にランクされていたものの、表4-19においては、5位となっている。逆に、「明るさ」については、表4-18において2位にランクされていたものの、表4-19においては、7位となっている。すなわち、「OA機器操作能力」は、重視する事業所が半数に満たないものの、これに該当する事業所では必要条件として考えられているといえよう。逆に、「明るさ」は、その気質があれば望ましいが、それだけでは採用の十分条件にはならないことがわかる。

表4 - 18 採用時の重視事項

(複数回答可)

選 択 肢	実数(社)	比率
礼儀, マナー	57	81.4%
明るさ	55	78.6%
積極性, 意欲	49	70.0%
責任感	48	68.6%
社会常識, 教養	42	60.0%
気配り, 人当たりの良さ	42	60.0%
素直さ	42	60.0%
協調性	40	57.1%
OA機器操作能力	29	41.4%
誠実さ	27	38.6%
チャレンジ精神	20	28.6%
行動力	19	27.1%
柔軟性	15	21.4%
判断力	14	20.0%
学業成績	11	15.7%
表現力	10	14.3%
企画・分析力	10	14.3%
公的資格	9	12.9%
折衝・調整力	9	12.9%
創造力	7	10.0%
情報活用能力	7	10.0%
語学力	5	7.1%
記憶力	5	7.1%
洞察力	5	7.1%
リーダーシップ	5	7.1%
クラブ・サークル活動	4	5.7%
出身高校	3	4.3%
ボランティア活動	3	4.3%
ユニークな個性	3	4.3%
出身短大	2	2.9%
インターンシップ(企業実習)	1	1.4%
その他	2	2.9%
事業所総数	70	

表4 - 19 とくに重視する事項

(複数回答可)

選 択 肢	実数(社)	比率
積極性, 意欲	18	25.7%
礼儀, マナー	15	21.4%
社会常識, 教養	10	14.3%
責任感	10	14.3%
OA機器操作能力	8	11.4%
気配り, 人当たりの良さ	7	10.0%
明るさ	7	10.0%
チャレンジ精神	5	7.1%
素直さ	6	8.6%
誠実さ	3	4.3%
行動力	3	4.3%
出身高校	2	2.9%
協調性	2	2.9%
判断力	2	2.9%
表現力	1	1.4%
リーダーシップ	1	1.4%
折衝・調整力	1	1.4%
出身短大	0	0.0%
学業成績	0	0.0%
公的資格	0	0.0%
クラブ・サークル活動	0	0.0%
ボランティア活動	0	0.0%
インターンシップ(企業実習)	0	0.0%
柔軟性	0	0.0%
ユニークな個性	0	0.0%
語学力	0	0.0%
記憶力	0	0.0%
洞察力	0	0.0%
創造性	0	0.0%
企画・分析力	0	0.0%
情報活用能力	0	0.0%
その他	1	1.4%
無回答	15	21.4%
事業所総数	70	

さらに、表4-20は、採用時の重視事項について、比較的データ数の多い「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」、「サービス業」の業種別にとりまとめたものである。製造業において、「OA機器操作能力」(64.3%)が、「礼儀、マナー」および「明るさ」と同率第1位となっている点を除けば、業種の相違にかかわらず、人間性や、職業人として備えていなければならない基礎能力等が重視されている傾向は、概ね、一致している。

表4 - 20 採用時の重視事項と業種との関係

選 択 肢	卸売・小売業，飲食店		製造業		サービス業	
	実数(社)	比率	実数(社)	比率	実数(社)	比率
出身高校	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%
出身短大	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学業成績	1	5.9%	4	28.6%	1	12.5%
公的資格	0	0.0%	2	14.3%	2	25.0%
クラブ・サークル活動	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
ボランティア活動	0	0.0%	1	7.1%	1	12.5%
インターンシップ(企業実習)	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%
社会常識，教養	10	58.8%	6	42.9%	5	62.5%
礼儀，マナー	16	94.1%	9	64.3%	8	100.0%
気配り，人当たりの良さ	13	76.5%	7	50.0%	6	75.0%
素直さ	13	76.5%	7	50.0%	5	62.5%
明るさ	14	82.4%	9	64.3%	7	87.5%
誠実さ	7	41.2%	5	35.7%	3	37.5%
積極性，意欲	13	76.5%	8	57.1%	5	62.5%
責任感	15	88.2%	8	57.1%	5	62.5%
柔軟性	3	17.6%	1	7.1%	2	25.0%
協調性	11	64.7%	5	35.7%	4	50.0%
チャレンジ精神	6	35.3%	2	14.3%	2	25.0%
ユニークな個性	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
OA 機器操作能力	4	23.5%	9	64.3%	3	37.5%
語学力	0	0.0%	1	7.1%	2	25.0%
判断力	1	5.9%	5	35.7%	2	25.0%
表現力	1	5.9%	1	7.1%	2	25.0%
記憶力	1	5.9%	0	0.0%	1	12.5%
行動力	4	23.5%	3	21.4%	3	37.5%
洞察力	0	0.0%	1	7.1%	1	12.5%
創造力	1	5.9%	1	7.1%	1	12.5%
リーダーシップ	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%
折衝・調整力	3	17.6%	1	7.1%	1	12.5%
企画・分析力	1	5.9%	2	14.3%	1	12.5%
情報活用能力	0	0.0%	2	14.3%	1	12.5%
事業所総数	17		14		8	

さて、数年前から「公的資格」を持っている方が就職に有利であるといわれているが、このような風評は、今回の結果からは、必ずしも妥当なものとはいえない。表4-18では、「公的資格」は12.9%と中位にランクされており、さらに、表4-19では、1社も選択していない。すなわち、公的資格を持っていることと、それが仕事に、即、使えることとは異なっており、むしろ、各事業所は、公的資格を持っているという結果よりも、それを実際の仕事でどれだけ使えるかというスキルや、その資格を取得する過程等を重視しているのではないかと考えられる。ただし、重視する資格（複数回

答可)としては、表4-21に示したように、「日商簿記検定」(21.4%)、「日商ワープロ技能検定」(20.0%)、「秘書技能検定」(18.6%)、「日商ビジネスコンピューティング検定」(17.1%)、「日本語ワープロ検定」(15.7%)、「ビジネス文書技能検定」(10.0%)の順となっている。さらに、いずれの検定も、2級程度のレベルを必要としている事実が明らかである<sup>12)</sup>。

表4-21 重視する資格(複数回答可)

検定試験名	資格レベル	実数(社)	比率	
重視する公的資格は、特にない。		34	48.6%	48.6%
日商簿記検定	1級	2	2.9%	21.4%
	2級	7	10.0%	
	3級	6	8.6%	
日商ワープロ技能検定	2級	10	14.3%	20.0%
	3級	4	5.7%	
秘書技能検定	1級	2	2.9%	18.6%
	準1級	2	2.9%	
	2級	6	8.6%	
	3級	3	4.3%	
日商ビジネスコンピューティング検定	1級	3	4.3%	17.1%
	2級	8	11.4%	
	3級	1	1.4%	
日本語ワープロ検定	1級	1	1.4%	15.7%
	準1級	1	1.4%	
	2級	6	8.6%	
	準2級	1	1.4%	
	3級	2	2.9%	
ビジネス文書技能検定	2級	5	7.1%	10.0%
	3級	2	2.9%	
実用英語技能検定	2級	2	2.9%	4.3%
	3級	1	1.4%	
TOEIC	730~859点	1	1.4%	1.4%
その他		10	14.3%	14.3%
無回答		5	7.1%	7.1%
事業所総数		70		

(3) 配属部署と主となる業務(アンケート票の間4(4.3)に対応)

表4-22と表4-23は、今後、短大卒者に携わって欲しい配属部署と主となる業務<sup>13)</sup>の集計結果である。前述したように、配属部署については3つ以内で選択し、さらに各配属部署について、主となる業務を3つ以内で選択する設問となっている。配属部署については、「総務」(38.6%)、「営業」(32.9%)、「経理」(24.3%)、

「受付」(24.3%)の順となっている。また、主となる業務については、「接客応対」(88.6%)、「OA機器操作(文書入力,表計算等)」(85.7%)、「電話応対」(77.1%)、「伝票作成」(54.3%)、「店頭・電話営業」(22.9%)、「文書作成(文案作成を含む)」(21.4%)、「お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務」(18.6%)、「財務管理」(14.3%)、「労務管理」(11.4%)、「営業外回り」(10.0%)の順となっている。

表4-22 配属部署

配属部署	実数(社)	比率
総務	27	38.6%
営業	23	32.9%
経理	17	24.3%
受付	17	24.3%
販売	5	7.1%
情報処理	4	5.7%
生産	2	2.9%
人事・教育	2	2.9%
秘書	2	2.9%
設計	2	2.9%
広報	0	0.0%
企画・調査	0	0.0%
開発	0	0.0%
その他	18	25.7%
無回答	5	7.1%
事業所総数	70	

表4-23 主となる業務

主となる業務	実数(社)	比率
接客応対	62	88.6%
OA機器操作(文書入力,表計算等)	60	85.7%
電話応対	54	77.1%
伝票作成	38	54.3%
店頭・電話営業	16	22.9%
文書作成(文案作成を含む)	15	21.4%
お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務	13	18.6%
財務管理	10	14.3%
労務管理	8	11.4%
営業外回り	7	10.0%
各種メディアからの情報収集	2	2.9%
市場調査	1	1.4%
イベント企画	1	1.4%
その他	18	25.7%
無回答	5	7.1%
事業所総数	70	

(4) キャリア開発(配置,昇進,能力開発等)(アンケート票の間4(4.4)に対応)

女性の短大卒者のキャリア開発について,自由回答で質問したところ,「男女にこだわらず,個人の能力に応じて活用をはかる」が30社でもっとも多い<sup>14)</sup>。その他,「学歴にこだわらず,個人の能力に応じて活用をはかる」(3社),「能力制度を採用している」(1社),「コース別を採用している」(1社),「能力,勤務状況による」(1社),「年功,能力技能の程度による」(1社),「営業を除くすべての業務に対し,対応を考える」(1社),「一般職の範囲内での昇進が可能」(1社),「能力開発,能力活用制度の見直しを検討中」(1社)等があり,積極的に,キャリア開発を行っている(あるいは,行おうとしている)事業所が多い。その一方で,「退職者が多く,長期的な勤務を前提としての仕事が任せられない」(1社),「実務重視で,キャリア開発は考えていない」(1社)等の意見もある。

#### 4.3 採用事業所，配属部署と主となる業務の経年的変化

##### (1) 短大卒者採用事業所の経年的変化

短大卒者の採用についての，過去3年間と今後3年間の経年的変化について見てみる。まず，過去3年間については，表4-6より，採用実績の「ある」傾向が相対的に強い業種は，「卸売・小売業，飲食店」，「製造業」であり，一方，「なし」傾向が相対的に強い業種は，「サービス業」となっている。

つぎに，今後3年間については，表4-17より，採用予定の「ある」傾向が相対的に強い業種は，「サービス業」であり，一方，「なし」傾向が相対的に強い業種は，「卸売・小売業，飲食店」，「製造業」となっている。

##### (2) 配属部署と主となる業務の経年的変化

表4-24と表4-25は，配属部署と主となる業務についての，過去3年間と今後3年間の経年的変化を示したものである。時間の経過による相違を検証するためには，時間以外の初期条件を可能な限り同じにしておく必要があるため，ここでは，過去3年間に採用実績があり（すなわち，アンケート票の間3に回答しており），かつ，今後3年間に採用予定がある（すなわち，アンケート票の間4に回答している）事業所（65社）のみを抽出し，分析を行った。

まず，配属部署の変化を見てみる。表4-24によれば，過去3年間では，「総務」（40.0%），「経理」（29.2%），「営業」（26.2%），「受付」（16.9%）の順となっている。しかし，今後3年間では，「総務」（40.0%），「営業」（32.3%），「経理」（24.6%），「受付」（23.1%）の順となっている。これらの経年的変化を，各配属部署ごとに見れば，「総務」は，短大卒者が携わる配属部署の中で，経年的に，もっとも比率が高く，その値は40.0%となっている。また，「経理」は，その値が，経年的に4.6ポイント減少している。一方，「営業」と「受付」は，それらの比率が増加しており，前者は6.1ポイント，後者は6.2ポイント増加している。

表 4 - 24 配属部署の経年的変化

【過去 3 年間】

配属部署	実数(社)	比率
総務	26	40.0%
経理	19	29.2%
営業	17	26.2%
受付	11	16.9%
情報処理	4	6.2%
販売	4	6.2%
設計	3	4.6%
生産	3	4.6%
人事・教育	2	3.1%
秘書	1	1.5%
広報	1	1.5%
企画・調査	0	0.0%
開発	0	0.0%
その他	19	29.2%
無回答	1	1.5%
事業所総数	65	

【今後 3 年間】

配属部署	実数(社)	比率
総務	26	40.0%
営業	21	32.3%
経理	16	24.6%
受付	15	23.1%
情報処理	4	6.2%
販売	4	6.2%
設計	2	3.1%
生産	2	3.1%
人事・教育	2	3.1%
秘書	2	3.1%
広報	0	0.0%
企画・調査	0	0.0%
開発	0	0.0%
その他	15	23.1%
無回答	5	7.7%
事業所総数	65	

表 4 - 25 主となる業務の経年的変化

【過去 3 年間】

主となる業務	実数(社)	比率
OA機器操作(文書入力,表計算等)	61	93.8%
電話応対	58	89.2%
伝票作成	42	64.6%
接客応対	35	53.8%
お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務	19	29.2%
文書作成(文案作成を含む)	10	15.4%
財務管理	10	15.4%
店頭・電話営業	6	9.2%
労務管理	4	6.2%
営業外回り	2	3.1%
各種メディアからの情報収集	1	1.5%
市場調査	1	1.5%
イベント企画	1	1.5%
その他	13	20.0%
多数	7	10.8%
無回答	2	3.1%
事業所総数	65	

【今後 3 年間】

主となる業務	実数(社)	比率
OA機器操作(文書入力,表計算等)	57	87.7%
接客応対	56	86.2%
電話応対	52	80.0%
伝票作成	37	56.9%
文書作成(文案作成を含む)	14	21.5%
店頭・電話営業	13	20.0%
お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務	11	16.9%
財務管理	11	16.9%
労務管理	8	12.3%
営業外回り	5	7.7%
市場調査	1	1.5%
イベント企画	1	1.5%
各種メディアからの情報収集	0	0.0%
その他	15	23.1%
多数	0	0.0%
無回答	5	7.7%
事業所総数	65	

つぎに、主となる業務の変化をしてみる。表 4-25によれば、過去 3 年間では、「OA機器操作(文書入力,表計算等)」(93.8%)、「電話応対」(89.2%)、「伝票作成」(64.6%)、「接客応対」(53.8%)、「お茶入れ,郵便仕訳,コピー

等の雑務」(29.2%)、「文書作成(文案作成を含む)」(15.4%)、「財務管理」(15.4%)、「店頭・電話営業」(9.2%)の順となっている。しかし、今後3年間では、「OA機器操作(文書入力,表計算等)」(87.7%)、「接客応対」(86.2%)、「電話応対」(80.0%)、「伝票作成」(56.9%)、「文書作成(文案作成を含む)」(21.5%)、「店頭・電話営業」(20.0%)、「お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務」(16.9%)、「財務管理」(16.9%)の順となっている。これらの経年的変化を,各業務ごとに見れば,「OA機器操作(文書入力,表計算等)」は,短大卒者が行う業務の中で,もっとも比率が高いものの,その値は,経年的に6.1ポイント減少している。同様に,「電話応対」と「伝票作成」も,短大卒者が行う業務の中で,上位にランクされているものの,前者は9.2ポイント,後者は7.7ポイント減少している。また,「お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務」は,12.3ポイント減少している。一方,「接客応対」は,32.4ポイント増加している。同様に,「店頭・電話営業」は10.8ポイント,「文書作成(文案作成を含む)」は6.1ポイント,「財務管理」は1.5ポイント増加している。

このように,配属部署については「営業」や「受付」の比率が増加し,主となる業務については「お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務」の比率がとくに減少している一方で,「接客応対」,「店頭・電話営業」の比率がとくに増加していることから,今後,短大卒者は,スタッフ部門(間接部門)だけでなくライン部門(直接部門)にも配属される可能性が高くなり,対人業務の比率が増加するといえよう。また,「文書作成(文案作成を含む)」の比率も増加していることから,文書を正しく理解し作成する能力も重要になってくると思われる。さらにまた,「OA機器操作(文書入力,表計算等)」,「電話応対」,「伝票作成」については,それらの比率が減少しているものの,経年的に上位にランクされていることから,軽視することはできない。

## 5. 今後の短大教育への期待

本章では,まず,事業所が今後の短大教育に期待する教育方針および教育内容等について言及する。つぎに,短大教育あるいは短大における秘書教育について,自由回答で質問した結果をとりまとめる。

## 5.1 期待する教育方針（アンケート票の問6（6.1）に対応）

表5-1は、事業所が期待する教育方針に関する集計結果である。「一般教養，社会常識を身につける教育」（36.9%），「企業で役立つ実務教育」（36.9%）が同率一位となっており，「専門的知識と技能を身につける教育」（18.4%）が続いている。すなわち，短大には，社会人として備えていなければならない常識と教養，ビジネス実務能力を重視する教育が期待されているといえよう。

表5-1 期待する教育方針

教育方針	実数(社)	比率
一般教養，社会常識を身につける教育	52	36.9%
企業で役立つ実務教育	52	36.9%
専門的知識と技能を身につける教育	26	18.4%
公的資格を取得するための教育	1	0.7%
学問研究を深める教育	0	0.0%
複数	6	4.3%
無回答	4	2.8%
合計	141	100.0%

## 5.2 期待する教育内容（アンケート票の問6（6.2）および問7に対応）

表5-2は、事業所が期待する教育内容（複数回答可）についてとりまとめたものである。「ビジネスマナー（来客対応，電話対応）」（73.0%），「パソコン操作（ワープロ）」（64.5%），「コミュニケーション（敬語，言葉づかい）」（63.1%），「パソコン操作（表計算）」（63.1%），「パソコン操作（データベース）」（46.1%），「一般会計，簿記」（41.1%），「ビジネス文書作成」（36.9%），「インターネット，電子メール」（36.2%），「資料管理（ファイリング）」（19.9%），「英語」（19.1%），「人間関係論」（15.6%）の順となっている。この選択肢（30項目）は，われわれが作成した短大での教育内容であり，これらの多くは，本学で実施しているものである。さらに，上位にランクされたすべての教育内容は，本学ですでに実施しているものである。すなわち，教育内容については，事業所が期待しているものとほぼ一致しているといえよう。

さて，近年，注目を集めている「インターンシップ（企業実習）」については，9.2%の事業所が期待している。ただし，本調査では，インターンシップを実施あるいは今後3年間のうちに実施を予定している事業所は7社であり，全事業所の5%にすぎない<sup>15)</sup>。そして，これらの事業所のうち，2社を除くすべてが雇用者数100人以上の事業所である。

すなわち、インターンシップの経験によって得られる知識や技能等は重要であるものの、事業所の規模が小さい場合は、学生を受け入れると業務等に支障を来す恐れがあるために、実施を見合わせている事業所が多いと考えられる。（事実、本調査では、全事業所の約6割が、雇用者数100人未満の事業所である。）

表5 - 2 期待する教育内容（複数回答可）

教育方針	実数(社)	比率
ビジネスマナー（来客対応，電話対応）	103	73.0%
パソコン操作（ワープロ）	91	64.5%
コミュニケーション（敬語，言葉づかい）	89	63.1%
パソコン操作（表計算）	89	63.1%
パソコン操作（データベース）	65	46.1%
一般会計，簿記	58	41.1%
ビジネス文書作成	52	36.9%
インターネット，電子メール	51	36.2%
資料管理（ファイリング）	28	19.9%
英語	27	19.1%
人間関係論	22	15.6%
プレゼンテーション	14	9.9%
スケジュール管理	14	9.9%
経済学	13	9.2%
インターンシップ（企業実習）	13	9.2%
マーケティング	10	7.1%
実務法規	9	6.4%
会計学	8	5.7%
税法	8	5.7%
心理学	7	5.0%
環境論	5	3.5%
中国論	4	2.8%
経営学	3	2.1%
国際理解論	3	2.1%
プログラミング	3	2.1%
哲学	2	1.4%
実務家による特別講演	2	1.4%
フランス語	0	0.0%
ドイツ語	0	0.0%
韓国語	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	5	3.5%
事業所総数	141	

### 5.3 短大教育あるいは短大における秘書教育への要望等(アンケート票の問8に対応)

短大教育あるいは短大における秘書教育について、自由回答で質問した結果について提

示す。全般的に、一般教養や社会常識を持った人材の育成や、実務教育（OA機器操作を含む）に主眼を置いた教育内容を望む意見が多い。その中で注目すべき意見をつぎに示す。

「短大の教育者に対する教育をする必要がある。2年間で何を教えるべきか、どういう方向へ進めるべきか考えて指導すべきである。実社会を教授陣が体験し、真に通用する人材の育成を望む。」（製造業）

「一般教養，社会常識を充分身につけ，働いて賃金を得ることの本質的理解を深めること。企業実務に1点特化したものがあれば，なお望ましい。」（サービス業）

「パソコン操作等，実務面について身につけることは必要ではありますが，企業においては，やはり人間関係と，仕事に対する心構えと，熱意が重要と考えるので，この点期待しております。」（建設業）

「高校からの受験者の選抜がどの程度行われているのか不明だが，基礎学力のない学生にどの程度までの専門教育が有効なのか，測定してみる必要があるのではないだろうか。短大の専門性は，企業としてはまったく無視して採用しているのが実状である。」（製造業）

「1. 人間形成に尽きる。2. 2年間という制約上，短期目標は設定しやすい。3. 公的資格の取得という選択肢もあり，その目標設定とそれを実現する行動を通じて，人間形成を図ってもらいたい。」（卸売・小売業，飲食店）

「企業に入社すれば，やる気と健康がベースになる。高度な技術的なことは，会社で勉強できるので，基本部分をしっかり身につけて欲しい。」（研究開発機関）

「短大が一般教養を高める教育を行う時代は過去のものとなっている。日本経済が極度に悪化しているここ数年，企業は，即戦力として期待できる専修学校を卒業した者を重視している点，再考願いたい。」（病院）

「秘書教育は，企業として非常に大切な分野であるが，それ以外にも，特別に自分をアピールできるものを学習する機会があればと思います。」（製造業）

「香川県下の企業で，本当に秘書職が必要なのはわずかであり，実際の職種を考えると，事務処理能力およびコミュニケーション能力の向上に力を入れた方がよいのではないかと思います。」（派遣事業）

このような短大教育あるいは短大における秘書教育への要望や率直な意見を真摯に受け止め，今後の短大教育に反映させていくべきであろう。

## 6.まとめ

本章では、まず、本研究によって明らかにされた主要な知見等の再述を行い、さらに、短大教育における今後の課題について言及する。

### 6.1 本研究で得られた知見

#### (1) 今後も厳しい就職戦線

今後3年間の新規学卒者の採用戦略については、「採用意欲あり」の事業所が全体の20.6%にすぎず、新規学卒者にとっては、今春の就職状況と同様に、今後も厳しい就職戦線となり、深刻化が予想される。また、短大卒者の採用事業所の経年的変化からは、表6-1に見るように、「卸売・小売業，飲食業」，「製造業」が採用予定「なし」へ、「サービス業」が採用予定「あり」の傾向へと変化していることがわかる。このことから、今後、サービス業での雇用が期待できよう。

表6-1 採用の有無と業種との関係

	過去3年間 (実績)	今後3年間 (予定)
採用あり	卸売・小売業，飲食店 製造業	サービス業
採用なし	サービス業	卸売，小売業，飲食店 製造業

#### (2) 人間性や職業人としての基礎能力等を重要視

短大卒者の資質や能力等は、人事担当者からは、概ね、良い評価を得ている。ただし、「職業意識に欠ける（仕事に甘えがある）」，「新聞や本を読まない」，「コスト意識が低い」については、改善の必要性が指摘されている。また、事業所が、採用時に重視する事項は、「礼儀，マナー」，「明るさ」，「積極性，意欲」，「責任感」，「社会常識，教養」，「気配り，人当たりの良さ」，「素直さ」，「協調性」，「OA機器操作能力」等である。すなわち、既存調査等で明らかなように、人間性や、職業人として備えていなければならない基礎能力等が重視されているといえよう。

#### (3) 補助的業務の減少，ライン部門等での活用による職域拡大

配属部署と主となる業務の経年的変化を見ると、配属部署については「営業」や「受付」の比率が増加し、主となる業務については「お茶入れ，郵便仕訳，コピー等の雑務」の比率がとくに減少している一方で、「接客対応」，「店頭・電話営業」の

比率がとくに増加している。このことから、今後、短大卒者は、スタッフ部門（間接部門）だけでなくライン部門（直接部門）にも配属される可能性が高くなり、対人業務の比率が増加すると思われる。また、「文書作成（文案作成を含む）」の比率も増加していることから、文書を正しく理解し作成する能力も重要になるであろう。さらに、「OA機器操作（文書入力、表計算等）」、「電話応対」、「伝票作成」についても軽視することはできない。

#### (4) 社会人として通用する常識や教養、真に役立つビジネス実務能力の育成への期待

短大に期待する教育方針は、「一般教養、社会常識を身につける教育」と「企業で役立つ実務教育」がもっとも多い。また、教育内容は、「ビジネスマナー（来客応対、電話応対）」、「パソコン操作（ワープロ）」、「コミュニケーション（敬語、言葉づかい）」、「パソコン操作（表計算）」、「パソコン操作（データベース）」、「一般会計、簿記」、「ビジネス文書作成」、「インターネット、電子メール」、「資料管理（ファイリング）」、「英語」、「人間関係論」の順となっている。

すなわち、短大では、「社会人として通用する常識と教養」および「企業の現場で役立つビジネス実務能力」を重視する教育が期待されているといえよう。

## 6.2 今後の課題

### (1) 短大における教育のあり方

既存の研究において明らかにされているように、短大において、2年間という教育課程で専門性を養うことは容易ではなく、高度な専門性を備えた秘書育成を徹底させることは困難である。また、日本企業においては、秘書そのものの需要は少なく、その上、高度情報化の進展により、従来の秘書の職務内容も大きく変化している。これらの社会的要因もあり、本来の秘書育成は達成され難いのが現状である。さらに、香川県内においても秘書の需要は少なく、本学秘書科の卒業生の多くは、一般職（これまでは、そのほとんどが秘書的業務であった）として採用されているのが実情である。したがって、本学の秘書育成に主眼を置いた教育理念と現状とは、必ずしも一致しているとはいえない。

そこで、本研究で得られたいくつかの知見から、今後の短大教育のあり方を考えてみる。まず、短大卒者を採用する理由として、「長期勤続が期待でき、仕事の継続性が保てる」がもっとも多い。つぎに、事業所が期待する教育内容が、本学秘書科が実施しているそれとほぼ一致している。さらに、今後は、スタッフ部門（間接部門）に

限らずライン部門（直接部門）での活躍が期待され、対人業務の比率が増加すると思われる。したがって、これからの短大教育は、これらのニーズに応えていくことや、職域の拡大等による女性の能力活用に対応していく必要がある。そのためには、秘書に求められる資質や能力をコア（核）に、幅広いビジネス実務能力を備えた、即戦力となりうる人材育成を教育方針として打ち出していくことが重要であろう。

## (2) 授業内容、教授法等の見直し

これまで見てきたように、事業所が短大教育に期待する教育方針や教育内容については、本学秘書科が実施しているそれらとほぼ一致している。にもかかわらず、短大卒者の資質や能力等の評価では、職業意識が欠如していること、社会人としての常識や教養、さらに、職業人としての基礎能力が不十分であることなどが指摘されている。また、不況とはいえ、短大新卒者の採用は、激減の傾向にある。

そこで、今後、短大教育においてよりよい人材を育成するには、まず、前述に示した事業所の要望にも「実社会（企業の現場）を教育者自身が体験すべきである」とあるように、短大の教育者は、机上の空論ではなく、実社会と結びついた真に役立つ教育内容を教授することが重要であると思われる。さらに、授業内容が、学生にとって魅力があり、学習意欲を起こさせるものであることも重要であろう。そのためには、教員自身や学生による授業評価を踏まえた授業内容の検討、教授法の工夫や教材の開発、履修基準や単位認定基準等の見直しが必要である。

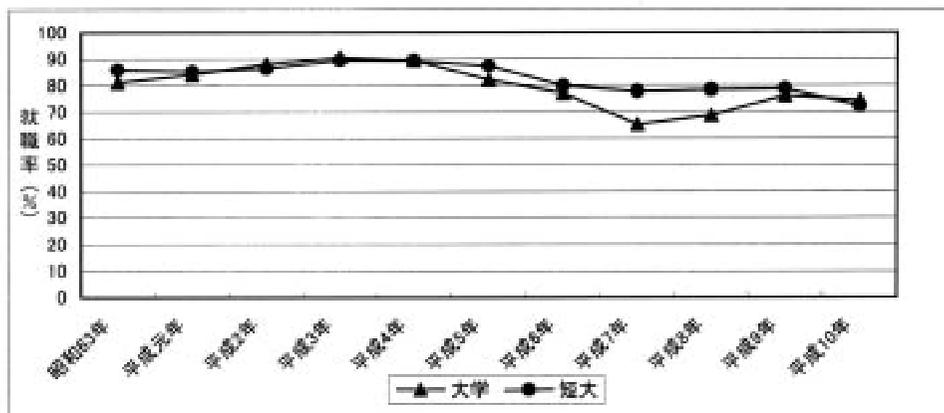
実社会において立派に通用する常識や教養、真に役立つビジネス実務能力、人間としての魅力等を備えた人材育成が、短大での2年間の教育課程において、いかにすれば可能となるか、その詳細な方途については、今後の取り組むべき課題としたい。

## [謝辞]

本研究を進めるにあたり、総務庁、労働省、四国通産局、香川県庁の各位および高松大学・高松短期大学の先生方から、資料の提供やプレ調査等でご協力を頂いた。この紙面をお借りして、心より感謝の意を表したい。なお、本研究は、高松短期大学より特別研究費の助成を得てなされたものである。

注

- 1) 以下，大卒者と略。
- 2) 以下，短大卒者と略。
- 3) さらに，香川県の女性新規学卒者の就職率を見ると，1993年（平成5年）以降，短大卒者が大卒者を上回っているものの，1998年（平成10年）には，それが逆転している事実も見逃せない。



大学および短大卒業者の就職率（香川県・女性）

（出典）文部省『学校基本調査報告書』（各年度版）より作成。

- 4) 調査項目を作成するに当たっては，主として，参考文献 10)，11)，15)，16)，17)，18)を参考にした。
- 5) われわれは，再来年の採用計画について知りたかったために，アンケート票（問1）の質問文中で「平成13年3月に学校を卒業し，正規労働者として初めて就職する者」と明記していたが，その一方で，「来春（平成12年度）の採用計画」と明記しており，表記が異なっている。そのため，本設問の集計結果については，本研究のとりまとめでは扱わず，集計結果のみを付表2-1として，本稿末に掲載している。
- 6) 紙幅の都合上，付表3-1～付表3-2として，本稿末に掲載している。
- 7) 紙幅の都合上，付表4-1～付表4-6として，本稿末に掲載している。
- 8) 採用実績と業種との関係について，特定業種の採用実績別構成比と，全事業所の平均的採用実績別構成比との比較を行うために用いている。そして，この比較から，特定業種の採用実績別構成が，特定採用実績に相対的に偏在しているか否かが分析可能となる。すなわち，以下の表に基づく特化係数（採用実績は「あり」，業種は「卸売・小売業，飲食店」の場合）は， $(a/b) / (c/d)$  と計算される。 $(a/b)$  は，「卸売・小売業，飲食店」についての採用実績「あり」の構成比であり， $(c/d)$  は，全事業所についての採用実績「あり」の構成比である。

	卸売・小売業，飲食店	製造業	・・・	合計
実績あり	a			c
実績なし				
合計	b			d

- 9) この理由がもっとも多いのは、回答例として挙げていたことによるものと思われる。結果的に、回答例が回答者の意見を誘導してしまったことについては、課題の残る設問であった。
- 10) アンケート票の質問文中には、「仕事をする上で重要な項目」と明記しているが、回答欄には、「仕事をする上で役立っている項目」と明記している。表記が異なったことについては、課題の残る設問であった。
- 11) 配属部署と主となる業務の各設問の中で、選択肢として「その他」を用意していた。しかし、これを選択した場合、その内容を具体的に記入する旨の注意書きをしていなかったことについては、課題の残る設問であった。
- 12) アンケート票では、重視する資格（表4-21）のうち、とくに重視する資格について質問しているが、その集計結果は、紙幅の都合上、付表1-1として、本稿末に掲載している。
- 13) 11) に同じ。
- 14) 9) に同じ。
- 15) 四国通商産業局産業技術課が、1999年（平成11年）6月に行ったアンケート結果によれば、四国内の主要企業等（四国に本社のある従業員30人以上の事業所等）と、四国内の主要経済団体（商工会議所、商工会、中小企業団体等）の3,870事業所のうち、256事業所（6.6%）が、インターンシップ実施の可能性を有している。なお、256事業所の内訳は、平成11年度のインターンシップ実施予定が「ある（対象の大学等が内定している）」が42事業所、「ある（対象の大学等は内定していない）」が41事業所、「未定だが要請があれば検討する」が173事業所となっている。

付表

付表 1 - 1 とくに重視する資格（複数回答可）

検定試験名	資格レベル	実数(社)	比率	
重視する公的資格は、特にない。		34	48.6%	48.6%
秘書技能検定	1級	2	2.9%	4.3%
	3級	1	1.4%	
日商ワープロ技能検定	3級	2	2.9%	2.9%
日商ビジネスコンピューティング検定	1級	2	2.9%	2.9%
日商簿記検定	1級	1	1.4%	2.9%
	3級	1	1.4%	
日本語ワープロ検定	2級	1	1.4%	1.4%
その他		8	11.4%	11.4%
無回答		22	31.4%	31.4%
事業所総数		70		

付表 2 - 1 来春の採用計画（学歴別）

【大卒以上】

選 択 肢	実数(社)	比率
なし	44	32.6%
ある	36	26.7%
分からない	24	17.8%
事業所での採用なし	23	17.0%
不明	2	1.5%
無回答	6	4.4%
合計	135	100.0%

【短大卒】

選 択 肢	実数(社)	比率
なし	44	32.6%
ある	34	25.2%
分からない	33	24.4%
事業所での採用なし	19	14.1%
不明	1	0.7%
無回答	4	3.0%
合計	135	100.0%

【各種・専修学校卒】

選 択 肢	実数(社)	比率
なし	53	39.3%
ある	25	18.5%
事業所での採用なし	20	14.8%
分からない	16	11.9%
不明	1	0.7%
無回答	20	14.8%
合計	135	100.0%

【学歴不問】

選 択 肢	実数(社)	比率
ある	3	50.0%
事業所での採用なし	1	16.7%
分からない	1	16.7%
なし	0	0.0%
無回答	1	16.7%
合計	6	100.0%

(注) なお、学歴による採用が135社、学歴不問採用が6社となっている。

付表 3 - 1 今後3年間における中途採用者の採用予定

	実数(社)	比率
予定あり	48	34.0%
予定なし	93	66.0%
合計	141	100.0%

付表3 - 2 中途採用者の採用理由（複数回答可）

選 択 肢	実数(社)	比率
6．即戦力として活用。	42	87.5%
5．人材の多様化。	9	18.8%
2．新規学卒者のなかで、希望する人材が見つからない。	7	14.6%
3．管理職の人材補充。	3	6.3%
4．労務コストの削減。	3	6.3%
1．新規学卒の求職者が少ない。	2	4.2%
7．その他	7	14.6%
事業所総数	48	

付表4 - 1 今後3年間における派遣社員の採用予定

	実数(社)	比率
予定あり	17	12.1%
予定なし	124	87.9%
合計	141	100.0%

付表4 - 2 派遣社員の採用理由（複数回答可）

選 択 肢	実数(社)	比率
5．即戦力として活用。	9	52.9%
3．労務コストの削減。	8	47.1%
8．景気変動や臨時・季節的業務量の変化に応じて雇用量が調整できる。	8	47.1%
7．専門的業務に対応できる。	5	29.4%
2．新規学卒者のなかで、希望する人材が見つからない。	1	5.9%
6．採用時の募集広告費等の採用費用がかからない。	1	5.9%
1．新規学卒者の求職者が少ない。	0	0.0%
4．人材の多様化。	0	0.0%
9．その他	1	5.9%
事業者総数	17	

付表4 - 3 配属部署

配属部署	実数(社)	比率
営業	9	52.9%
総務	8	47.1%
情報処理	5	29.4%
経理	3	17.6%
受付	2	11.8%
販売	1	5.9%
設計	1	5.9%
生産	0	0.0%
人事・教育	0	0.0%
秘書	0	0.0%
広報	0	0.0%
企画・調査	0	0.0%
開発	0	0.0%
その他	4	23.5%
事業所総数	17	

付表4 - 4 主となる業務

主となる業務	実数(社)	比率
OA機器操作(文書入力,表計算等)	20	117.6%
接客応対	13	76.5%
電話応対	12	70.6%
伝票作成	12	70.6%
店頭・電話営業	5	29.4%
文書作成(文案作成を含む)	5	29.4%
財務管理	4	23.5%
お茶入れ,郵便仕訳,コピー等の雑務	3	17.6%
市場調査	2	11.8%
労務管理	1	5.9%
営業外回り	1	5.9%
各種メディアからの情報収集	1	5.9%
イベント企画	0	0.0%
その他	2	11.8%
事業所総数	17	

付表4 - 5 雇用の問題点

種類	業種	雇用者数	問題点
支社(支店)	卸売,小売業,飲食店	100~199人	正社員とは違って,責任感がなく,また,販売意欲も薄い。
本社	銀行関連業	50~99人	本人の都合による転職が予定できない。その時,適切な人材がすぐに調達できない。
支社(支店)	信販業	1~49人	派遣社員は,自社でアルバイト・パートを採用する場合と比べて,募集費用がかからないメリットがあるが,長期的には時給単価も高く,コストがかかる。よって,緊急時やごく短期の応援を基本としている。
本社	製造業	1,000~1,999人	人物が短期間に入れ替わり,スキルアップが図れない。
本社	労働者派遣会社	1~49人	勤務時期,気分,時間,職種。
本社	卸売・小売業,飲食店	50~99人	ノウハウの社内伝承が途切れてしまう。
本社	研究開発機関	100~199人	本人の就業態度,勤務状況。
支社(支店)	製造業	1~49人	定着率の悪さがもっとも問題と思います。(ただし,雇用の流動性を手に入れた代償といえます。)
本社	卸売・小売業,飲食店	50~99人	コストと派遣社員の能力とのアンバランス。
支社(支店)	建設業	50~99人	労働条件や就業条件等でのトラブルがある。

(注) 上記以外の7社の回答は,「なし」あるいは無回答である。

付表4 - 6 新卒派遣の認知度

選択肢	実数(社)	比率
4.知らない。	8	47.1%
3.知っているが,今後3年間のうちに,その制度を活用する予定はない。	6	35.3%
1.知っており,現在その制度を活用している。	1	5.9%
2.知っており,今後3年間のうちに,その制度を活用したい。	1	5.9%
無回答	1	5.9%
合計	17	100.0%

平成11年8月6日

人事ご担当者 各位

高松短期大学秘書科

実務教育研究グループ代表 山野邦子

女性(短期大学卒業者)社員に関するアンケートのお願い

拝啓 盛夏の候、貴社ますますご発展のこととお喜び申し上げます。平素は、本学に格別のご厚誼を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、このたび本学秘書科の実務教育研究グループでは、標記のアンケートによる調査を実施することとなりました。

このアンケートは、企業の人事を直接ご担当される方々に、女性(とりわけ短期大学卒業者)の採用および雇用の実態と実務教育へのご意見を伺い、それを今後のカリキュラムや学生の指導に反映させることにより、本学秘書科における実務教育の充実に回り、良き人材の育成と地域の活性化に寄与することを目的としております。

アンケートの調査結果は、すべて統計的に処理し、個々の企業の内容が公表されることは一切ありませんので、申し添えさせていただきます。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、主旨をご理解の上、なにとぞご協力いただきたく、お願い申し上げます。

つきましては、勝手ながら平成11年8月25日(水曜日)までにアンケートのご回答を同封の封筒にてご返送くださるようお願い申し上げます。

敬 具

お問い合わせ先：高松短期大学秘書科 実務教育研究グループ

山野邦子・佃 昌道・藤井順子(内線7318)

Tel：087-841-3255 Fax：087-841-3064

E-mail：jfuji@takamatsu-u.ac.jp

## アンケート調査票

（全部で7ページです）

**事業所の概要等についてお尋ねします。**

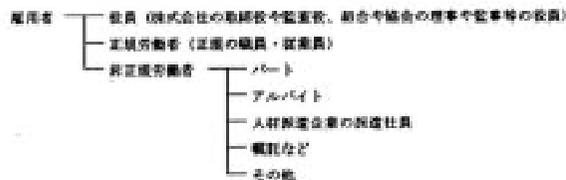
1. この調査票をご記入いただいた方の氏名、所属、役職についてご記入ください。

氏名（                      ） 所属（                      ） 役職（                      ）

2. 貴事業所の名称、所在地等の基本的内容についてご記入ください。なお、事業所の種類については、該当する番号にいくつでも○をお付けください。

①事業所名	
②所在地	
③電話番号	
④事業所の種類	1. 本社    2. 支社（支店）    3. 工場    4. 営業所・出張所    5. 研究所 6. その他（具体的に                      ）
⑤事業所の業種	1. 農林漁業    2. 鉱業    3. 建設業    4. 製造業    5. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 運輸・通信業    7. 卸売・小売業、飲食店    8. 金融・保険業    9. 不動産業 10. サービス業    11. その他（具体的に                      ）

3. 貴事業所の雇用形態別雇用者数を、平成11年8月1日現在でご記入ください。なお、本調査における雇用形態の区分は、以下に示した総務庁統計局の「就業構造基本調査」の分類に従います。



雇用形態	役員		正規労働者		パート		アルバイト	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数								

雇用形態	人材派遣企業の派遣社員		嘱託など		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数						

**1. 今後の採用計画についてお尋ねします。**

**問1** 貴事業所における来春（平成12年度）の採用計画についてお尋ねします。貴事業所では、正規労働者として、新規学卒者（ここでは、平成11年3月に学校を卒業し、正規労働者として初めて就職する者）を採用する予定がありますか。採用予定の有無について、各学歴別に○をお付けください。ただし、本社等で一括採用するため、貴事業所としての採用予定がない場合は、該当する各学歴の「事業所での採用なし」に○をお付けください。

(四答例) 高等学校卒業者	(ある)	なし	事業所での採用なし	分からない)
(二回答)				
・大学卒業以上	(ある)	なし	事業所での採用なし	分からない)
・短期大学卒業者	(ある)	なし	事業所での採用なし	分からない)
・各種・専修学校卒業者	(ある)	なし	事業所での採用なし	分からない)
・学歴不明（採用する際に学歴を問わない場合）	(ある)	なし	事業所での採用なし	分からない)

**問2** 貴事業所における今後3年間の採用戦略および中途採用についてお尋ねします。

(2.1) 以下に示した採用戦略について、該当する番号に○をお付けください（複数回答可）。

1. 新規学卒者の採用にウエイトをおく。
2. 新規学卒者の採用を中心としながらも、次第に中途採用者の採用にウエイトをおく。
3. 中途採用者の採用を中心としながらも、次第に新規学卒者の採用にウエイトをおく。
4. 中途採用者の採用にウエイトをおく。
5. 正規労働者全体の採用を拘える。（採用しない場合を含む。）
6. パート・アルバイトの採用にウエイトをおく。
7. 派遣社員の採用にウエイトをおく。
8. パート・アルバイトの採用を拘える。（採用しない場合を含む。）
9. 派遣社員の採用を拘える。（採用しない場合を含む。）
10. 定年後の自社社員の再雇用や勤務延長を行う。
11. 結婚や出産等で退職した自社社員の再雇用を行う。
12. 子会社や関連企業からの社員受け入れを行う。
13. 本社で一括採用するため、事業所としての採用予定はない。
14. その他（具体的に )

(2.2) 今後3年間に、正規労働者の中途採用を行う予定がある貴事業所にお尋ねします。その理由について、該当する番号に○をお付けください（複数回答可）。予定がない場合は、**問3**（3ページ）へお進みください。

1. 新規学卒の求職者が少ない。
2. 新規学卒者のなかで、希望する人材が見つからない。
3. 管理職の人材補充。
4. 労務コストの削減。
5. 人材の多様化。
6. 即戦力として活用。
7. その他（具体的に )



(3.4) 過去3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用なさった貴事業所にお尋ねします。過去3年間に、貴事業所で採用した女性の新規短大卒者が、現在携わっている配属部署について、主に該当するものを3つ以内でお答えください。また、各配属部署ごとに、主となる業務（それぞれ3つ以内）の該当する番号をご記入ください。なお、新規短大卒者を採用したが、現在は雇用していない場合は、当時の配属部署と業務についてお答えください。

【配属部署】（兼務の場合は、主となる方をお選びください。）

1. 総務 2. 秘書 3. 受付 4. 人事・教育 5. 経理 6. 情報処理 7. 広報  
8. 企画・調査 9. 営業 10. 販売 11. 設計 12. 開発 13. 生産 14. その他

【主となる業務】

1. 電話応対 2. 接客応対 3. OA機器操作（文書入力、表計算等）  
4. 各種メディアからの情報収集 5. 営業外回り 6. 店頭・電話営業  
7. 文書作成（文案作成を含む） 8. 伝票作成 9. 財務管理 10. 労務管理  
11. 市場調査 12. イベント企画 13. お茶入れ、郵便仕訳、コピー等の雑務 14. その他

（回答例） 配属部署（ / ） 主となる業務（ / , 3 , /3 ）

（ご回答）

- ・ 配属部署（ ） 主となる業務（ , , ）
- ・ 配属部署（ ） 主となる業務（ , , ）
- ・ 配属部署（ ） 主となる業務（ , , ）

**問4** 今後3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。予定がない場合は、**問5**（6ページ）へお進みください。

(4.1) 今後3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。女性の新規短大卒者を採用する際に重視する点について、以下の項目から、該当する番号に○をお付けください（複数回答可）。また、○を付けた番号の中で、とくに重視するものの番号に◎をお付けください。

1. 出身高校 2. 出身短大 3. 学業成績 4. 公的資格 5. クラブ・サークル活動  
6. ボランティア活動 7. インターンシップ（企業実習） 8. 社会常識、教養  
9. 礼儀、マナー 10. 気配り、人当たりの良さ 11. 潔直さ 12. 明るさ  
13. 誠実さ 14. 積極性、意欲 15. 責任感 16. 柔軟性 17. 協調性  
18. チャレンジ精神 19. ユニークな個性 20. OA機器操作能力 21. 語学力  
22. 判断力 23. 表現力 24. 記憶力 25. 行動力 26. 洞察力 27. 創造力  
28. リーダーシップ 29. 折衝・調整力 30. 企画・分析力 31. 情報活用能力  
32. その他（具体的に )

- (4.2) 今後3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。  
女性の新規短大卒者を採用するにあたり、公的資格について、どの程度重視するのか、重視する検定試験番号と資格レベルに○をお付けください（複数回答可）。また、○を付けた番号の中で、とくに重視するものの試験番号に◎をお付けください。

(回答例) ① 珠算検定 ( 1級 2級 3級 )

(ご回答)

- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. 新書技能検定            | ( 1級 準1級 2級 3級 )                        |
| 2. ビジネス文書技能検定        | ( 1級 2級 3級 )                            |
| 3. 日本語ワープロ検定         | ( 1級 準1級 2級 準2級 3級 )                    |
| 4. 日商ワープロ技能検定        | ( 1級 2級 3級 )                            |
| 5. 日商ビジネスコンピューティング検定 | ( 1級 2級 3級 )                            |
| 6. 日商簿記検定            | ( 1級 2級 3級 )                            |
| 7. 実用英語技能検定          | ( 1級 準1級 2級 準2級 3級 )                    |
| 8. TOEIC             | ( 600～990点 720～855点 470～729点 220～469点 ) |
| 9. 重視する公的資格は、特にない。   |   |
| 10. その他 (具体的に )      |   |

- (4.3) 今後3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。  
今後、採用を予定している新規短大卒者の配属部署について、主に該当するものを3つ以内でお答えください。また、各配属部署ごとに、主となる業務 (それぞれ3つ以内) の該当する番号をご記入ください。

【配属部署】(業務の場合は、主となる方をお選びください)

1. 総務 2. 秘書 3. 受付 4. 人事・教育 5. 経理 6. 情報処理 7. 広報  
8. 企画・調査 9. 営業 10. 販売 11. 設計 12. 開発 13. 生産 14. その他

【主となる業務】

1. 電話応対 2. 接客応対 3. OA機器操作 (文書入力、表計算等)  
4. 各種メディアからの情報収集 5. 営業外回り 6. 店頭・電話営業  
7. 文書作成 (文案作成を含む) 8. 伝票作成 9. 財務管理 10. 労務管理  
11. 市場調査 12. イベント企画 13. お茶入れ、郵便仕訳、コピー等の雑務 14. その他

(回答例) 配属部署 ( 9 ) 主となる業務 ( 2 , 5 , 6 )

(ご回答)

- ・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )  
・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )  
・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )

- (4.4) 今後3年間に、女性の新規短大卒者を正規労働者として採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。  
女性の新規短大卒者のキャリア開発 (配属、昇進、能力開発等) について、どのようにお考えですか、具体的に記入ください。

(回答例) 男女にこだわらず、個人の能力に応じて採用をはかる。

**Ⅳ. 女性の派遣社員の採用および雇用についてお尋ねします。**

**問5** 今後3年間に、女性の派遣社員を採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。予定がない場合は、問6（7ページ）へお進みください。

(5.1) 今後3年間に、女性の派遣社員を採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。その理由について、該当する番号に○をお付けください。（複数回答可）。

1. 新規卒卒の求職者が少ない。
2. 新規卒卒のなかで、希望する人材が見つからない。
3. 労務コストの削減。
4. 人材の多様化。
5. 即戦力として活用。
6. 採用時の募集広告費等の採用費用がかからない。
7. 専門的業務に対応できる。
8. 景気変動や臨時・季節的高務量の变化に応じて雇用量が調整できる。
9. その他（具体的に\_\_\_\_\_）

(5.2) 今後3年間に、女性の派遣社員を採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。今後、採用を予定している派遣社員の配属部署について、主に該当するものを3つ以内でお答えください。また、各配属部署ごとに、主となる業務（それぞれ3つ以内）の該当する番号をご記入ください。

【配属部署】（兼務の場合は、主となる方をお選びください。）

1. 総務
2. 秘書
3. 受付
4. 人事・教育
5. 経理
6. 情報処理
7. 広報
8. 企画・調査
9. 営業
10. 販売
11. 設計
12. 開発
13. 生産
14. その他

【主となる業務】

1. 電話応対
2. 接客応対
3. OA 機器操作（文書入力、表計算等）
4. 各種メディアからの情報収集
5. 営業外回り
6. 店頭・電話営業
7. 文書作成（文案作成を含む）
8. 伝票作成
9. 財務管理
10. 労務管理
11. 市場調査
12. イベント企画
13. お茶入れ、郵便仕訳、コピー等の雑務
14. その他

(回答例) 配属部署 ( 3 ) 主となる業務 ( 1 , 2 , なし )

(ご回答)

- ・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )
- ・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )
- ・ 配属部署 ( ) 主となる業務 ( , , )

(5.3) 今後3年間に、女性の派遣社員を採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。派遣社員を採用および雇用する場合の問題点について、具体的にご記入ください。

(回答例) 労働条件や就業条件等でトラブルがある。

(5.4) 今後3年間に、女性の派遣社員を採用する予定がある貴事業所にお尋ねします。「新卒派遣」という制度をご存じですか。該当する番号に○をお付けください。

1. 知っており、現在その制度を活用している。
2. 知っており、今後3年間のうちに、その制度を活用したい。
3. 知っているが、今後3年間のうちに、その制度を活用する予定はない。
4. 知らない。

**IV. 今後の短大教育についてお尋ねします。**

**問6** 今後の短大教育のあり方についてお尋ねします。

(6.1) 今後、もっとも期待する短大教育について、該当する番号（**1つのみ**）に○をお付けください。

1. 学問研究を深める教育    2. 専門的知識と技能を身につける教育  
3. 一般教養、社会常識を身につける教育    4. 企業で役立つ実践教育  
5. 公的資格を取得するための教育    6. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

(6.2) 以下に示した教育内容について、重要と思われるものの番号に○をお付けください（複数回答可）。

1. 経営学    2. 経済学    3. 会計学    4. 心理学    5. 哲学    6. 人間関係論  
7. 国際理解論    8. 環境論    9. 一般会計、簿記    10. 実務法規    11. 税法  
12. マーケティング    13. 英語    14. フランス語    15. ドイツ語    16. 中国語    17. 韓国語  
18. ビジネスマナー（来客応対、電話応対）    19. コミュニケーション（歌謡、言葉づかひ）  
20. ビジネス文書作成    21. プレゼンテーション    22. スケジュール管理  
23. 資料管理（ファイリング）    24. パソコン操作（ワープロ）    25. パソコン操作（表計算）  
26. パソコン操作（データベース）    27. インターネット、電子メール    28. プログラミング  
29. インターンシップ（企業実習）    30. 実務家による特別講演  
31. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

**問7** 現在インターンシップを実施している貴事業所、あるいは、今後3年間のうちに実施したいと考えている貴事業所にお尋ねします。予定がない場合は、**問8**へお進みください。

(7.1) 実施あるいは実施予定の内容についてご記入ください。

1. 期間（ \_\_\_\_\_ 月頃の 約 \_\_\_\_\_ 日間）    2. 受け入れ人数（約 \_\_\_\_\_ 人）  
3. 配属部署（ \_\_\_\_\_ ）

(7.2) 実施等について問題点はありますか。具体的にご記入ください。

（回答例）インターンシップを経験した企業に、卒業後、就職できると熱意を持っている学生が多い。

**問8** 今後の短大教育、あるいは、短大における秘書教育について期待することを、自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。以上でアンケートは終わりです。

なお、書き漏れがないか、再度、ご確認の上、お手数ですが、ご返送頂ければ幸いです。

## 参考文献

- 1) ウィリアム・マーサー社著『図解 戦略人材マネジネント』，東洋経済新報社，（1999年）。
- 2) 内田治・醍醐朝美『成功するアンケート調査入門』，日本経済新聞社，（1992年）。
- 3) 大友篤『地域分析入門（改訂版）』，東洋経済新報社，（1997年）。
- 4) 小野紘昭「産能短期大学卒業生に関する職業と仕事の経歴についての調査報告」，日本ビジネス実務学会第18回全国大会報告用資料，（1999年）。
- 5) 「教育アンケート調査年鑑」編集委員会編著『教育アンケート調査年鑑 1995年 上』，創育社，（1995年）。
- 6) 「教育アンケート調査年鑑」編集委員会編著『教育アンケート調査年鑑 1996年 上』，創育社，（1996年）。
- 7) 「教育アンケート調査年鑑」編集委員会編著『教育アンケート調査年鑑 1997年 上』，創育社，（1997年）。
- 8) 小林康夫・船曳建夫編著『知の技法－東京大学教養学部「基礎演習」テキスト』，財団法人東京大学出版会，（1994年）。
- 9) 諏訪隆志『新入社員のための会社の掟』，総合法令出版株式会社，（1999年）。
- 10) 武田秀子・大宮智江・岡田小夜子「職場の現況と実務教育の展望－卒業生および企業の実態調査－」，『実務教育研究年報』，No. 5，（1998年），59－68頁。
- 11) 東京工芸大学女子短期大学部・女性のキャリア開発実態調査委員会『全国大学・短期大学実務教育協会委託研究助成 女性のキャリア開発に関する実態調査報告書』，（1995年）。
- 12) 日本経済新聞社編『誰も教えてくれなかった新入社員の基本』，日本経済新聞社，（1998年）。
- 13) 日本秘書教育学会編『秘書教育研究』，No. 7，（1999年），4－22頁，52－72頁。
- 14) 三宅耕三・今林宏典・岡田聚・中村寛志・山野邦子・山本慶子・渡辺和枝「秘書実務教育の新提言－現状の分析と問題点－」，『秘書学論集』，No. 14，（1996年），75－107頁。
- 15) 森貞俊二・桐木陽子・渡辺和枝・水代仁「ビジネス実務教育に関する企業実態調査（V）」，『松山東雲短期大学研究論文集』，Vol. 28，（1997年），65－75頁。
- 16) 山形女子短期大学・女性のキャリア開発実態調査委員会『全国大学・短期大学実務教育協会委託研究助成女性のキャリア開発に関する実態調査報告書』，（1995年）。
- 17) 労働省編『女性労働白書』，（1998年）。
- 18) 労働省編『労働白書』，（1998年），（1999年）。

高松大学紀要

第 33 号

平成12年 2月18日 印刷

平成12年 2月25日 発行

編集発行

高 松 大 学  
高 松 短 期 大 学

〒761-0194 高松市春日町960番地

TEL (087) 841 - 3255

FAX (087) 841 - 3064