

The Dualism and Characteristics of Secretarial Function in Japanese Enterprises: A Preliminary Report

福岡 欣治

文化政策学部文化政策学科

Yoshiharu FUKUOKA

Department of Regional Cultural Policy and Management,
Faculty of Cultural Policy and Management

中村 健壽

文化政策学部文化政策学科

Kenju NAKAMURA

Department of Regional Cultural Policy and Management,
Faculty of Cultural Policy and Management

日本の企業組織における秘書の多くは、秘書室などの部門に所属しており、特定の上役を担当し個人付きとして業務をおこないつつ、同時に秘書部門におけるグループ業務にもたずさわることが多いとされている。このことは担当上役と所属部門の長からそれぞれ命令・指示を受けることを示唆している。本稿はこの二重構造的性の問題に焦点を当てて実施した調査の第一報である。調査対象は資本金と従業員数にもとづき選抜された大企業998社であり、各社の秘書部門宛に責任者とその下で勤務する秘書課員用の調査票を郵送した。返送された調査票は責任者用が114部、秘書課員用が177部であり、責任者と秘書課員の少なくとも一方から回答が得られた企業は156社、両方から回答が得られた企業は79社であった。これらのデータにもとづき、秘書組織および回答者の基本的特徴を分析した。主な結果として、秘書組織のメンバーの多くは女性の正社員であり、秘書業務の経験年数は責任者よりも長く、特定上役の個人付き業務と秘書部門としての業務をともにおこなう人が多かった。

Most secretaries in Japanese enterprises belong to divisions such as the secretariat and work for both their direct boss in charge of the secretariat and for executives as personal assistants. Because of this, a secretary takes orders from both the direct boss and executives. This paper is the first report of the study focusing on the dualism of the secretarial profession. Questionnaires were sent to secretaries and their direct bosses working in 998 large companies chosen by the amount of capital and the number of the employees. Questionnaires from executives (n = 114) and from secretaries (n = 177) were returned. Certain companies (n = 156), responded either to the questionnaire sent to the bosses or to the secretaries, and 79 responded to both. The main results indicated that most members of the secretariat were regular female employees, who have longer work experience than their bosses. They work for both their direct bosses and to coporate executives as personal assistant.

1. 問題と目的

従来の秘書業務に関する研究によれば、わが国の企業組織における秘書の多くは、秘書室・秘書課等の部門に所属している（たとえば島本，1995）。この点において、わが国の秘書は基本的には個人付き秘書の形態をとるアメリカ等の企業秘書とは対照的であるとされている。秘書部門に所属する企業秘書は、特定上役の個人付き業務と、部門におけるグループ業務の双方にたずさわることが多く、この場合、秘書は担当上役と所属部門の長という複数の上司から、それぞれ命令・指示を受けることになると考えられる。これは従来から「秘書（秘書室・秘書機能）の二重構造的性」として知られており（中村，1992）、また組織心理学分野での職務ストレス研究における「役割葛藤」に近い現象と考えられる（福岡・内山・中村，2004）。しかし、従来この問題の一般性およびそれが具体的な業務内容や職務の遂行あるいはモチベーション等の心理的要因にどのような影響を与えているのか

について、詳細な実証的知見は得られていない。

われわれは今回、企業秘書におけるこのような「秘書の二重構造的性」の存在、およびそれが生じさせている問題点について実証的な検討をおこなうことを目的とし、全国の企業を対象とした郵送調査を実施した。本稿はその最初の報告として、おこなった調査の概要、および個別の調査内容の詳細な分析に先立つものとして、回答者および秘書組織の基本的特徴について記述する。

2. 調査の方法

1) 調査対象企業の選定

『会社四季報』2004年3集（夏号、CD-ROM）（東洋経済新報社，2004）より、企業の経営規模を勘案して合計1000社を抽出する作業をおこなった。具体的には、資本金100億円以上かつ従業員数が300名以上の企業をまず優先し、資本金が100億円未満の企業から従業員数で上位の企業を加えた。

なお、持株会社が上場されている場合は資本金額に比べ従業員数が少ないため、その傘下でこれらの基準を満たす企業を別途調べて抽出した。

最終的に抽出された企業数は、資本金100億円以上かつ従業員数300名以上が825社、その他企業が175社であった。このうち不着等で調査票の送付ができなかった企業2社を除き、計998社が調査対象企業となった。株式上場に関しては、うち東証一部が833社、東証二部が31社、ジャスダックが25社等であった。また業種の内訳は、電気機器が94社、銀行業と小売業が各76社、化学が67社等であった(詳細はTable 4を参照)。

後述のとおり、これらの企業における秘書担当部門の責任者、およびそのもとで勤務する秘書の双方を調査対象者とした。

2) 調査内容

調査内容は、秘書部門の有無とその概要、業務の具体的な内容のほか、秘書機能の二重構造性に関連すると思われる事項を中心に設定した。具体的な内容はTable 1に示すとおりであり、「秘書業務の職務特徴」「秘書業務上のストレス経験」において、二重構造性に直接言及する内容を含めた。これらの多くは、わ

れわれが以前全国の企業秘書(配布698社)を対象におこなった調査(中村他, 1999)で用いた内容を参考にしつつ、新たな観点を加えて再構成したものである。なお、責任者に対する調査票では秘書組織の特徴に関する質問を主としたのに対して、秘書課員に対する調査票では回答者個人の経験に関する質問を中心とした。

また、いくつかの内容に関して、責任者と秘書に共通する質問を設けた(Table 1の下線部)。そのうち「秘書業務の職務特徴」「秘書業務上のストレス経験」「電子メールの秘書業務への影響」については、責任者は部下である秘書の状況を推測し、秘書は自分自身の体験にもとづいて回答する形式をとった(Table 2を参照)。また「上司(秘書課長)からのソーシャル・サポート、メンタリング」については、責任者は秘書に対して心がけている行動、秘書は責任者にしてもらっていると思う行動について回答する形式とした(Table 3を参照)。これらの方法は、中村他(1999)と同様に、秘書の現状に対する責任者の認識と秘書自身の認識との間に潜在的に存在するズレを抽出し、問題を個人レベルのみならず組織レベルでも把握することを意図したものであった。

Table 1 調査内容の概略

(1) 責任者
秘書部門の有無と業務形態(秘書の有無、担当部署の独立性、部署の規模等)
責任者としての業務内容
電子メール(職務上の利用状況、秘書業務への影響)
秘書業務の職務特徴「責任者からみた印象」
秘書業務上のストレス経験(含:二重構造性) [責任者としての認識]
秘書に対するソーシャル・サポート、メンタリング
年齢、性別、在職期間、勤務年数等
(2) 秘書課員
秘書部門とその業務形態(部署の独立性、規模、自身の業務形態、担当上役等)
秘書としての業務内容
秘書業務の職務特徴
電子メール(職務上の利用状況、担当上役宛メールの処理、秘書業務への影響)
秘書業務上のストレス経験(含:二重構造性)
上司(秘書課長)からのソーシャル・サポート、メンタリング
同僚からのソーシャル・サポート
心理的適応(ワーク・モチベーション、うつ状態)
年齢、性別、在職期間、勤務年数等

注) 下線部は、責任者と秘書に同様の質問がおこなわれ、両者の回答を直接比較し得るものを指す。

その他、各企業の資本金、従業員数などの企業情報を『会社四季報』より得た。

3) 実施方法

先述の調査対象企業における秘書担当部門の責任者宛に、責任者用の調査票 1 部、秘書課員用の調査票 2 部を、挨拶状および返信用

封筒 3 部とともに同封して送付した。責任者用は本人が、秘書課員用は責任者を通じて配布し、記入・返送はそれぞれ個別におこなうよう依頼した。調査目的上、秘書の業務にある程度習熟し職務状況を把握している秘書課員から回答を得ることが望ましいため、秘書課員についてはできるだけ業務経験年数が 2

Table 2 「秘書業務の職務特徴」における教示文と選択肢、質問例

<責任者用の教示文> ●あなたは、自分の部下である秘書の仕事について、どんな印象をおもちですか？ （※あなた自身の仕事ではなく、秘書の仕事について、印象をお答えください）					
<秘書課員用の教示文> ●あなたは、今の職場（秘書部門）での仕事について、どのように感じていますか？					
<選択肢と項目内容（共通）>					
	そう 思わない ↓	あまり そう 思わない ↓	どちら でもない ↓	やや そう 思う ↓	そう 思う ↓
1) 仕事の中に思いつきをいかしたり、新鮮な試みをする ことができる	1	2	3	4	5
2) 毎日の仕事は単調である	1	2	3	4	5
3) 自分のたてたプランやスケジュールどおりに仕事を 進めることができる	1	2	3	4	5
(以下略)					

Table3 「ソーシャル・サポート」における教示文と質問例

<責任者用の教示文と項目例> ●あなたは、あなたの部下である秘書に対して、以下のようなことをふだんどの程度心がけていますか？					
	あて はまら ない ↓	やや あて はま る ↓	かなり あて はま る ↓	と ても あて はま る ↓	
1) 部下に仕事のちょっとしたコツややり方を教える	1	2	3	4	
2) 部下の仕事ぶりを認め、うまくいったときは評価する	1	2	3	4	
(以下略)					
<秘書課員用の教示文と項目例> ●あなたの上司（秘書部門の責任者 [秘書課長]）や、あなたの職場の同僚（先輩、後輩を含む）は、あなたに対して以下のようなことをしてくれますか？					
	あて はまら ない ↓	やや あて はま る ↓	かなり あて はま る ↓	と ても あて はま る ↓	
A:あなたの上司（「秘書課長」）は、あなたに対して、					
1) 仕事のちょっとしたコツややり方を教えてくれる	1	2	3	4	
2) あなたの仕事ぶりを認め、うまくいったときは評価してくれる	1	2	3	4	
(以下略)					

年以上の人に回答してもらうよう求めた。記入の際には回答者が特定されないよう無記名式で実施し、回収後に返送企業のみ照合をおこなった。発送時期は2004年11月上旬であり、回収期限は依頼状時点で11月末日とした。その後、12月初旬に御礼状と督促状を兼ねた文書を全対象企業に送付し、最終的に12月末日までに提出された調査票を有効回収分とした。

3. 基礎的事項に関する結果

1) 調査票の回収状況と回答企業の概要

回収状況 送付先企業のうち8社からは、諸事情により調査に協力できない旨の連絡および白紙での調査票返送があった。記入のうえ回収された調査票の部数は、責任者用が114部、秘書課員用が177部であった。な

お、秘書課員については同一企業から複数の回答が得られる場合もあり、企業単位でみた回収数は121社であった。また、責任者と秘書の双方から回答の得られた企業は計79社、どちらか一方のみより回答の得られた企業は77社であった。責任者と秘書の少なくとも一方から回答の得られた企業は計156社であり、送付企業数を母数とした回収率は15.6%であった。

回答企業の概要 Table 4に業種別の調査対象企業数と返送数を示す。回収状況に若干の差はみられるが、特定業種のみへの極端な集中はみられなかった。従業員数と資本金については、責任者と秘書課員の少なくとも一方から回答が得られた企業の場合、従業員数の中央値は2391人、資本金額の中央値は177.4億円であった。これらについて回答が得られなかった企業と比較したところ（中央

Table 4 業種別にみた調査対象企業と有効回答数

業 種	送付企業	回答企業			
		秘書課員から	責任者から	両方から	少なくとも一方から
電気機器	94	9	8	4	13
銀行業	76	7	8	4	11
小売業	76	8	7	4	11
化学	67	7	6	3	10
建設業	62	7	6	3	10
情報・通信業	54	3	2	1	4
機械	53	9	7	5	11
輸送用機器	46	6	5	4	7
卸売業	45	7	9	7	9
サービス業	42	4	3	3	4
陸運業	37	4	2	2	4
食料品	35	6	5	5	6
その他製品	24	1	3	1	3
医薬品	24	6	7	4	9
その他金融業	23	2	2	2	2
保険業	21	4	6	4	6
繊維製品	20	5	4	4	5
鉄鋼	16	2	3	2	3
非鉄金属	15	3	3	3	3
電気・ガス業	14	3	2	2	3
ガラス・土石製品	13	2	3	2	3
証券・商品先物取引業	13	1	0	0	1
不動産業	13	0	1	0	1
金属製品	12	0	0	0	0
精密機器	12	2	1	1	2
パルプ・紙	8	2	1	1	2
ゴム製品	7	2	2	2	2
グループ企業等	20	2	1	1	2
その他	56	7	7	5	9
合 計	998	121	114	79	156

値についてのMann-Whitney 検定)、いずれも統計的に有意な差異がみられた。Table 5 に示すとおり、回答の得られた企業の方が従業員数、資本金額ともに多かった。

これらの結果のうち、回収状況については、一般的な郵送調査の水準(林, 2004等を参照)に比べるとかなり低い部類に属する。しかし、以前ほぼ同様の方法でおこなった調査(中村他, 1999)や秘書の実態に関する先行研究(島本, 1995)でもこれに近い回収率であったこと、一般企業を対象とした調査で比較的内容の近いと思われるものでも回収率が低い場合があること(たとえば財団法人社会経済生産性本部, 2004のメンタルヘルス調査では回収率が10.0%)等を勘案し、結果の一般化可能性について一定の留保をした上で分析をおこなうのが妥当と判断した。

回答企業と未回答企業の比較では、資本金額および従業員数とも前者の方が多かった。回答企業の方が企業規模が大きいといえる。中村他(1999)の調査でも同様の結果が報告されているが、このことは部分的に、企業規模が大きいほど独立の部署として秘書部門が存在していることを反映していると考えられる。

2) 責任者データから: 回答者および秘書組織の概要

記入済みの調査票は114社114名から返送され、極端に記入もれの多い調査票はなく、すべてを有効回答とした。これらのデータにもとづく責任者および秘書組織の特徴を以下に示す。

回答者の基本情報 基本情報として、性別、

年齢、責任者としての在職年数、秘書業務の経験年数、および通算での勤務年数をたずねた。回答の得られた責任者114名のうち、男性は109名、女性は5名であった。年齢は35歳から72歳までの幅があったが、平均は48.5(SD=6.29)、中央値は48歳であった。責任者としての在職年数、秘書業務の経験年数、および通算での勤務年数はTable 6に示すとおりであった。責任者の大半は男性であり、また入社後様々な部署を経験したうえで責任者として登用されているといえる。その間の秘書業務の経験はそれほど長くないようである。

秘書の存在と独立した秘書部門の有無 当該企業の本社における秘書業務担当の有無、および秘書業務担当者がいない場合を除き、独立した部門として秘書業務を担当する部署があるかどうかをたずねた。前者については1名(1社)を除き秘書業務の担当者がいるという回答であり、後者については「独立した部門として秘書業務を担当している部署がある」が87名、「独立していないが、秘書業務を組織として担当している部署がある」が23名であり、「秘書業務を組織として担当する部署はない」は3名であった。回答企業のほとんどは秘書業務を組織として担当する部署が存在しているといえる。ただし、そのような組織がない企業では「秘書部門の責任者」が存在せず、そのため結果として回答そのものが得られなかった可能性はある。

なお、以下の質問については、「秘書業務を組織として担当する部署がある」場合にのみ回答を求めた。従って、秘書業務担当者が存在しない場合(1名)および秘書業務を組織

Table 5 対象企業の資本金額と従業員数

企業群	N	資本金額 (単位: 億円)			従業員数 (単位: 人)		
		中央値	平均値	SD	中央値	平均値	SD
回答企業	156	275.60	484.86	630.92	2391	5312.97	12004.21
未回答企業	842	177.43	440.76	969.33	1907	3321.29	4752.04
送付企業	998	186.25	447.65	924.51	1993	3632.62	6478.81

Table 6 責任者の在職年数等

指標	N	中央値	平均値	SD
在職年数	114	2.0	3.13	4.02
秘書業務経験	112	2.3	4.37	5.88
勤務年数	113	24.6	24.35	7.30

として担当する部署がない場合（3名）は回答しておらず、集計の母数はN=110である。

秘書業務担当者の人数 秘書業務を組織として担当する部署がある場合、実際に秘書業務をおこなっている人の総数は、中央値が5人、最頻値が3人であり、平均では6.26人（SD=5.51）であった。なお、秘書業務担当者数は当該企業の従業員数および資本金額と有意な正の相関があり（それぞれ $r=.68$ と $.80$, $p<.001$ ）、企業規模が大きいほど秘書業務の担当者数も多かった。また、Table 7に示すとおり業務形態別にもたずねたところ、「特定上役の個人付きであり、かつ秘書部門の業務も内容別に分担している」人が最も多く、他のカテゴリーは中央値・最頻値ともに0であった。

なお、男女別・雇用形態別（正社員、契約・派遣等）にも人数をたずねたが、大半は女性の正社員であり（他はすべて中央値・最頻値ともに0）、特に契約・派遣等の秘書はごくわずかであった。近年の雇用形態の変化は、秘書業務の担当部署に関しては劇的な影響を与えているわけではないようである。正社員と契約・派遣等を合わせた男女別の人数では、男性秘書の中央値と最頻値はともに1名（平均値は1.94、SD=2.25）、女性秘書の中央値は4名、最頻値は2名（平均値は4.71、SD=3.79）であった。秘書部門の構成員には多くの場合男性が含まれるものの、比率としては女性秘書が大半を占めているといえる。

特定上役付きの秘書がいる場合の担当上役数 秘書業務を担当する部署に特定上役付きの秘書がいる場合、秘書1人あたりの担当上役数（秘書によって担当上役数が異なる場合は、その上限と下限）をたずねた。担当上役

数が一定の場合（N=39）、「1人」という回答が30名（30社）と全体の4分の3強であり、最大は4人（2社）であった。秘書によって異なる場合（N=57；無記入N=14）、下限の中央値と最頻値はともに1人、上限の中央値は3人、最頻値は2人であった。上限は5人までで全体の約88%を占めていた。秘書1人あたりの担当上役数はおおむね1～5人程度の範囲内にあるといえる。

担当上役の総数 秘書担当部門が全体として業務の対象としている上役の総数をたずねた。1人から最大70人と幅があったが、中央値は7.5人、最頻値は3人であった（平均値は9.62、SD=9.35）。なお、担当上役の総数と秘書業務担当者の人数との間には有意な正の相関があり（ $r=.56$, $p<.001$ ）、秘書数が多い部署ほど担当上役数も多かった。

職務分掌規程の有無 当該企業において秘書業務担当者に関する職務分掌規程が設けられているかどうかをたずねた。有効回答者108名のうち、「設けられている」という回答が全体のちょうど3分の2（72名）を占めていた。

3) 秘書課員データから：回答者の基本的特徴

返送された121社177名の回答についてはいずれも極端に記入不備の多いものはなく、これらすべてを有効回答として採用とした。なお、教示では経験年数2年以上の人が回答することを求めていたものの、実際には2年未満の人から回答が得られたケースもあり、秘書課員が比較的経験年数の低い人から構成される可能性もあることから、有効回答に含めた。以下、これらのデータにもとづく回答者の基本的特徴を以下に示す。

Table 7 業務形態別にみた秘書業務担当者数

業務形態	N	中央値	最頻値	平均値	SD	最小値	最大値
特定上役の個人付きとしてのみ 秘書業務を遂行	109	0	0	1.96	3.01	0	16
特定の上役には付かず、秘書部門の業務を内容別に分担	109	0	0	1.51	2.39	0	15
特定上役の個人付きであり、かつ秘書部門の業務も内容的に分担	108	2	0	2.62	4.05	0	35
上記のいずれにもあてはまらない形態で秘書業務を遂行	109	0	0	0.50	1.43	0	13

回答者の基本情報 基本情報として、性別、年齢、雇用形態、秘書業務の経験年数、および通算での勤務年数をたずねた。性別の内訳は、男性が11名、女性が166名であった。年齢は23歳から57歳までの範囲であり、平均は32.8 (SD=6.42)、中央値は31歳であった。雇用形態は「正社員」が173名(97.7%)であり、「契約社員」「派遣社員」は各2名とわずかであった。秘書業務の経験年数は中央値が5年、平均は6.7 (SD=5.19)であり、通算勤務年数は中央値が9.7年、平均は10.8 (SD=6.65)であった。なお、経験年数が2年未満の回答者は全体の9.0% (16名)であり、10年以上の経験をもつ人も20.3% (36名)みられた。回答者の大半は女性であり、入社後数年を経て秘書担当部門に配属され、その後秘書業務を比較的長期にわたって継続している人が多いと考えられる。

所属部署における秘書業務 回答者である秘書の所属部署が独立した部門として秘書業務を担当しているかどうかをたずねた。有効回答174名中、「独立した部門として秘書業務を担当している」が136名(76.8%)、「独立していないが、秘書業務を組織として担当している」が30名(16.9%)であり、「秘書業務を組織としては担当していない」は8名(4.5%)のみであった。ほとんどの回答者は秘書業務を専門あるいは中心に担当する部署の一員として勤務しているといえる。

業務形態 回答者自身の業務形態を、Table 8に示す4つの選択肢でたずねた。最も多かったのは「特定上役の個人付きであり、かつ秘書部門の業務も内容別に分担している」人であり、これに「特定上役の個人付きのみ」の人を加えると全体の80%を超えていた。秘書部門全体としての業務のみを分担する人は少数であった。このことは、多くの秘書が

担当上役と所属部署の責任者からそれぞれ指示を受ける立場にあることを意味している。

特定上役付きの場合、担当上役数 業務形態として特定上役に付いている人が大半であることが明らかになったが、この人たちが何人の上役を担当しているかについてたずねた。1人から13人までの幅があったが、有効回答140名(記入不備16名)のうち78名(55.7%)は「1人」という回答であり、「2人」が32名(22.9%)、3人(15名、10.7%)までで全体の9割近くに達していた。なお、平均は1.94 (SD=1.64)であった。過半数は1名のみの上役を担当しているものの、複数の上役を担当している人もいえる。

4) 「責任者—秘書」対応データの作成

今回の調査では1企業に対して秘書課員用に2部の調査票を送付しており、2名の秘書課員から回答が得られたケースがある。しかし、同じ問題に対する責任者の認識と秘書課員の抱える現実とを対比させる上では、責任者と秘書課員のデータが一对一で対応していることが望ましい。そこで、同一企業で複数の秘書課員から回答が得られた場合にはその一方を選抜することで「責任者—秘書」の対応データを作成した。

秘書課員のデータから一方を選ぶ際には、前項で集計結果を示した秘書の基本的特徴(年齢・性別・経験年数・業務形態等)に関して全体の傾向に近いものを優先した。業務形態に関しては、結果的に本研究の目的である二重構造的性の分析に適した、特定上役の個人付き業務を担当している人が選択されることとなった。ただし、他の設問に対する記入不備が散見される場合は、記入不備のないデータの方を優先させた。最終的に、責任者と秘

Table 8 秘書としての業務形態

業務形態	人数	%
特定上役の個人付きとしてのみ秘書業務を遂行	39	22.5
特定の役には付かず、秘書部門の業務を内容別に分担	17	9.8
特定上役の個人付きであり、かつ秘書部門の業務も内容的に分担	103	59.5
上記のいずれにもあてはまらない形態で秘書業務を遂行	14	8.1

注：有効回答 N = 174

書の双方から回答の得られた計79社分について、「責任者-秘書」の対応データを作成した。

これら79社と責任者ないし秘書のどちらか一方からのみ回答の得られた77社について企業規模（資本金額、従業員数）を比較したが、有意な差異は認められなかった。また、責任者データについて、秘書課員からも回答が得られた場合（N=79）とそうでない場合（N=35）の各種指標を比較したが、いずれも有意な差異は認められなかった。

4. まとめと今後の展望

本稿の目的は、「秘書の二重構造的性」に関する実証的な検討を目指しておこなった調査に関する最初の報告として、調査の概要、および個別の調査内容の詳細な分析に先立って、回答者および秘書組織の基本的特徴について記述することであった。全国の企業から資本金額および従業員数の点で規模の大きい企業を選抜し、998社を対象に郵送調査を実施した。問題を個人レベルのみならず組織レベルでとらえるため秘書部門の責任者と秘書課員の双方を対象とし、前者については114社114名、後者については121社177名から回答を得た。回収状況の点からみると結果の一般性に対する一定の留保は必要であるが、われわれとしては今後の詳細な分析に値するデータが得られたと判断している。

今回の調査からは、回答企業が調査対象の中でも相対的により規模の大きい企業から得られたが、これは秘書組織が大企業ほど独立した部署として機能していることの表れでもあると考えられる。責任者の多くは中高年の男性であり秘書業務の経験年数は比較的短く、一方秘書課員のほとんどは女性であり責任者よりも部署での秘書業務経験は相対的に豊富であった。責任者の回答によれば秘書組織では特定上役の個人付きであると同時に秘書部門としての業務も内容別に分担している人が多く、秘書課員も自身の業務をそのように回答していた。「特定上役の個人付きのみ」と合わせれば組織の大半は特定上役の個人付き業務をおこなう秘書によって構成されていた。これらの結果はわれわれの以前の調査（中村

他、1999）ともよく一致しており、データの信憑性を傍証するものといえる。さらに、本研究の問題意識である「二重構造的性」は、秘書課員が担当上役と所属部署上司という複数の命令系統の元にあることをふまえたものであり、検討の前提条件が満たされていることを示している。

今後、秘書業務の具体的内容や職務の特徴、ストレスの問題など個別の調査内容について検討し、またそれらの相互関係についても詳細な分析をおこなう予定である。これらを通して、秘書の二重構造的性の実態とその影響を明らかにしていきたい。

謝辞

ご多忙の中、今回の調査にご協力くださいました各企業における秘書担当部門の責任者ならびに秘書課員の皆様方に対し、心より感謝申し上げます。

引用文献

- 福岡欣治・内山伊知郎・中村健壽 2004 企業秘書における職務ストレスとソーシャル・サポートワーク・モチベーションに対する上司および同僚サポートの効果— 応用心理学研究, **29** (2), 71-79.
- 林 英夫 2004 郵送調査法 関西大学出版部
- 中村健壽 1992 わが国における秘書室と秘書機能—その二重構造的性をめぐって— 静岡県立大学短期大学部紀要, **6**, 59-70.
- 中村健壽・内山伊知郎・安田(井上)英理佳・一柳達幸・柴山 正・石川雅健・國田千恵子・平田祐子・余語真夫・福岡欣治・加藤宏美 1999 秘書業務の効率化に関する諸要因の研究—全国調査の概要— 秘書学研究, **7**, 15-26.
- 島本みどり 1995 日本の企業秘書—第三回秘書実態調査から— 秘書学論集, **13**, 41-62.
- 東洋経済新報社 2004 会社四季報2004年3集(CD-ROM) 東洋経済新報社
- 財団法人社会経済生産性本部 2004 「産業人メンタルヘルス白書」～「メンタルヘルスに関する取り組み」アンケート調査とJMI健康調査から(プレスリリース) <http://www.js-mental.org/teigen/2004hakusyo.pdf> (2005年10月1日確認)

註

本研究の遂行にあたり、平成16年度静岡文化芸術大学文化政策学部長特別研究費の助成を受けた。