

久留米大学文学部紀要
情報社会学科編第11号(2016)

秘書・ビジネス実務分野における教員の能力とキャリア形成 —日本ビジネス実務学会の会員調査をもとに—

江藤 智佐子

Research on Competences and Career of Teaching Staff in the field of Secretary and Applied Business:

— Survey findings for the members of Japan Society of Applied
Business Studies —

Chisako ETO

【要約】日本ビジネス実務学会には、ビジネス実務の実践者やビジネス教育に対する志向性を持つ会員が多く所属している。本研究では、文系大学・短大を中心とする「非専門職型」職業教育という観点から、教育の担い手である教員の活動状況を検討し、教員として必要とされる能力や実務家教員のキャリアの特徴について明らかにすることが目的である。具体的には、仕事での時間の費やし方、仕事で求められる能力、キャリアパスの特徴を中心に、日本ビジネス実務学会の会員調査データを用いて分析を行った。「非専門職型」の人材養成を担当している秘書・ビジネス実務担当教員の実情を明らかにすることは、今後、文系大学・短大等において、実務家教員の能力開発や処遇を検討する上で、示唆を与えるものである。

学会に所属する教員（以下「学会教員」とよぶ）の職務内容の4つの主要機能としては、「教育>管理運営>研究>社会サービス」の順に時間を費やしていたが、特に教育活動に費やす時間がその多くを占めていた。

また、「学会教員」は、時間を有効に使う能力を最も身に付けたいと考えており、研究や教育に必要な能力の獲得が現在の仕事を遂行する上で不足していると捉えていた。能力開発の課題としても、時間の確保が最も大きな課題となっていた。このように「学会教員」は研究志向を持ってはいるが、授業などの教育活動に主たる時間を費やしているため、研究時間の捻出ができずにいることがうかがえる。

「秘書・ビジネス実務関連科目」を担当している教員は約4割いるが、この科目を担当している教員のキャリアは、ほとんどが実務経験からキャリアをスタートさせていた。実務経験年数をみると、大学教員が平均21.8年であり、短大教員と比べると9.2年も長い経験年数を有していた。男女別の違いを見ると、男性大学教員の実務経験年数が平均35.0年であるのに対し、女性大学教員は10.0年と3分の1程度の実務経験しか有していなかった。短大と大学の実務家教員の経験年数を比較すると、女性教員にはそれほど大きな差は見られなかったが、男性教員は短大と大学とでは、実務経験年数において15.1年もの差があり、管理職経験者の比率も大学教員の方が約3倍多かった。

【キーワード】職業教育、非専門職型、実務家教員、教員の能力、教員のキャリアパス

第1章 研究の目的と方法

第1節 研究の背景

高等教育において、職業を視野に入れた教育プログラムが注目され始めている。学校教育法第83条において大学の目的は「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」とされており、大学は学術の中心として主に研究を担ってきた。高等教育の中でも特に大学において、職業教育を論じる際には学術と職業の拮抗という問題が常に生じており、江藤（2014）は、短期大学を対象とし、「非専門職型」職業教育としての秘書・ビジネス実務教育が、学術と職業の拮抗の中、どのような教育プログラムを展開していったのかを明らかにした。

短期大学の目的には「職業または実際生活」が示されているが、大学においても新たな高等教育機関として職業教育プログラムが検討されるようになってきた。平成27年3月27日に公表された「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の在り方について 審議のまとめ」である。ここでは、大学・短期大学レベルの「質の高い専門職業人養成のための教育」が議論されており、教員の資格要件にまで踏み込んだ検討がなされている。大学では、設置基準により、研究業績を重視した資格審査が行われてきたが、この新たな高等教育機関の中では「教育上の指導能力の有無に最重点」を置き、また「実務家教員¹⁾を一定割合で配置」と記されている。職業教育を担う教員は、研究よりも教育が、また実務経験も重視されるという、従来の大学教員とは異なる資格要件が議論されている。

大学教員の実態を解明する研究としては、有本（2008）のアカデミック・プロフェッションの研究がまず挙げられる。ここでは、大学教授職に携わる仕事は知識（knowledge）を基盤に成り立っており、その中心には学問、つまり専門分野（academic discipline）が置かれていることによって、主たる仕事であるアカデミック・ワークは、専門分野を媒介として成立し、教育と研究を中心に行われてきたことを指摘している。それが、2001年の設置基準の改定²⁾により教員資格が改められ、大学教授職も「研究」だけでなく、「教育」能力も求められ、さらに「地域貢献」「管理運営」も含めた4つの役割が求められるようになった。

アカデミック・プロフェッションが大学教授職のみを対象とした研究であるのに対し、吉本（2015）は、短期大学、専門学校をも含めた第三段階教育という概念を用いて、教員の多様な特徴や志向性を諸外国（オーストラリア、ドイツなど）と比較しながら、職業教育という観点を用いて検討している。

日本の大学がマス化、ユニバーサルアクセス化段階に入ってきた近年、大学は研究のみを行う機関としてだけでなく、多様な学生ニーズ、社会ニーズに対応するために、多様な教育内容が求められるようになってきた。大学に要請される多様なニーズは、教育を担う教員に対しても多様な能力が求められるようになってきたのである。高等教育においても職業を意識した教育モデルの構築が求められ始めてきたが、文系大学を中心とする「非専門職型」職業教育を担う教員には、今後どのような資質や能力が求められるようになるのだろうか。従来の学術志向の教員組織に実務家教員が参入した場合、どのような課題が生じてくるのだろうか。

第2節 研究の目的

日本ビジネス実務学会には、ビジネス実務の実践者やビジネス教育に対する志向性を持つ会員が多く所属している。学会の成り立ちとして、短大教員を中心とした秘書教育を研究する学会であったため、その会員構成も文系大学・短大所属の教員が多く、また実務経験を有する教

員が多いという特徴がある。「非専門職型」職業教育を担う高等教育機関の教員は、教育、研究、管理運営、社会サービスの4つの機能をどのような志向性をもって実践しているのだろうか。

そこで、本研究では、文系大学・短大を中心とする「非専門職型」職業教育という観点から、教育の担い手である教員の活動状況を検討し、教員として必要とされる能力や実務家教員のキャリアの特徴を明らかにすることが目的である。具体的には、仕事での時間の費やし方、仕事で求められる能力、キャリアパスの特徴を中心に、日本ビジネス実務学会の会員調査データを用いて分析を行う。「非専門職型」の人材養成を担当している秘書・ビジネス実務担当教員の実情を明らかにすることは、今後、文系大学・短大等において、実務家教員の能力開発や処遇を検討する上で、示唆を与えるものである。

なお、実務家教員とは、専門職大学院設置基準第五条3においては、「専攻分野における実務経験を有し、かつ、高度な実務の能力を有する者」と定義されているが、本稿では大学・短大教員が研究対象となるため、「実務経験を有し、かつ、実務の能力を有する者」と定義することにする。

第3節 課題設定

国公立・私立大学と短大を対象にした、2010年に教員調査を行った立石・丸山・猪股(2013)では、大学教員のキャリア形成と能力形成の課題を23機関の調査結果から分析しており、研究関連能力と教育関連能力を特に重視しながらも幅広い能力の必要性を教員たちは認識していることを明らかにしている。

学会調査としては、濱中・足立(2013)が日本高等教育学会の会員調査を実施している。学会設立15年を節目に実施した調査結果として、近年、入会者には教員・研究者以外の会員比率が高まっていること、それに伴い、会員ニーズとして研究発表の機会だけでなく、実務上有益な情報収集の場としての機能が求められていることが明らかになった。

江藤(2010)においても、日本ビジネス実務学会の会員は学会での発表だけでなく会員間の交流を求めているという志向性を明らかにした。また、会員属性として、大学・短大教員のキャリアは「アカデミック・キャリア」が22.2%であるのに対し、「実務キャリア」が77.8%という領域学会の特徴を明らかにした。高度な専門人材を養成することを目的とした専門職大学院でさえ、実務家教員の割合は3割以上(法科大学院は2割以上、教職大学院は4割以上)であるのに対し、日本ビジネス実務学会に所属する教員は約8割が実務経験を有しているという特徴を持っている。

秘書・ビジネス実務分野を担当する教員はどのような特徴と志向性があるのか、以下の論点について解明していきたい。

- 1) 秘書・ビジネス実務分野担当教員は、教育と研究のどちらに比重を置いた活動を行っているのか。
- 2) 秘書・ビジネス実務分野担当教員は、現在の仕事でどのような能力が求められているのか。
- 3) 秘書・ビジネス実務分野における実務家教員は、どのくらいの実務経験年数、どの程度の実務能力を持っているのか。

第4節 研究の方法

高等教育機関における「非専門職型」職業教育を担う教員の特性を明らかにするため、日本

ビジネス実務学会の会員の中でも、大学・短期大学・専門学校に所属している教員を研究対象として、分析を行うことにした。

研究方法としては、江藤（2009）の会員アンケート調査（「秘書・ビジネス実務にかかる研究者・担当者の現状と学習ニーズに関する調査」）のデータを用い、現職が大学・短期大学・専門学校に所属する教員と研究職のサンプルを抽出し、統計ソフト SPSSver. 21を用いて再分析を行った。

調査概要（図表1）ならびにサンプルの属性（図表2）は以下に示すとおりである。調査票の能力項目は、主に「企業・卒業生による大学教育の成果の点検・評価に関する日欧比較研究」（研究代表・吉本圭一）の調査項目を参考にした。学会の特徴として、秘書教育を担当する教員を想定し、接遇能力の指導に関する項目を4項目能力項目に追加した。

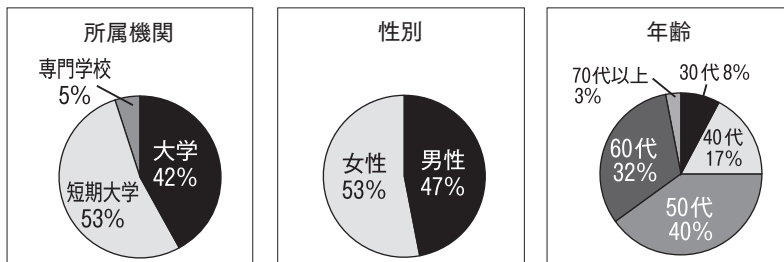
主な調査項目は以下のとおりである。

- A) 属性
- B) 現職の状況（教育・研究・管理運営活動の状況，担当科目，担当検定）
- C) 卒業後の職業キャリア
- D) 学協会での活動状況
- E) 仕事での必要能力と獲得状況
- F) 学びなおし学習のニーズ

図表1 調査概要

調査対象	日本ビジネス実務学会正会員（学生会員を含む）555名への悉皆調査
調査方法	郵送によるアンケート調査（2004年度発行の会員名簿を使用）
調査期間	2009年1月13日～3月31日
回答率	21.1%（117）
有効回答率	20.7%（115）
教員・研究職の割合	85.2%（98）

図表2 属性（N = 98）



第2章 教員の役割と能力開発の課題

第1節 教員の職務内容

大学・短期大学・専門学校の学会教員（以下、「学会教員」とよぶ）は、「教育」、「研究」、「社会サービス」、「管理運営」などの諸活動において、どのような時間配分で仕事をしているのだろうか。有本（2008）のアカデミック・プロフェッション研究では、1992年調査では大学教員は「研究」に最も多くの時間を費やしていたが、2007年調査では「教育」に最も多くの時

間を費やすように変化していた。「学会教員」の活動状況について、主たる活動時間を4段階評価で尋ねた結果を示したのが、図表3である。

「主たる活動として時間をあてている」と回答した上位2つ（1+2）を合わせた結果をみると、「学校での教育活動（授業など）」に95.9%の教員が最も多くの時間を費やしており、次いで「学校や授業以外の教育活動（学生指導、就職指導など）」の69.5%であった。「学会教員」の時間の費やし方は、授業などの教育活動や学生指導にほとんどの教員が時間の費やしていることがわかる。次に多いのが「運営活動（学内業務など）」の64.9%と「研究活動」が56.7%であった。管理運営活動と研究活動は、ほぼ同じくらいの時間を費やしている教員が多いが、「社会サービス活動」は29.1%と、あまり時間を費やしていないようである。

このように「学会教員」は、「教育>管理運営>研究>社会サービス」の順に時間を費やしている人が多いが、とりわけ教育活動に費やす時間が多いという特徴があった。

図表3 教員の活動に費やす時間

(%)

項目内容		1主たる活動として時間をあてている	2	3	4ほとんど行っていない	担当していない
教 育	学校での教育活動（授業など）	80.6	15.3	4.1	0	0
	学校や授業以外の教育活動（学生指導、就職指導など）	31.6	37.9	10.5	9.5	10.5
研 究	研究活動	19.6	37.1	26.8	15.5	1
管理運営	運営活動（学内業務など）	20.2	44.7	19.1	7.4	8.5
	経営管理、マネジメント	4.2	8.3	11.5	16.7	59.4
社会サービス	社会サービス活動	2.2	26.9	35.5	20.4	15.1

第2節 教員としての現在の能力と仕事での必要能力

次に、「非専門職型」職業教育を担う教員の能力について検討してみたい。「学会教員」は、現在どのような能力を獲得し、現在の仕事にはどのような能力が求められているのだろうか。

「学会教員」の能力について、現在保有している能力を獲得水準（A）とし、現在の仕事で必要とされる能力水準を必要水準（B）とした。これら獲得能力と必要能力を4段階評価で回答した結果を平均値で示したのが、図表4である。

現在の獲得能力で平均3.0以上獲得できていると考えているのは「仕事に関する専門分野に精通している」（3.06）であり、「他人に気配りができる」（3.18）、「感じのよい立ち居振る舞い」（3.00）など接遇指導に必要な能力が高い獲得水準を示していた。

現在の仕事で必要と感じている能力は、「効果的に交渉する」（2.97）以外、全ての能力において平均3.0以上と、どの能力も必要性を強く感じていた。

さらに、仕事に必要なだが、自分がその能力を獲得していないと感じている能力（必要能力と獲得能力の差）をみると、「時間を有効に使う」（0.82）が最も差が大きく、次いで、「専門分野を超えた知識や考え方の活用」、「分析的に考察する」、「新たな知識を素早く身につける」（0.74）など研究や教育に必要な能力が不足していると考えていることがうかがえる。他方、現在の仕事であまり必要性を感じていない能力としては、「相手の意見に合わせて行動する」（0.04）、「他人に気配りができる」（0.17）、「感じの良い立ち居振る舞い」（0.26）、「相手のニーズを察知し、サポートする」（0.29）など、接遇指導に必要な能力4項目すべてが挙げられて

いた。秘書教育のメインであった接遇指導に関する能力は、現在では必要ないと感じている教員が多いことがうかがえる。

男女別に能力感をみると、獲得能力ではほとんどの項目で男性の方が高くなっているが、仕事に必要な能力は逆に女性の方が能力不足を強く示していた。これは、女性教員の方が男性教員に比べ謙虚な回答をしたため自己評価が低くなったのか、それとも男性教員の方が女性教員よりも接遇指導に関する能力以外の高い能力を獲得しているのか、二つの解釈が考えられる。

図表4 現在の獲得能力と仕事での必要能力 (平均値)

No.	能力項目 (N=86)	(A) 現在の能力				(B) 仕事での必要能力				B-A
		男性		女性	計	男性		女性	計	
1	仕事に関する専門分野に精通している	3.14	>	2.98	3.06	3.64	≒	3.65	3.64	0.58
2	専門分野を超えた知識や考え方を活用	2.74	>	2.60	2.66	3.26	<	3.52	3.40	0.74
3	コンピュータやインターネットを活用する	2.86	=	2.77	2.81	3.30	<	3.52	3.42	0.61
4	分析的に考察する	3.07	>	2.63	2.83	3.57	≒	3.56	3.57	0.74
5	新たな知識を素早く身につける	2.93	>	2.54	2.72	3.44	<	3.48	3.46	0.74
6	効果的に交渉する	2.98	>	2.61	2.78	2.83	<	3.09	2.97	0.19
7	プレッシャーの中で活躍する	2.86	<	2.92	2.89	3.05	<	3.33	3.20	0.31
8	新たなチャンスに機敏に対応する	2.95	>	2.63	2.78	3.02	<	3.21	3.12	0.34
9	複数の活動を調整する	2.93	≒	2.94	2.93	3.36	<	3.40	3.38	0.45
10	時間を有効に使う	2.81	>	2.69	2.74	3.53	<	3.58	3.56	0.82
11	他の人と生産的に協働する	2.93	≒	2.92	2.92	3.29	<	3.33	3.31	0.39
12	他の人に自分の意図を明確に伝える	3.12	>	2.88	2.99	3.38	<	3.50	3.44	0.45
13	自分の権限を適切に行使する	2.83	>	2.52	2.67	3.02	<	3.17	3.10	0.43
14	企画、立案等のプレゼンテーション能力	2.95	>	2.75	2.84	3.26	<	3.31	3.29	0.45
15	記録、資料、報告書等を作成する	3.00	>	2.90	2.94	3.28	<	3.38	3.33	0.39
16	異なる意見を調整する	2.88	>	2.79	2.83	3.07	<	3.33	3.21	0.38
17	他人に気配りができる	3.26	>	3.10	3.18	3.24	<	3.44	3.35	0.17
18	相手のニーズを察知し、サポートする	2.95	<	3.00	2.98	3.07	<	3.44	3.27	0.29
19	感じの良い立ち居振る舞い	3.00	=	3.00	3.00	3.10	<	3.40	3.26	0.26
20	相手の意見に合わせて行動する	2.98	=	2.98	2.98	2.76	<	3.25	3.02	0.04

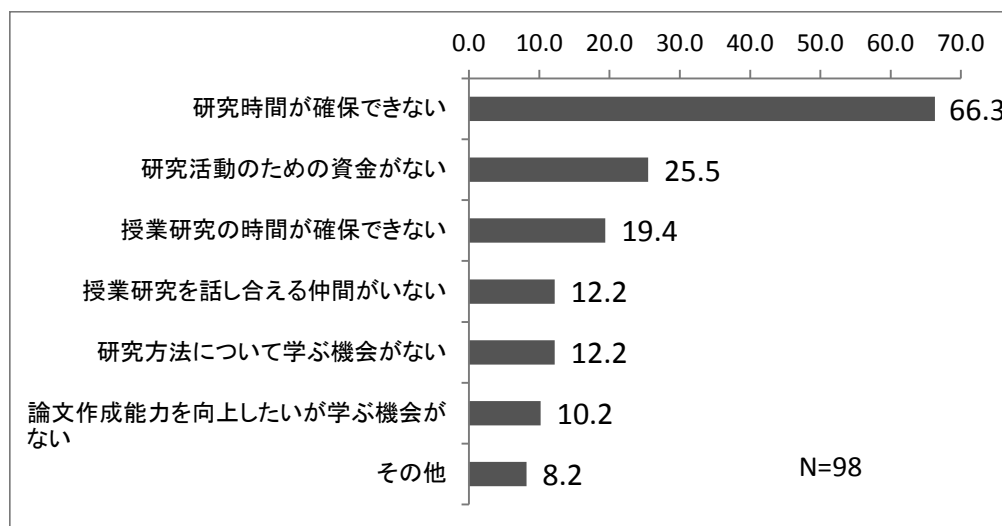
第3節 教員としての能力開発の課題

「学会教員」は仕事をする上で、何が能力開発の障壁となっていると感じているのだろうか。能力開発の課題について、あてはまるもの2つに回答してもらった結果を示したのが図表5である。

能力開発の障壁となっているのは、「研究時間が確保できない」が66.3%と最も多かった。次いで「研究活動のための資金がない」(25.5%)、そして「授業研究の時間が確保できない」(19.4%)、「授業研究を話し合える仲間がない」、「研究方法について学ぶ機会がない」が共に12.2%であり、「論文作成能力を向上したいが学ぶ機会がない」(10.2%)であった。

仕事に必要な能力においても、現在の獲得能力に比べ、必要性を最も強く感じている能力は「時間を有効に使う」であった。これらの結果を総合的にみると、「学会教員」は研究志向を持っているが、授業などの教育活動に主たる時間を費やすような働き方となっているため、研究時間の捻出ができずにいる様子がうかがえる。「学会教員」は、多忙感の中で研究と教育の両立、そしてタイムマネジメントの難しさという課題を抱えているようである。

図表5 能力開発の課題（あてはまるもの2つまで回答）（%）



第3章 「秘書・ビジネス実務関連科目」担当教員のキャリアパス

日本ビジネス実務学会の前身が日本秘書学会であったことが影響してのことなのか、「学会教員」が主に担当している科目の中で最も多かった科目が「秘書・ビジネス実務関連科目」（36.7%）であった（江藤 2010）。「非専門職型」職業教育としての「秘書・ビジネス関連科目」を担当している教員のキャリアには、どのような特徴が見られるのだろうか。

ここでは、設置基準で教員資格が設けられている短期大学の教員と大学の教員のキャリアパスを中心に検討してみたい。

第1節 短期大学教員のキャリアパス

短期大学に勤務する「学会教員」の中で、「秘書・ビジネス関連科目」を担当し、初職から現職までの経歴について回答が得られた40名の教員のキャリアパスを示したのが図表6である。

男女比では、女性教員が62.5%、男性教員は37.5%であった。

年代別では、60代（47.5%）が最も多く、次いで50代（35.0%）、40代（17.5%）、30代（2.5%）であり、50代以上の教員が8割以上と、高齢化傾向を示している。これは、江藤（2010）において、短期大学において秘書科がブームとなった時期に多くの教員を採用されたケースを明らかにしたが、その時期に採用された教員層がそのまま年齢を重ねてきているからではないだろうか。

短大教員の学歴では、修士課程修了（42.5%）が最も多く、次いで大卒（37.5%）、博士課程（12.5%）、短大卒（10.0%）であった。修士以上の学歴で50代以上の教員は、男性が12.5%、女性が5.0%と男性の方が多く、年代が若くなるほど大学院修了者が多くなり、最終学歴が高くなっている。短大卒は、50代以上の女性教員が数名ほどであった。

短大教員の中で社会人大学院を利用した教員は約3割であり、40～60代の男女ほぼ同じ割合の教員が大学院での学び直しによって、最終学歴を上位学歴に更新していた。

図表6 「秘書・ビジネス実務関連科目」を担当する短期大学教員のキャリアパス

No.	性別	年齢	最終学歴	実務経験年数	社会人大学院修了	最終学歴の専攻分野	現在の専門領域	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1	女	60代	短大卒	4	有	家政学	秘書学,事務					短大・事務職(4)				短大・教員(29)																				短大・教員・事務職兼務(7)																				
2	女	60代	短大卒	8	有	人文学	秘書学	民間・秘書職(3)		民間・事務職(3)		民間・非正規事務職(2)		専門学校・非常勤講師(16)				短大・教員(5)																																						
3	女	60代	短大卒	15	有	秘書学	秘書学,事務	正規事務職(4)				正規事務職(2)		秘書(7)				短大・教員(22)																																						
4	女	60代	大卒	13	有	経済・経済学	秘書学,事務	民間・秘書(7)				民間・秘書(6)				短大・非常勤講師(20)																短大・教員(16)																								
5	女	60代	大卒	8	有	経済・経済学	秘書学	秘書(8)				短大・教員(4)				短大・教員(16)																																								
6	女	60代	大卒	12	有	人文学	秘書学,事務	民間・秘書(2)		民間・秘書(3)		民間・秘書(6)		監査監査		短大・教員(18)																																								
7	女	60代	大卒	19	有	医薬歯学,保健	経済・経済学,秘書学	民間・研究職(2)		各種団体(17)																短大・教員(18)																														
8	男	60代	大卒	27	有	法学・政治学	秘書学,キャリア教育	民間・管理職(27)																短大・教員(13)																																
9	男	60代	大卒	20	有	理学,工学	情報科学	各種事務職(4)		大学・技術職(4)				大学・管理職(14)				短大・教員(18)																																						
10	男	60代	大卒	23	有	経済・経済学	経済・経済学	民間・管理職(17.5)																民間・管理職(5.5)				短大・教員(15)																												
11	男	60代	大卒	19	有	理学,工学	秘書学,事務	民間・設計(3)		民間・営業(14)				監査監査		短大・教員(現職)																																								
12	男	60代	大卒	33	有	経済・経済学	経済・経済学,秘書学	民間・営業(10)				民間・管理職(23)																人文学,経済学(2)		短大・教員(4)																										
13	男	60代	大卒	36	有	経済・経済学	経済・経済学,秘書学	民間・管理職(31)																各種団体・研究職(5)		短大・教員(9)																														
14	男	60代	修士課程	0	有	経済・経済学	経済・経済学,事務	短大・教員(20)				大学・教員(10)				短大・教員(6)																																								
15	男	60代	修士課程	11	有	経済・経済学	経済・経済学	民間・研究職(4)		大学・研究職(7)		大学・教員(5)		大学・教員(6)		短大・教員(16)																																								
16	男	60代	修士課程	6	有	社会学	経済・経済学,管理	正規(6)				高校・教員(18)				短大・教員(17)																																								
17	男	60代	修士課程	28	有	理学,工学	教育学,経済学,社会学,理学,工学	民間(28)																短大・教員(13)																																
18	女	60代	博士課程	15	有	教育学	教育学,秘書学	大学・事務助手(2)		民間・管理職(13)				短大・教員(20)																																										
19	男	60代	博士課程	4	有	医薬歯学,保健	経済・経済学	民間・広告(3)		監査監査		短大・教員(12)				短大・教員(23)																																								
20	女	50代	短大卒	10	有	家政学	秘書学	民間・秘書(10)				短大・非常勤講師(20)																短大・教員(現職)																												
21	女	50代	大卒	10.5	有	人文学	事務,サービス	民間・事務(4)		事務職(2.5)		民間・非正規職(4)		専門学校・教員(6)				短大・教員(15)																																						
22	女	50代	大卒	11	有	法学・政治学	秘書学	短大・秘書(11)				専門学校・非常勤講師(8)				短大・教員(5)		短大・教員(6)																																						
24	女	50代	大卒	5	有	人文学	事務	民間・事務職(3.5)		民間・公務員(1.5)		公立中学校・教員(4)		公立中学校・事務(2)		短大・教員(20)																																								
23	女	50代	修士課程	2	有	家政学	家政学	大学・非常勤講師(2)				短大・教員(27)																																												
24	女	50代	修士課程	2	有	教育学	教育学,秘書学,サービス	民間・事務(2)		専門学校・教員(2)		短大・非常勤講師(3)		短大・教員(20)																																										
25	女	50代	修士課程	18	有	教育学	人文学,秘書学,事務	民間(7)				経理者(10)				短大・教員(15)																																								
26	女	50代	修士課程	2	有	経済・経済学	心理学,社会学,経済学,秘書学	主婦(15)				短大・非常勤(14)				民間・研修講師(14)				短大・教員(4)																																				
27	女	50代	修士課程	5	有	社会学	社会学,経済学,秘書学	経済分析(5)		高校・非常勤講師(10)				専門学校・非常勤講師(3)		短大・教員(16)																																								
28	女	50代	修士課程	2	有	教育学	観光	民間・研究職(3)				短大・教員(20)																																												
29	男	50代	修士課程	14	有	経済・経済学	経済・経済学,管理	民間・研究職(8)				民間・経理者(3)		民間・管理職(3)		短大・教員(現職)																																								
30	女	50代	修士課程	5	有	人文学	人文学,社会学,秘書学	民間(5)		専門学校・非常勤講師(10)				短大・教員(13)																																										
31	男	50代	博士課程	0	有	人文学	人文学,秘書学	高校・教員(7)		短大・教員(5)		短大・教員(4)		短大・教員(12)																																										
32	男	50代	博士課程	0	有	経済・経済学	経済・経済学	短大・教員(21)																																																
33	女	40代	大卒	5	有	経済・経済学	秘書学	民間・秘書(5)		専門学校・教員(7)				短大・教員(9)				短大・教員(6)																																						
34	男	40代	大卒	0	有	経済・経済学	経済・経済学,事務	短大・教員(18)																																																
35	女	40代	修士課程	0.3	有	経済・経済学	秘書学	短大・教員(18)																																																
36	女	40代	修士課程	16	有	人文学	経済・経済学,秘書学	民間・秘書(11)				各種団体・研究職(非正規)(5)				短大・教員(4)																																								
37	女	40代	修士課程	0	有	家政学	教育学,家政学	短大・教員(11)																																																
38	女	40代	修士課程	0	有	経済・経済学	経済・経済学	高校・非常勤講師(7)				高校・教員(6)				短大・教員(10)																																								
39	男	40代	修士課程	18	有	経済・経済学	経済・経済学	民間(4)				民間・経営者(13)				短大・教員(現職)																																								
40	女	30代	修士課程	0	有	経済・経済学	経済・経済学,人文学,理学,工学	短大・教員(10)																																																

初職のキャリアでは、民間企業や事務職等からキャリアをスタートした実務家教員が85.0%であった。初職から高等教育機関の教員として勤務している者は、40代以下の若い世代であった。実務家教員の実務の経験年数をみると、平均12.6年であった。さらに男女別にみると、男性教員の実務の経験年数が20.0年であるのに対し、女性教員の実務経験年数は8.6年と男女で大

きな差がみられた。職位においても、男性教員は管理職経験者が10.0%いたが、女性教員の管理職経験者は一人もいなかった。専門職大学院においては、実務家教員に「専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ、高度な実務の能力を有する者」として、実務経験年数が5年以上必要であることを示している。男女ともに実務経験が5年より短い教員は、最終学歴が修士課程、博士課程が多く見られた。これは採用の際、実務経験を評価するというよりは、修士以上の学歴と研究能力が採用条件になっているのではないかと考える。

第2節 大学教員のキャリアパス

次に、大学に勤務する「学会教員」の中で、「秘書・ビジネス関連科目」を担当し、初職から現職までの経歴について回答が得られた13名のキャリアパスを示したのが図表7である。

図表7 「秘書・ビジネス実務関連科目」を担当する大学教員のキャリアパス

No.	性別	年齢	最終学歴	実務経験年数	社会人大学院の専攻分野	最終学歴の専攻分野	現職の専門領域	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49																																															
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1	女	70代	大卒	10		秘書学	秘書学、事務、サービス	民間・秘書(10)										専門学校・教員(10)										短大・教員(20)										大学・教員(現職)																	
2	男	60代	大卒	35		人文学	経済・経営学	民間・管理職(33)																																	大学・教員(現職)														
3	男	60代	大卒	38		経済・経営学	経済・経営学、秘書学	民間・秘書(38)																																	短大・教員(3)			大学・教員(3)											
4	男	60代	大卒	33		法学・政治学	経済・経営学	民間・管理職(30)																											民間・管理職(3)			大学・教員(8)																	
5	男	60代	大卒	38		社会学	人文学、社会学、経済学、経営学	民間・経営者(38)																																	大学・教員(8)														
6	女	60代	博士課程	10	有	経済・経営学	経済・経営学、秘書学	高校・事務職(10)						高校・非常勤(3)			短大・正規(3)			大学・教員(22)															大学・経営者(15)																				
7	男	60代	博士課程	0		人文学	秘書学	短大・教員(18)										短大・教員(14)										大学・教員(6)				大学・教員(2)																							
8	男	50代	大卒	31		経済・経営学	経済・経営学	民間・管理職(31)																																	大学・教員(4)														
9	男	50代	修士課程	0		経済・経営学	経済・経営学	高校・教員(18)										短大・教員(8)						大学・教員(5)																															
10	男	50代	修士課程	0		社会学	社会学	大学・教員(25)																																															
11	女	50代	博士課程	5	有	社会学	経済・経営学	民間・事務職(5)					専門学校・教員(12)							短大・教員(11)							大学・教員(6)																												
12	女	40代	修士課程	7	有	教育学	教育学、経済学、経営学、秘書学、事務学	大学・秘書(3)			民間・事務職(4)			専門学校・非常勤講師(11)					短大・教員(4)			大学・教員(1)																																	
13	女	40代	博士課程	11.3	有	人文学	人文学、教育学、女性学	経営者(4)			専門学校・管理職(7)			短大・教員(7)			大学・教員(5)																																						

大学教員では、男性教員が61.5%であるのに対し、女性教員は38.4%と、短大教員と男女比が逆転している。

年代別では、60代(46.1%)が最も多く、次いで50代(30.8%)、40代(15.4%)、70代(7.7%)と大学教員も高齢化傾向を示している。

最終学歴は、大卒(46.2%)が最も多く、次いで博士課程(30.8%)、修士課程修了(23.1%)であった。50代以上は大卒がほとんどだが、年齢が若くなるにつれ高学歴傾向を示している。

初職のキャリアは、84.6%が民間や事務職等の実務経験からキャリアをスタートさせていた。

社会人大学院を利用して学歴を更新させた教員は、短大同様約3割いたが、短大教員に比べ、社会人大学院の利用者は若干少なくなっている。

実務家教員の実務の経験年数をみると、平均21.8年であり、短大教員と比べると9.2年も長い経験年数を有していた。さらに、男女別に経験年数をみると、男性が35.0年に対し、女性は10.0年と3倍以上も男性の方が長かった。管理職経験者も46.2%とほぼ半数近くが管理職を経

験してから大学教員の職に就いていた。

短大教員と大学教員の実務家教員の経験年数を比較してみると、女性教員にはそれほど大きな差は見られなかったが、男性教員は短大と大学とでは、実務経験年数においては15.1年も差があり、管理職経験者の比率には約3倍もの違いが見られた。また大学教員の特徴としては、半数近くの実務家教員がマネジメント経験を持っていた。

第4章 まとめと今後の課題

第1節 主な知見

以上のことから、次の主な知見が得られた。

- 1) 「学会教員」の職務内容の特徴としては、「教育>管理運営>研究>社会サービス」の順に主に時間が費やされており、中でも特に教育活動に費やす時間がその多くを占めているという特徴が見られた。
- 2) 「学会教員」の現在の獲得能力では、「仕事に関する専門分野に精通している」が最も高く、次いで「他人に気配りができる」、「感じのよい立ち居振る舞い」など接遇指導に必要な能力が高い獲得水準を示していた。必要能力と獲得能力の差から、仕事で身に付けたいと思っている能力は、「時間を有効に使う」タイムマネジメント能力が最も高く、能力開発の課題も時間の確保であった。また、「専門分野を超えた知識や考え方の活用」、「分析的に考察する」、「新たな知識を素早く身につける」など研究や教育に必要な能力が不足していると捉えていたが、反対に現在の仕事であまり必要性を感じていない能力としては、接遇指導に必要な能力、サポート業務を遂行するために必要な能力が挙げられていた。秘書教育では補助的、従属的人材の養成が行われていたため、教員もそのような資質が身につけていたのかもしれないが、ビジネス実務に転換してから主体的な学びが求められるようになってきたことで、教員に求められる能力にも変化が生じてきているものと考えられる。
- 3) 「秘書・ビジネス実務関連科目」を担当している「学会教員」のキャリアの特徴を見ると、実務家教員の実務経験年数は、大学教員が平均21.8年、短大教員の平均12.6年に比べると9.2年も長い経験年数を有していた。男女別の違いを見ると、男性大学教員の実務経験年数が平均35.0年であるのに対し、女性大学教員は10.0年と3分の1程度の短い実務経験しか有していなかった。短大と大学の実務家教員の経験年数を比較してみると、女性教員にはそれほど差は見られなかったが、男性教員は短大と大学とでは、実務経験年数において15.1年もの差があり、管理職経験者の比率も大学教員の方が約3倍多かった。

第2節 今後の課題

新しい高等教育機関において、職業教育を取り入れる流れが起きつつあるが、採用時における教員の資格要件は検討されてもその後の昇任・昇格の審査基準までの議論はまだ尽くされていない。実務家教員が高等教育機関に採用された後、どこでどのようにして研究能力を身につけていけばよいのだろうか。学会の役割と機能が今後さらに問われてくるだろう。

ドナルド・ショーン(2001)は、教師を「反省的実践家」と呼び、自己の経験から蓄積した「実践知」を反省(reflection)という手法を用いて事例を相対化することの重要性を指摘している。教員は所属機関にコミットするほど、自分を客観視しづらくなり、自校礼賛的な事例研究を行いがちである。事例研究も有効な研究方法の一つではあるが、その事例がどこに位置付けられたものなのか、相対化しながら検討していく研究能力が求められる。実務家教員の

「実践知」を研究対象として置き換え、客観的に分析できる研究能力を身につけることができれば、学術と職業が融合した教育プログラムの開発にも大きく寄与するものと考えられる。

今回使用したデータは2009年度時点のものであり、その当時の「学会教員」の実情の一端を明らかにしたに過ぎない。実務家教員の動向をより把握するためには、現在の状況と2009年時点とを比較検討する必要があるが、今後の課題としたい。

【注】

- 1) 2004年に制度化された「専門職大学院」では、「実務家教員」の制度を導入している。
- 2) 2001年に大学設置基準が改定され、教授の資格は、第14条において「教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする」と、「教育研究上の能力」から「教育上の能力」へと改定されている。これにより、従来の「研究能力」志向から「教育能力」も要求されるようになってきた。

【参考文献】

- 有本章編著（2008）『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部
- 江藤智佐子（2009）『ビジネス実務担当者の現状と学習ニーズに関する研究 — 学会の組織編成と知識形成をめぐる —』平成20年度九州大学社会人教育学コース支援研究助成研究成果報告書
- 江藤智佐子（2010）「ビジネス実務担当者に関する研究 — 日本ビジネス実務学会の組織編成と知識形成をめぐる —」日本ビジネス実務学会『ビジネス実務論集』第28号，13-22頁
- ドナルド・ショーン（佐藤学・秋田喜代美訳）（2001）『専門家の知恵 — 反省的实践家は行為しながら考える』ゆみる出版
- 立石慎治・丸山和昭・猪股歳之（2013）「大学教員のキャリアと能力形成の課題 — 総合的能力の獲得に及ばず個別能力・経験・雇用形態の影響に着目して —」日本高等教育学会『高等教育研究』第16号，263-282頁
- 濱中義隆・足立寛（2013）「組織としての高等教育学会 — 会員調査分析結果報告 —」日本高等教育学会『高等教育研究』第16号，165-177頁
- 文部科学省（2015）「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関のあり方について 審議のまとめ」平成27年3月27日 実践的な職業教育を行う高等教育機関の制度化に関する有識者会議（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2015/04/15/1356314_1.pdf）（2015.10.25取得）
- 吉本圭一（2015）「第三段階教育の質保証と教員」吉本圭一編『平成26年度文部科学省委託事業成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業 国際セミナー 第三段階教育における質保証と教育スタッフ — 日・独・豪の比較考察をもとに —』九州大学第三段階教育研究センター，vol.6，1-17頁