

私の「秘書進化論」-「プロフェッショナル」に関する一考察



プロ・セック 代表 たなか しほ 田中 志保

■第一の転機

その「転機」は、突然に訪れました。その頃の私は、広告代理店のマーケティング・クリエイティブ局で、広告の制作管理やマーケティングに関する業務などを担当していました。ところが、30代の半ばにさしかかろうとしていた私に、突然舞い込んで来たその話はとんとん拍子に進み、2カ月経たないうちに、私は株式会社ホテルオークラ福岡の「社長秘書」になっていました。

長い間マスコミ業界で働いていた私が、まさかこのような転職をし、「社長秘書」というタイトルで仕事をする事になるとうとは、当時は夢にも思っていませんでした。青天の霹靂とはまさにこのことです。しかし、今思えばこの転職が、私のキャリアと人生の方向性を決定づけた転機であったことは間違いのない事実であり、このような形で突然スタートした社長秘書の仕事は、想定外の連続でした。

中でも最も想定外だったのは、秘書である私を取り巻く「組織の状況」と「業務の領域」でした。というのも、当時の私の直属の上司は、ソリューション部門の統括という立場であったため秘書の実務に関与することはなく、私は、秘書のロールモデルどころか、先輩と呼べる存在も前任者もない秘書室で、社長秘書の業務を遂行しなければならないという状況でした。

また、私は約7年間で3人の社長に仕えましたが、最初に仕えた営業出身の社長の方針は、「ホテルの社長は人に会うのが仕事だから、とにかくお客様対応を第一に」というものでした。そのため秘書である私は、社長に対するドリンクサービスも禁止され、スケジュール管理や文書作成はもとより、トップセールスのフォローや接待の同席という仕事が続いていました。現に7年間の在職中に私が対応させて頂いたお客さまは、政財界のVIPから芸能人、皇太子殿下からゴルバチョフ氏

までと多岐に亘り、実に多くの方々とのコミュニケーションの機会と、素晴らしいご縁を頂きました。振り返れば、これらのことが、私の秘書としてのスタイルに大きな影響を与えたといえます。

■直接補佐型秘書へ

また、私の秘書としてのキャリア構築には、前述の「組織の状況」や「業務の領域」が大きく影響したことはいうまでもありません。ですが、最大の要因は、「女性でもできるんだったらいいんじゃない」と、まさに現在、政府が推進しているウーマノミクスの実現に不可欠な高い先見性と寛容の精神を併せもった社長のリーダーシップによるところが大きかったと心から感謝しています。その後、管理職になった私は、社外役員やその企業に対するフォローや、水面下での対外折衝や社長特命事項なども担当するようになりました。そのため、ビジネスにおけるコミュニケーションの相手は、圧倒的に他社の役員や秘書室長、男性秘書がメインとなり、その頃から私は、「限りなく男性よりの仕事をする女性秘書」「女性には珍しい直接補佐型秘書」と言われるようになりました。

ご承知のように「直接補佐型秘書」とは、担当する上司の本来の業務や、経営に関わる領域を直接補佐する秘書のことです。議員秘書や秘書部長のように、一定の立場と権限をもつ管理職が、個人付き秘書としてその任にあたる場合などは、「ブレーン（参謀型）秘書」という意味合いが強くなります。一方、「間接補佐型秘書」は、担当する上司の本来の業務には直接関わらず、主にスケジュール管理や接遇などの業務を担い、上司を間接的に補佐する秘書を指します。言うまでもなく日本企業では、女性秘書がこの領域を担当することが多いようです。

■福岡の女性秘書の現状

ここ福岡都市圏の大手地場企業でも、首都圏の多くの一部上場企業と同じく、間接的な業務をグループ秘書の一員として女性秘書が担当する場合が多く、重要かつ対外的な業務は男性秘書が行うのが一般的です。また、支店経済の街である福岡では、本社に秘書室機能があるため、在福岡の支店長に専任秘書を配置しないケースも多く、経理や総務などに所属する女性スタッフが、メインの業務と兼任で、間接的な秘書業務を担当するケースが非常に多いのが現状です。更に、経費削減のため女性秘書の非社員化も増加しています。いずれにせよ、福岡都市圏では、秘書ではないが秘書的業務を担当する女性が非常に多く、間接補佐型秘書はその大半を女性が占め、直接補佐型秘書のようなキャリアを積むチャンスに恵まれる女性は、極端に少ないのが特徴です。ともあれ、福岡都市圏だけに留まらず、多くの女性秘書が力をつけることは、ボスの仕事に大きく貢献したり、組織が活性化するだけでなく、引いては社会の発展につながり、更には、現在政府が推進している女性の活躍推進を実現させる原動力になると私は考えています。

■第二の転機

そして、直接補佐型秘書と呼ばれ、秘書が天職だと信じていた私に、またもや転機が訪れました。その話は突然に湧き上がり、私は2011年に、Pro-Sec（プロ・セック）を立ち上げ、人材育成コンサルティング業をスタートさせました。ちなみに、「Pro-Sec」とは、Professional Secretaryが語源の造語で、「あなたのこれまでの仕事と、これからの仕事をよく表しているでしょう」と、ジャーナリストの安藤優子さんが名付けて下さいました。現在は、首都圏と福岡を中心にプロフェッショナルな秘書を始めとするオフィスプロフェッショナルや、ホスピタリティが求められるサービスのプロフェッショナルなどの人材育成に取り組むと共に、各種企業やマスコミ、行政機関や大学などで、コミュニケーションやマネジメント、仕事術に関する研修や講演などを行っています。

そのような事業展開の中で、秘書に関して私が切に感じていることは、「進化しなければ、秘書としての未来はない」ということです。ビジネスを取り巻く環境が日々進化し続けている今、「強み」を増すことで秘書としての付加価値をあげ、「存在価値」を高めなければ、秘書の「存在意義」は地に落ち、「秘書不要論」は現実のものとなってしまいます。

■秘書の進化とは

それでは、秘書は、どのように進化すればよいのでしょうか。それは、ひとことで言えば、間接的な業務サポートだけでなく、直接的な経営サポートにも参画することができる、力あるプロフェッショナルな秘書へと進化することです。

では、プロフェッショナルな秘書へ進化するために、いま必要なことは何なのでしょう。それは、秘書の業務に不可欠な心遣いや、さまざまな状況や人間関係を考慮しなければならないビジネスにおける交渉や判断というような、人間にしかできない業務の領域において、高い能力を身につけることです。また、法務や財務、マーケティングなどの経営に大きくかかわる分野の専門知識や、プロジェクトの統括や管理職としてのマネジメント経験というような、秘書以外の業務において、高い専門性やキャリアを身につけることも重要です。

ともあれ、秘書がプロフェッショナルを目指し、進化し続けることが、人を支え価値を創造する秘書という仕事の可能性と未来を大きくひらく——これが私の秘書進化論の結論です。そして、そのようなプロフェッショナルな人材を育てることが、Pro-Secのミッション（使命）であると心して、私も進化を続けます。