

日本の大学における広報教育の現状 ——2019年調査の結果と考察——

伊吹 勇亮 国枝 智樹
(京都産業大学) (上智大学)

要旨：本研究では、2019年2月に実施したアンケート調査の結果に基づき、日本の大学で実際に教えられている広報の教育内容と、新入社員の広報実務家が備えているべきこと（広報の知識、技術、能力）との間に相違があるのかを分析した結果を示す。調査の結果、「授業で提供している」「新入社員の広報実務家が備えているべき」のいずれの設問についても、能力が最も重視され、その次に知識、技術となっていた。また、授業ではどの項目についても新入社員に求められる水準まで提供できていないことが判明した。

キーワード：大学の広報教育、広報の知識・技術・能力、広報の専門職化、広報実務家、メンバーシップ型雇用

1. はじめに

日本パブリックリレーションズ協会によるPRプランナー資格認定制度の導入をはじめとして、日本ではここ数年、広報職の専門職化に対する取り組みが行われている。しかしながら、現在においても、実務家自身ですら自らが専門職であると考えているとは必ずしも言えない状況がある(伊吹, 2013)。この点については原因がいくつか考えられるが、そのうちの1つは、日本の大学においては広報に関する学部や学科が(ごく一部の例外を除いて)存在しておらず(伊吹, 2014; Ibuki, 2016)、体系的な広報教育が行われていない点にある。

一方、広報先進国と見做してもよいと考えられる米国においては、広報職の専門職化の流れと相俟って、大学において体系的な広報教育が連綿と実施されてきている。具体的には、カリキュラムは体系的に整備され、また知識と技術を十分に身につけてはじめて卒業が許される仕組みが構築され(伊吹, 2017a)、ライティングなどの実技系の科目はもちろんのこと講義科目であっても実践を重視し卒業後の社会での活動を意識した授業が展開され(伊吹, 2017b)、「教室の中」だけではなく「教室の外」でも多種多様なプログラムが展開されている(伊吹, 2017c)。また、これらの教育体系は、ある特定の大学に限ってのものではなく、ACEJMC (Accrediting Council on Education in Journalism and Mass Communications: ジャーナリズムおよびマス・コミュニケーション教育認証審議会) やその他の業界団体の活動の結果として、全国的に一定水準以上の授業の質と量が担保される仕組みが出来上がっている(伊吹, 2017a)。

仮に日本の広報界が専門職化を推進するのであれば、米国と同様の形で大学において体系的な広報教育を提供することが、その重点施策の1つとなることは疑いない。しかし、日本においてはどのような広報教育が行われているのか、実態が不明瞭であり、実態が実務の要請に込えているのかも不明である。

この問題意識を受け、本研究では、2019年2月に実施したアンケート調査の結果に基づき、日本の大学で実際に教えられている教育内容を明らかにし、教育内容と新入社員の広報実務家が備えているべきこと（広報の知識、技術、能力）との間に相違があるのかを分析した結果を示す。

2. 先行研究に基づく本研究のResearch・Questions

大学における広報教育に関する先行研究を考えると、日本におけるそれがほとんど存在していないことから、必然的に米国における広報教育に関するものを参照することとなる。例えば和田（2015）は日本の広報教育に関してその歴史的な流れを報告しているが、これは文献調査に基づいたものであり、必ずしも現在の広報教育の実態を反映したものであるとは言えない。また、日本広報学会においても広報教育のカリキュラムについて議論をされたことがあり、研究会報告書の形で提示されているものも散見されるが、それらはあくまで理念型として示されているに過ぎず、実際にそれに基づいて広報教育がなされているわけではない。

一方、米国では *Journal of Public Relations Education* という広報教育に特化した学術誌が刊行されており、米国はもとより同様のシステムをとっている諸外国における広報教育の先行研究は幅広く存在する。そこで本章では、まず米国の広報教育に関してその概要を把握する。その上で、比較可能性を担保すべく CPRE（Commission on Public Relations Education：広報教育委員会）が提示しているガイドラインの内容を踏まえ、本研究におけるResearch・Questions（RQ）を明確にする。

2-1. 米国の大学における広報教育の概要

伊吹（2017a, 2017b, 2017c）は米国の広報教育（ならびに広告教育）について基本的な情報を提供している。伊吹（2017a）では、サンディエゴ州立大学（SDSU）の例を中心に、米国における広報教育のカリキュラムを紹介している。SDSU においてはジャーナリズム・メディア研究学部の中に広報専攻が置かれている。伊吹（2017a）が調査した2016-17年度においては、広報専攻を担当している専任教員は4人、非常勤講師として必修科目を担当している教員も2人いる。専門的な科目は3年次（米国における junior）以降に本格的に開講されるが、それまでにライティングに関する基礎的な授業を受講し良好な成績をおさめていることが専攻に進むための前提条件の1つである。専攻に進んでからは広報概論の授業をはじめ、ライティングに関する授業、リサーチに関する授業、法律や倫理に関する授業などを経て、キャップストーン科目と呼ばれる総仕上げ科目を受講するという大きな流れが存在している。また必修科目ではないがインターンシップ科目の受講が強く推奨されている。これらはあくまで SDSU における例ではあるが、SDSU のプログラムが ACEJMC からの認証を受けていることから、他大学においても同様の科目群が設置されていることが推測される。また後に述べる通り、CPRE が広報教育に関するガイドラインを定期的に発表しており、それに則ったものにもなっている。

伊吹（2017b）は、具体的な授業の内容について紹介している。特に必修科目において、科目内に実践要素が埋め込まれており、知識だけでなく実際に手を動かすことを通じて技術を身につける教育が行われていることが報告されている。また、授業内で卒業後の進路との関係性が明示されていることも、米国における広報教育の特徴である。つまり、キャップストーン科目だけでなく、リサーチをはじめとする技術系の科目、さらには概論科目においても、職場疑似体験的な要素が見て取れる。さらに、伊吹（2017c）では、「教室の外」における教育機会について、インターンシップ、学生運営代理店、クラブ・サークル活動を挙げて紹介している。インターンシップの授業では履歴書の作り方や保険・法制度、給与の交渉方法にまで話が及ぶこと、広報分野のクラブ・サークル活動として PRSA（Public Relations Society of America：全米パブリック・リレーションズ協会）の傘下にある PRSSA（Public Relations Student Society of America：全米学生パブリック・リレーションズ協会）が存在していることなどが具体的に報告されている。これらの「教室の外」での学びは、「教室の中」での学びと補完関係にある。

また、国枝（2019）は CPRE が展開している最新の情報教育ガイドラインである“Fast forward”（Commission on Public Relations Education, 2018）について詳細な検討を行っている。CPRE は 1975 年に広報教育に関する最初の調査報告書を発表して以来、複数回にわたって広報教育に関する提言を行っているが、“Fast Forward”はその最新版にあたる。“Fast forward”は、学部のカリキュラムがいかにあるべきか、教育体制とガバナンスはどうか、教育者の資格はどうなっているか、プログラムの認証と認定やオンライン広報教育など、幅広い観点から広報教育を俯瞰している。

2006 年に CPRE が発表した報告書である“Professional Bond”（Commission on Public Relations Education, 2006）では、「5 コース基準」として、5 つの科目を広報専攻に最低限必要なものとして提示している（伊吹, 2017a; 国枝, 2019）。具体的には、広報概論、調査方法、広報に関する文書作成、広報に特化したインターンシップ、そして法律や倫理、プランニング、ケース・スタディ、キャンペーンなどから 1 科目である。これら 5 つの科目が存在していることは PRSSA の設立要件の 1 つにもなっており、単なる理想論としての提示ではなくそれが実際に各大学において実践されるようなしなやかなめ込まれている（伊吹, 2017a）。“Fast Forward”では、これを受け、具体的にどのような教育内容が大学において展開され、結果として卒業生がどのような広報 KSAs（Knowledge, Skills, and Abilities：広報の知識・技術・能力）を持っているかを明らかにしている（国枝, 2019）。また、“Fast Forward”では、「5 コース基準」の各科目に加え、広報に関する倫理を教える科目を設置することを推奨している。

これら米国の大学における広報教育の基本的な情報をもとに考える時、国枝（2019）も述べているように日本では広報教育を体系的に受けられる大学が少ないことを考えると、少ない科目の中で実際にどのような内容の授業が展開されているのかを把握する必要がある。

RQ1：日本の大学においては広報教育としてどのような内容の授業が展開されているのか

2-2. 教育内容と新入社員に求められる KSAs との関係

さて、“Fast Forward”には様々な内容が含まれているが、本研究で注目したいのは、国枝（2019）が特筆すべき点として挙げている KSAs に関する分析である。

“Fast Forward”では KSAs のそれぞれの領域について細かい項目を設定し、新入社員が持っているべき KSAs と実際に新入社員が持っている KSAs の双方についてデータを集めている。これは、米国においては大学における広報教育が本当に実務の役に立っているのかということが重要な論点であり、このことを考える上で基礎となるデータとして活用することが考えられている。

一方、日本においては、濱口（2013）が言うところのジョブ型社会とメンバーシップ型社会の違いを前提にするならば、新入社員の広報実務家が持っている KSAs は米国のように大学での専門的教育で教授されたものである可能性は低い。真部（2019）も広報実務家が所持しているべきスキルについて検討しているが、これも大学教育によるものを前提としているわけではない。ただし、大学教員が実際にどのような KSAs を学生に身につけてほしいと考え、授業を組み立てて実践しているかは、それはそれで問われるべき問いであり、それと新入社員の広報実務家が持っているべき KSAs との間の関係を見ることには一定の意味があるだろう。

RQ2：広報教育の内容と新入社員の広報実務家が備えているべき KSAs には相違があるのか

3. 調査

本研究では、日本広報学会に在籍している会員 645 名を対象に、2019 年 2 月 4 日から 24 日の回答期間を設け、オンラインでアンケート調査を実施した。アンケート内容は多岐にわたるが、本研究で用いるのはそのうち KSAs に関連する項目である。具体的には、知識 (Knowledge) 11 項目、技術 (Skill) 13 項目、能力 (Ability) 5 項目の三領域 29 項目について、どの程度それらを授業で提供できているか、また、新入社員の広報実務家はそれらをどの程度備えておくことが望ましいか、それぞれ 5 件法で回答を求めた。設問は、今後国際比較を行うことを念頭に、“Fast Forward”を参考にした (Commission on Public Relations Education, 2018; 国枝, 2019)。また、回答者が教育者か実務家のいずれであるかを問う設問や、回答者の担当科目や所属する学部・学科が設置している科目についての設問も設けた。

なお、“Fast Forward”を下敷きにして設問項目を設定したことから、米国の教育システムを前提とした質問項目も中には含まれている。技術における「アプリ開発」等がその一例である。日本の現状に合っていない設問ともなりうるが、将来的な国際比較の実施を念頭に、あえてこれらの項目も残すこととした。ただし、“Fast Forward”では知識について 12 項目の設問を設けていたが、解釈が多義的になる可能性、また、「グローバルな視点」や「多様性とインクルージョン」という項目が別に設定されていることを鑑み、本調査では「文化的視点」という設問を除く 11 項目で実施した。

結果の分析にあたっては、単純集計に加えて、教育者からの回答に関しては、授業で提供しているかどうかと新入社員の広報実務家が備えているべきかどうかについて、そのそれぞれの平均値は有意に差があるか否かを確認した。分析には IBM SPSS 25 を用いた。

4. 結果

有効回答は 134 件 (有効回答率 20.8%)、内教育者 25 件、実務家 109 件である。なお、本調査における「教育者」とは、過去 3 年間で少なくとも一度は大学において広報に関する授業を担当した人 (学部レベルに限る、非常勤講師を含む、ゲストスピーカーとしての単発の登壇は除く) を指している。

まず、教育者が所属している学部・学科において、“Professional Bond”で示された「5 コース基準」の各科目、ならびに“Fast Forward”で重視されている広報倫理に関する科目が設置されているかについて尋ねた結果、表 1 のような回答が得られた。

表 1
広報関連科目が学部・学科に設置されている割合

広報概論	53.30%	キャンペーン立案 ／ケース・スタディ	63.30%
調査方法	63.30%	広報に特化した インターンシップ	0.00%
広報に関する文書作成	30.00%	広報に関する倫理	16.70%

「調査方法」や「キャンペーン立案／ケース・スタディ」に関する科目は広報教育担当者が所属している学部・学科の 6 割以上で設置されているが、「広報概論」の設置は約半数にとどまっている。

米国の広報教育では重要視されている「文書作成」に関する科目の設置は3割にとどまり、「広報に特化したインターンシップ科目」を設置している学部・学科は存在しなかった。「広報に関する倫理」を教えている学部・学科もごく少数である。全体を通じて、米国では PRSSA の設立要件との関係で「5 コース基準」が広く浸透していることから考えると、日本では広報教育が体系的かつ広範に行われているとは言えないという事実が判明した。

次に、表2から表4で示しているのは、教育者が「授業で提供している」と回答した知識・技術・能力、および教育者と実務家が「新入社員の広報実務家が備えているべき」と回答した知識・技術・能力の平均値である。項目の順序は教育者が「授業で提供している」と回答した平均値と教育者が「新入社員の広報実務家が備えているべき」と回答した平均値の差(A-B)が小さかった順に並んでいる(*:5%水準で有意差あり, **:1%水準で有意差あり)。

表2
授業で提供している知識、新入社員の広報実務家が備えているべき知識

	授業で提供している (A)	新入社員の広報実務家が備えているべき			A-B	P
		教育者 (B)	実務家 (C)	BC平均		
マネジメント	4.00	4.20	4.17	4.18	-0.20	
危機管理	3.64	4.08	3.55	3.82	-0.44	
PRの理論	3.80	4.24	3.89	4.07	-0.44	*
社会的課題	3.96	4.48	4.47	4.47	-0.52	**
ビジネス知識	3.68	4.21	4.01	4.11	-0.53	**
社内広報/従業員広報	3.12	3.88	4.22	4.05	-0.76	**
グローバルな視点	3.40	4.20	4.27	4.23	-0.80	**
PRの歴史	2.96	3.80	4.20	4.00	-0.84	**
多様性とインクルージョン	3.48	4.32	4.45	4.38	-0.84	**
倫理	3.44	4.60	4.21	4.40	-1.16	**
PRの法律と規制	2.80	4.00	4.14	4.07	-1.20	**
平均	3.48	4.18	4.14	4.16	-0.70	

授業での提供に関しては、知識の「マネジメント」と能力の「問題解決」の2項目は4点以上であり、日本の広報教育者がこの2点の提供はできていると見做していることがわかる。知識において3点を下回るのは「PRの歴史」と「PRの法律と規制」の2項目のみであり、知識の提供も幅広くなされているほか、能力はすべての項目が3.60以上の点数となっている。逆に、技術においては「コミュニケーション」の3.84が最大、3点以上の項目も13項目中5項目にとどまっており、日本の大学においては広報の技術はそれほど教えられていないことがわかる。

また、「授業で提供している」「新入社員の広報実務家が備えているべき」のいずれの設問についても、能力が最も重視され、その次に知識、技術となっていることが分かる。“Fast Forward”を見ると、米国での調査結果は能力、技術、知識の順で重視されており、日米両国で技術をどのように捉えているかに差があることがわかる。

表 3

授業で提供している技術、新入社員の広報実務家が備えているべき技術

	授業で提供している (A)	新入社員の広報実務家が備えているべき			A-B	P
		教育者 (B)	実務家 (C)	BC平均		
調査と分析	3.48	4.12	4.00	4.06	-0.64 *	
ソーシャルメディアの管理	3.44	4.12	4.24	4.18	-0.68 *	
コミュニケーション	3.84	4.76	3.82	4.29	-0.92 **	
メディア・リレーションズ	3.12	4.04	3.89	3.97	-0.92 **	
グラフィック・デザイン	2.16	3.28	3.82	3.55	-1.12 **	
文章作成	3.00	4.16	3.41	3.78	-1.16 **	
編集	2.72	3.92	3.38	3.65	-1.20 **	
ストーリーテリング	2.56	3.96	3.60	3.78	-1.40 **	
パブリック・スピーキング	2.24	3.68	3.75	3.72	-1.44 **	
ウェブサイト開発	1.64	3.12	3.72	3.42	-1.48 **	
アプリ開発	1.40	2.96	3.30	3.13	-1.56 **	
オーディオ／ビデオ制作	1.68	3.28	3.04	3.16	-1.60 **	
スピーチライティング	2.16	3.88	4.63	4.26	-1.72 **	
平均	2.57	3.79	3.74	3.76	-1.22	

表 4

授業で提供している能力、新入社員の広報実務家が備えているべき能力

	授業で提供している (A)	新入社員の広報実務家が備えているべき			A-B	P
		教育者 (B)	実務家 (C)	BC平均		
戦略的計画立案	3.96	4.12	3.78	3.95	-0.16	
問題解決	4.00	4.32	4.18	4.25	-0.32	
分析的思考	3.84	4.44	4.38	4.41	-0.60 *	
創造的思考	3.60	4.32	4.09	4.20	-0.72 **	
批判的思考	3.60	4.40	4.30	4.35	-0.80 **	
平均	3.80	4.32	4.14	4.23	-0.52	

教育者の「授業で提供している」「新入社員の広報実務家が備えているべき」項目に関する回答 (A-B) にのみ注目すると、すべての項目についてマイナスの結果となっている。この結果は、教育者自身が、授業ではどの項目についても新入社員に求められる水準まで提供できていないと捉えていることを意味している。回答差が 0.5 以下で比較的少ない、すなわち比較的授業で提供されているとも解釈できる知識は「マネジメント」と「危機管理」、「PR の理論」であり、技術には該当項目がなく、能力については「戦略的計画立案」と「問題解決」がある。

5. 議論

本研究は日本における広報教育の実態を初めてアンケートという形で集計したものであり、多くの知見が得られた。ここでは特に、第 2 章で提示した 2 つのリサーチ・クエスチョンに対する解を中心に、議論を展開する。

5-1. 日本の大学における広報教育の概要

RQ1 は日本の大学においてどのような広報教育が行われているのかを明らかにすることであった。

まず、回答した教育者が所属する学部・学科において、半数以上には「広報概論」「調査方法」「キャンペーン立案／ケース・スタディ」といった科目が設置されていることが明らかとなった。「5 コース基準」によってこれらの科目が 100%に近い形で導入されている米国と比較すると心許なくはあるものの、特に知識や能力を伸ばす科目が多く設置されている。逆に、広報に関する技術の中核を占める「文書作成」を科目として設置している大学は少なく、「広報に特化したインターンシップ」を設置している大学は皆無である。

これらの設置科目の傾向差は、日本においては、大学で学んでいることと就職する業種・職種が必ずしも一致するとは限らないことと軌を一にしている。大学で広報について学んでもそれが就職後に直結しないのであれば、教えられるべき内容は広報に特化した技術的なそれというよりは、より汎用的な能力、あるいは教養としての知識となることは推測に難くない。伊吹 (2017b) が報告している、米国においては授業内で卒業後の進路との関係性が明示されることとは対照的である。「広報に関する倫理」も、それが広報に特化したものであるならば、大学での学びと就労とが直結しない日本において科目設置が進まないのは当然の理と言える。また、授業で提供されるものや新入社員が持っているべきものについて、日本においては能力、知識、技術の順で重視されていることも、設置科目の傾向差や大学での学びと就労とが直結しないことと軌を一にしている。

解釈が分かれるのは、このことを良しとするか否か、であろう。良く解釈すると、日本の広報教育は日本の人事制度(特に採用制度)に適応する形で発展してきていると考えることができる。濱口(2013)が言うメンバーシップ型社会においては、研究職や一部の専門職を除けば、どのような業種・職種で働くことになっても活かすことができるような内容を大学で学ぶことが、結果として社会がうまくまわることに繋がっていく。

一方で、「専門職を除けば」ということは、すなわち、日本においては広報実務家が専門職ではないことを、この解釈は暗黙の前提としている。確かに、現状では日本の事業会社においては広報実務家の多くがジョブ・ローテーションの一環で広報担当に就くことが多い。いわば「ジェネラリスト広報」である(Kunieda, Yamamura, and Miyabe, 2018)。実際、伊吹(2013)が報告しているように、実務家自身ですら自らが専門職であると考えているとは必ずしも言えない。しかし、もし広報職の専門職化に対する取り組みを本格化させるのであれば、現在の大学における広報教育では社会の要請に応えることはできない。教育が職業を作るのか、職業に求められる教育を行うのか、これは「ニワトリが先かタマゴが先か」のような問題であるが、いずれであったとしても如何にして米国流のジョブ型社会に教育も社会そのものも変えていくのかということを考える必要がある。

5-2. 教育内容と新入社員に求められる KSAs との関係

RQ2 は広報教育の内容と新入社員の広報実務家が備えているべき KSAs との間の相違に関するものである。この点に関してまず注目すべきは、すべての項目についてマイナスの結果、すなわち授業ではどの項目についても新入社員に求められる水準まで提供できていないという点である。もしかすると、この結果をもって、広報教育者はサボっていると思ふこともできるかもしれない。しかし、おそらく実態はそうではないと考えられる。

まず、“Fast Forward”と比べても、新入社員の広報実務家が備えているべき知識・技術・能力が高い値で出ていることが挙げられる。特に B と C を比べたときに、B すなわち教育者の評価の方が高く出

ている項目が多く、そもそも差がつきやすいような数字が出てしまっているということが考えられる。なぜ高い値で出てきているのかについては、設問文も含めて、詳細に検討する必要があるだろう。次に、有意差が出なかった4つの項目は、いずれも授業提供の評価点が高い。すなわち、教員が力点を置いて教えている項目については、十分に新入社員に必要なレベルにまで知識や能力をつけることができていると見做すこともできる。そしてなにより、先にも述べた通り、大学での学びと就労とが直結しない日本においては、広報という限られた職種にのみ適応して授業を提供することの方が学生にとってのリスクが大きいため、教育者は新入社員に求められるレベルにまで知識や能力、なにより技術を引き上げることを意図的にしていないのではないかと考えられる。ただし、この点については本調査からなにがしかを窺い知ることはできない。インタビュー調査などの質的な手法を組み合わせることで、この点についての深い理解が得られるであろうと考える。

6. おわりに

本研究は、2019年2月に実施したアンケート調査の結果に基づき、日本の大学で実際に教えられている教育内容、そして教育内容と新入社員の広報実務家が備えているべきこととの間に相違があるのかどうかを明らかにすることを目的としていた。本研究で実施した調査は、日本における広報教育の実態を初めてアンケートという形で集計したものであり、多くの知見が得られた。本研究では教育者が提供している知識・技術・能力や、新入社員の広報実務家が求められている知識・技術・能力に関する回答の結果と分析を取り上げたが、このことにより今後の議論のベースとなるデータを提供できたのではないかと考えている。

本研究では限られた紙幅の中でリサーチ・クエスチョンに基づいた調査結果を報告しているが、本研究で触れたものはもちろん、本研究では触れられなかったものも含め、他にも多くの論点が存在する。まずもって、日本における広報教育の実態を初めて明らかにした調査だからこそ、単純集計結果からだけでもいろいろなことが言えるであろう。さらには、性別、年齢、実務経験の年数などによる回答差に注目したより深い分析を行うことで見えてくるものがあるかもしれない。第5章でも述べた通り、インタビューをはじめとする質的な調査を補完的に実施することで、日本の大学における広報教育についてより深い洞察が得られることも想像に難くない。インタビュー対象者は大学教員だけでなく、広報人材を採用しようとしている事業会社やPRエージェンシーの人事担当者、なにより当事者である学生自身も視野に入れるべきであろう。

また、本研究で実施した調査は“Fast Forward”をベースに設問を考えたものであるが、これは国際比較を念頭に置いたものである。日米の比較を両国の採用システムや教育制度との関係の中で分析することもまた、今後なされるべき研究である。広報実務家の専門職化という観点からは、たとえば、新入社員の広報実務家に求められる要素のどの部分をどの程度大学教育はカバーすべきで、どの部分はOJTをはじめとする就業後の教育によってカバーすべきかといった、広報教育についての役割分担の議論も必要であろう。なにより、新卒一括採用からの変化が昨今の経済界の動きとして見受けられるが、変化後も「能力>知識>技術」の順で重視することは変わらないであろうか。もし変わるとしたら、その際に求められる大学教育とはどのようなものであろうか。これらのことを考えることが、ひいては日本における広報のあり方を考えることにも繋がってこよう。

謝辞

本論文は JSPS 科研費 JP26780222 ならびに日本広報学会 2018・2019 年度学会研究助成 B 「日本の大学における

広報教育の実態把握」の成果の一部である。研究へのサポートに記して感謝申し上げたい。また、匿名査読者からの有益なコメントにも感謝申し上げる。なお、本論文のありうべき誤謬は全て筆者の責に帰するものである。

参考文献

- Commission on Public Relations Education (2006). *The Professional Bond*. Retrieved April 8, 2017, from http://www.commpred.org/_uploads/report2-full.pdf
- Commission on Public Relations Education (2018). *Fast Forward: Foundations and Future State. Educators and Practitioners*. Retrieved December 29, 2018, from <http://www.commissionpred.org/commission-reports/fast-forward-foundations-future-state-educators-practitioners/>
- 濱口 桂一郎 (2013). 若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす—— 中央公論新社
- 伊吹 勇亮 (2013). PR エージェンシーにおける広報専門職のキャリア形成——定量調査の単純集計分析を中心に—— 京都産業大学総合学術研究所所報, 8, 93-101
- 伊吹 勇亮 (2014). 日本の高等教育機関における広報教育の現状と課題 日本広報学会第 20 回研究発表全国大会 予稿集, 113-116
- Ibuki, Y. (2016, March). *When in Japan, Do as the Japanese Do: Public Relations Education for Undergraduates, Job-Hunting Process, and Professionalism in Japan*. Paper presented at the 19th annual International Public Relations Research Conference, Miami, FL.
- 伊吹 勇亮 (2017a). アメリカの大学における広告・広報教育の現状 (上) ——カリキュラム構成と影響要因—— 日経広告研究所報, 293, 46-53
- 伊吹 勇亮 (2017b). アメリカの大学における広告・広報教育の現状 (中) ——広告・広報科目の授業内容—— 日経広告研究所報, 294, 26-31
- 伊吹 勇亮 (2017c). アメリカの大学における広告・広報教育の現状 (下) ——「教室の外」における教育機会—— 日経広告研究所報, 295, 52-58
- 国枝 智樹 (2019). CPRE 報告書"Fast Forward"から見る米 PR 教育の現状と日本への示唆 コミュニケーション研究, 49, 57-76
- Kunieda, T., Yamamura, K., & Miyabe, J. (Eds.). (2018). *Public Relations in Japan: Evolution in a Culture of Lifetime Employment*. Oxon: Routledge.
- 真部 一善 (2019). 広報・PR 実務者の能力レベルと習得すべき「知識」及び「技術・技能」についての考察 広報研究, 23, 133-145
- 和田 仁 (2015). 日本における PR 教育の発展:1945-2005——大学における PR 講座の変化と主要関連文献の推移から—— 広報研究, 19, 4-20

【論文履歴】 初稿受理日：2020年11月30日、掲載確定日：2021年1月23日

【著者連絡先】 伊吹勇亮：ibuki@cc.kyoto-su.ac.jp

State of public relations education in Japan: 2019 survey of practitioners and educators

Yusuke IBUKI Tomoki KUNIEDA
(Kyoto Sangyo University) (Sophia University)

Abstract

Based on the results of a survey conducted in February 2019, this study analyzes whether there is a difference between what is actually taught in Japanese universities and what newly hired public relations practitioners should be equipped with, in terms of knowledge, skills, and abilities in public relations. The results of the survey showed that for both "provided in the classroom" and "should be equipped by newly hired public relations practitioners," abilities were the most important, followed by knowledge and skills. It was also found that universities did not provide any of the items to the level expected for a new employee.

Key words: public relations education for undergrads, knowledge, skills, and abilities for public relations, professionalization in public relations, public relations practitioner, membership-based employment