

広報担当者に求められるスキルと身に付けたスキルのギャップについての考察

山本 智（ちそう株式会社） 若旅多喜恵（株式会社 LIG） 古澤周作（株式会社委託ナビ）

要旨：「広報担当者に求められるスキル」を議論する材料とするために、「最初に身に付いたスキル」と「最初に身に付けるべきスキル」について、広報担当者 42 名にアンケートを実施した。その結果、身に付いたスキルとして「情報創造力」「情報発信力」が、身に付けるべきスキルとして「情報収集力」「関係構築力」が上位を占め、ギャップがあった。これは、社会や企業から社外広報機能を求められた結果、このニーズに対する表面的なスキルを優先的に身に付けている現状に対し、その根幹となるスキルを身に付けるべきとの意識の差だと考えられた。

キーワード：広報スキル、身に付いたスキル、身に付けるべきスキル、広報担当者調査、人材育成

1. はじめに

経営機能の一つとして、企業で展開されている広報活動。昨今、様々な場面で企業の透明性が求められ、情報発信の重要性が高いこともあり、広報担当者向けのセミナーや勉強会など関連イベントは数多く開催されている。一方で、それらのイベントはノウハウの共有や事例紹介の場がほとんどであること、また、日々の業務に忙殺されているなどの理由、部門内の人員が少ないなどの悩み（経済広報センター、2018）により、著者らは広報活動や職務そのものの自体を深く考える場、自身の「広報観」を養う場が少ないことに課題を感じていた。

この課題感に対し、様々な広報課題を有志の広報担当者で考え、意見交換を重ね、業務を行う上での軸となる考え方を身に付ける場を設けるべく、著者らは 2019 年 2 月より「広報を考える会（以下 える会）」を月に 1 度開催してきた。える会では、様々な企業の広報担当者にも参加いただきながら議論を重ね、自身が考える「広報観」を養う努力を重ねてきた。議論してきたテーマは、「広報とは何か」「社内広報の位置づけ」など様々だが、最も関心が高いテーマが「広報人材の育成」（広報担当者をどう育てるべきか、広報担当者としてどうスキルを伸ばしていくか）であった。

これまでも、える会やそれ以外の場で広報担当者と意見交換をしている中で、広報担当の育成について満足に行えている企業は少なく、課題を抱えていると感じていた。特にベンチャー企業や中小企業など、広報における人的リソースが十分ではない企業にあっては、広報担当者自身、「職場で自身が初めて担当する」「同じ職務の先輩社員がいない」「一人で全社広報を担う」というケースも多く、どのようにそのスキルを磨いていくのか悩んでいることも多かった。また、大手企業であっても、異動や部門内のジョブローテーションにより計画的な育成が難しいケースもあった。

この「広報人材の育成」というテーマ議論をするために、まずその第一歩はどのスキルを培うのがよいのかということ検討したく先行研究などを調査したが、厚生労働省（2008）に「獲得しておくことが望ましいスキル」が整理されているものの、その現状を捉えた調査結果などを見つけることはできなかった。

そこで、「広報人材の育成」について議論を深めるにあたり、その材料となる現状のデータを収集するべく「広報担当者に必要なスキル意識調査」（以下 本調査）を行った。本稿では、その調査結果の精査と、本調査の結果とすでに検討されている「獲得しておくことが望ましいスキル」との比較から、広報スキルの現状と課題、解決方法の一例を考察してみたい。

2. 手法

本調査は、Google Form を活用して調査票を作成し（図 1）、インターネット調査により実施した。設問の作成に当たっては、多忙な広報担当者の負荷を鑑み、隙間時間に回答できるよう限定した少数の設問とした。アンケートは、える会メンバーのネットワークおよび『あなたの広報 PR』を 5 分でシェアするライトニングトーク大会 PRLT (<https://prlt.connpass.com/>) に協力いただき、広報担当者、広報担当経験者にメールや Facebook/Twitter でのアンケートフォームの拡散により配布した。

質問項目は、所属する企業規模や業種など回答者の属性を選択式で、「最初に身に付いたスキル」と「身に付けるべきスキル」の二つについては記入式で収集し（図 1）、複数回答も可とした。回答は、電通パブリックリレーションズ社企業広報戦略研究所の「広報オクトパスモデル」の項目を参考に、「情報収集力」「情報分析力」「戦略構築力」「情報創造力」「情報発信力」「関係構築力」「危機管理力」「広報組織力」の 8 つに分類した。この 8 つに分類が難しい回答については、「その他」として扱った。また、回答内容についてヒアリングする可能性も考慮し、任意で連絡先を収集した。なお、業種は総務省（2013）の日本標準産業分類を採用した。

<調査概要>

調査期間：2019 年 6 月 29 日～8 月 2 日

調査方法：Google Form を活用したインターネット調査

調査企画・実施：広報を考える会

調査協力：PRLT

調査対象者：事業会社の広報担当者（兼務含む）、広報担当経験者、フリーランス等の広報パーソン

アンケート配布：個別でのメール連絡、SNS での拡散

アンケート配布数：SNS での拡散を含むため不明

回答者数：42 名

3. 結果

3-1. 回答者の属性

回答は、前述のとおり、42 名より回収した。回答いただいた方の属性は、企業規模では、30 人以下の企業が 33.3%と最も多く、31～100 人の企業が 11.9%と最も少なかった（図 2）。業種は、情報通信業が 35.7%と最も多く、次いでサービス業（他に分類されないもの）の 19.0%となった（表 1）。「農業・林業」「漁業」など 1 次産業に所属する企業、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業・郵便業」などインフラ事業を行う企業からの回答はなかった。

また、その他への回答については、特に再分類はせず、そのままの記載を活かした。

3-2. 最初に身に付いたスキルへの回答

最初に身に付いたスキルとして、複数回答を含む 49 件の回答を得た。回答内容は、ライティング、プレスリリースの書き方など「情報創造力」を挙げた担当者が 30.6%と最も多く、次いで、プレスリリースの配信、自社・業界・顧客を理解して語れる力など「情報発信力」および記者や経営者とのコミュニケーション、関係各所との調整力など「関係構築能力」が 20.4%となった（図 3 上段）。全回答は表 2 に示す。この 3 項目で 70%超とほとんどの担当者がこれらのスキルを挙げていた。

重複回答している担当者は、主に「情報創造力」および「情報発信力」に加えて、その他のスキルを挙げていることが多かった。

図1：調査シート

【回答時間約5分】広報担当者に必要なスキル意識調査

有志であつたり広報について考え、議論する会「広報を考える会（える会）」では、現在、広報担当者に必要なスキルは何か、まず何を身に付けるべきかなどの議論をしています。そこで、広報をご担当されているみなさまの考える、広報担当者に必要なスキルのなかで、まず、何が必要であると考えていらっしゃるかを伺いたく、本調査を企画いたしました。

調査結果については、回答いただき、ご希望されたみなさまに共有させていただきます。

お忙しいとは存じますが、約5分程度の回答にご協力いただけますと幸いです。

※企業規模やステージによっても異なると考えておりますので、すべての方を対象としております。

※書籍などに書いてあったものやほかの方が話された事ではなく、ご自身の経験やお考えを基に回答いただけますと幸いです。

※誠に勝手ではございますが、回答の締め切りを7/24（水）中としておりますので、ご協力をお願いいたします。

Q1.企業規模を教えてください*

☐ ～30人
☐ 31～100人
☐ 101～500人
☐ 501人～

Q2.貴社の事業に最も近い業種を教えてください*

☐ 農業、林業
☐ 漁業
☐ 鉱業、採石業、砂利採取業
☐ 建設業
☐ 製造業
☐ 電気・ガス・熱供給・水道業
☐ 情報通信業
☐ 運輸業、郵便業
☐ 卸売業・小売業
☐ 金融業、保険業
☐ 不動産業、物品賃貸業
☐ 学術研究、専門・技術サービス業
☐ 宿泊業、飲食店業
☐ 生活関連サービス業、娯楽業
☐ 教育学習支援業
☐ 医療、福祉
☐ 複合サービス事業
☐ サービス業（他に分類されないもの）
☐ 公務（他に分類されるものを除く）
☐ その他...

Q3.広報担当に携わるときに、最初に身に付いたスキルは何ですか？*

記述式テキスト（長文回答）

Q4.広報担当として最初に身に付けるべきスキルは何だと思えますか？*

記述式テキスト（長文回答）

Q5.差し支えなければ、メールアドレスを教えてください。（内容について伺いたい場合に使用します。また、調査結果の共有をご希望される場合にも記載をお願いします）

記述式テキスト（長文回答）

Q6.差し支えなければ、お名前を教えてください。（内容について伺いたいときのみ使用します）

記述式テキスト（長文回答）

図2：回答者の所属企業の人数規模（n=42）

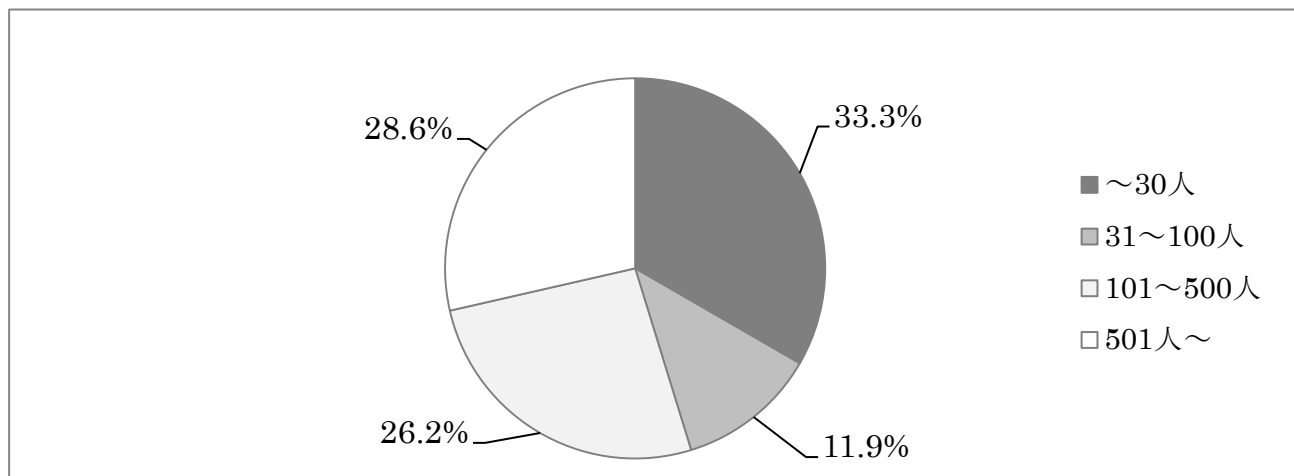
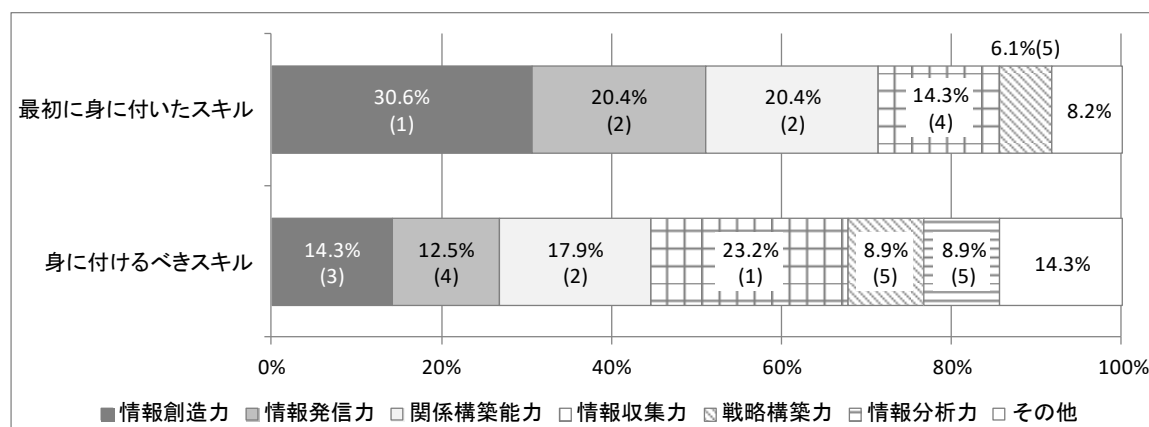


表1：回答者の所属企業の業種（n=42）

	回答数	%
情報通信業	15	35.7%
サービス業（他に分類されないもの）	8	19.0%
教育学習支援業	3	7.1%
建設業	3	7.1%
製造業	2	4.8%
卸売業・小売業	2	4.8%
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.4%
複合サービス事業	1	2.4%
金融業、保険業	1	2.4%
宿泊業、飲食店	1	2.4%
学術研究、専門・技術サービス業	1	2.4%
HR tech	1	2.4%
マーケティングサービス	1	2.4%
マーケティングリサーチ	1	2.4%
Webメディア、IT	1	2.4%
計	42	100.0%

図3：広報担当者として初めに身に付いたスキル（n=46）と初めに身に付けるべきスキル（n=56）

※グラフ内パーセンテージ下の（ ）内数値は各スキルにおける順位



3-3. 最初に身に付けるべきスキルへの回答

最初に身に付けるべきスキルとして、複数回答を含む 56 件の回答を得た。回答内容は、調べるスキルや商品・サービスの知識など「情報収集力」が 23.2%と最も高く、次いで、交渉、調整力など「関係構築力」が 17.9%、文章のライティング、プレスリリースの書き方など「情報創造力」14.3%と続いた（図 3 下段）。全回答を表 3 に示す。

最初に身に付いたスキルで 30.3%と最も高かった「情報創造力」は、14.3%と半数以下のポイント（pt）となり、新たに「情報分析力」が項目として挙げた（図 3）。また、最大ポイント差は 5.3pt で、身に付いたスキルのように 10pt 以上の差がある、飛び抜けて高い項目はなく、幅広く挙げた。

4. 考察

本調査の結果を踏まえ、最初に身に付けたスキルと最初に身に付けるべきスキルの間の実態と意識の差、および本調査から見える実態と厚生労働省（2008）に挙げられている理想的な姿の比較を行っていきたい。

4-1. 身に付いたスキルと身に付けるべきスキルのギャップ

最初に身に付いたスキルで最も多かった「情報創造力」とその次に多かった「情報発信力」は、500 人以上の企業や 30 人以下の企業の担当者も挙げていることから（表 2）、スタートアップ、大手企業問わず、広報機能として情報をいかに作り、発信していくか、特にプレスリリースなどの社外広報的機能、スキルが経営から広報に求められている事が感じられる結果となった（図 3、表 2）。

これは企業の広報部門を対象にした経済広報センター（2018）の調査結果で、広報で対応している広報活動として「報道対応」がトップに挙げられていること（99.5%）、一般の方が広報機能をどのように見ているかを捉えた経済広報センター（2019）の調査結果で、思い浮かぶ広報部門の仕事、広報部門で重要だと思う仕事でいずれも「報道対応」が最も高いことから（それぞれ 89%、77%）、社会からも、経営者・広報責任者からも「どう情報を創っていくか」「どう発信していくか」が広報機能の根幹と考えられていることがこの傾向を生んでいると考えられる。つまり、「広報機能＝情報創造力・情報発信力」と経営、社会ともにイメージしていることが示唆されるのではないだろうか。広報機能は、情報を創り（編集し）、発信するだけではなく、例えば、公聴という情報を取り入れる機能もあるが、このイメージはあまり持たれていないことも、最初に身に付いたスキルとして本調査で上位に挙がってこない理由かもしれない。本来持つ機能を広報が存分に発揮し、企業活動に貢献していくためには、このイメージを変えていくことも重要な取り組みなのかもしれない。

次に、最初に身に付けるべきスキルについて見てみると、身に付いたスキル（49件、表2）に比べ、身に付けるべきスキルには多くの回答（56件、表3）が集まった。また、戦略構築へのコメント、マーケティングなど過去は別の組織が担ってきたスキルなども挙げられており、今後もしくは現在も、広報担当に求められるスキル、知識は多様化していることを現場が感じている可能性が考えられた。

また、「情報創造力」「情報発信力」をスキルとして最初に身に付けた傾向が多数を占めるにも関わらず（図 3 上段、表 2）、それらのスキルよりも「情報収集力」「関係構築力」が優先的に挙がる結果となった（図 3 下段、表 3）。これは情報を創る・編集するためにはそのネタを収集するための力とそのネタ元となる社内ネットワークが必要であり、発信するためには情報の受け手となるメディアネットワークが重要だと業務を行う上で感じているため、表面的なスキルではなくその根幹となるスキルを“最初”に身に付けるべきスキルとして考えていると考えられる。

表2：広報担当者として初めに身に付いたスキル回答（49件）

◆情報創造力（15人）
・ライティング（マーケティングサービス/501人～）
・ライティング（宿泊業、飲食店/501人～）
・ライティング（その他サービス業/～30人）
・伝わる文章を書くスキル（その他サービス業/～30人）
・文章作成スキル（マーケティングリサーチ/501人～）
・文書作成（情報通信業/101～500人）
・文章力（製造業/501人～）
・リリースライティング（建設業/～30人）
・プレスリリースの書き方（情報通信業/31～100人）
・プレスリリースの書き方（その他サービス業/～30人）
・プレスリリース作成（情報通信業/101～500人）
・プレスリリースの書き方（情報通信業/501人～）
・文章のライティング、カメラの撮影技術、写真加工・合成、動画編集、ナレーション（製造業/～30人）
・原稿の校正、社内報執筆/編集、写真撮影、メルマガ編集、プレスリリース、広告制作（情報通信業/101～500人）
・コンテンツ制作（金融業、保険業/31～100人）
◆情報発信力（10人）
・会社の事業と製品と属する業界と顧客を理解して語れる力（情報通信業/31～100人）
・広報という仕事の存在意義を言語化し社内に伝えて共感してもらうスキル（教育学習支援業/501人～）
・自社の理念を話すスキル（情報通信業/～30人）
・電話での問い合わせ時に、相手のニーズと自社のサービスを合致させていく話術（卸売業・小売業/501人～）
・プレスリリース配信（情報通信業/101～500人）
・プレスリリース配信（情報通信業/101～500人）
・広報イベントの企画～実施（Webメディア、IT/～30人）
・パンフレット制作、イベント企画運営、ホームページ更新、メルマガ配信（情報通信業/101～500人）
・SNS運用（情報通信業/501人～）
・SNS運用、ブランド管理（金融業、保険業/31～100人）
◆関係構築能力（10人）
・メディアリレーション構築力（複合サービス事業/～30人）
・コミュニケーション能力（情報通信業・101～500人）
・経営者とのコミュニケーション（情報通信業・101～500人）
・記者の方とのリレーションの築き方（卸売業・小売業/101～500人）
・記者とのコミュニケーション（Webメディア、IT/～30人）
・メディアプロモート（その他サービス業/101～500人）
・関係構築力（その他サービス業/101～500人）
・関係各所との調整力（情報通信業/101～500人）
・調整力（情報通信業・31～100人）
・調整力（学術研究、専門・技術サービス業/～30人）
◆情報収集力（7人）
・情報に抵抗なく触れられるスキル（その他サービス業/～30人）
・自社、顧客、業界関連のメディア報道をモニタリングするスキル（教育学習支援業/501人～）
・社内情報のキャッチアップ力（情報通信業/～30人）
・リサーチスキル（情報通信業/101～500人）
・メディアの勉強と自社サービスの勉強（建設業/101～500人）
・相手の話をよく聞いて理解する力（その他サービス業/～30人）
・社内での情報収集能力、会社の基本情報を覚える（情報通信業/501人～）
◆戦略構築力（3人）
・アクションプランを策定する力（教育学習支援業/～30人）
・ゴール設定（情報通信業/101～500人）
・ステークホルダー全ての視点を持って考えること（HR tech/～30人）
◆その他（4人）
・営業力（生活関連サービス業、娯楽業/501人～）
・段取り力（建設業/501人～）
・マルチタスクを処理する（情報通信業/31～100人）
・活字慣れ（その他サービス業・501人～）

表 3: 広報担当者として初めに身に付けるべきスキル回答（56 件）

◆情報収集力（13人）
・調べるスキル（その他サービス業/～30人）
・情報収集能力（建設業/501人～）
・適切な情報収集力（教育学習支援業/501人～）
・情報収集力（教育学習支援業/～30人）
・商品・サービスの知識（広く、できるだけ深く）（卸売業・小売業/501人～）
・社内での情報収集能力、会社の基本情報を覚える（情報通信業/501人～）
・社内の情報を正しく収集し、理解する能力（金融業、保険業/31～100人）
・自社のことを理解する力（その他サービス業/～30人）
・企業のミッションビジョン、サービスへの理解、情報収集力（情報通信業/101～500人）
・会社理解（情報通信業/～30人）
・メディア側の立場に立てる（メディア特性、仕事理解）（その他サービス業/501人～）
・メディアに関する知識（その他サービス業/～30人）
・メディア知識（情報通信業/101～500人）
◆関係構築力（10人）
・人脈づくり（学術研究、専門・技術サービス業/～30人）
・（色んな関係者との）関係構築力、交渉、調整力（情報通信業/101～500人）
・ベンチャーであれば関係構築力（その他サービス業/101～500人）
・社内人脈の構築（情報通信業/101～500人）
・社内の関係各所との信頼関係を築くこと（情報通信業/101～500人）
・社内のキーマンとコミュニケーションを取れる人間関係構築力（Webメディア、IT/～30人）
・社内協力者のネットワークづくり（情報通信業/501人～）
・コミュニケーション能力（製造業/501人～）
・コミュニケーションスキル（マーケティングリサーチ/501人～）
・情報収集のためのコミュニケーション力（教育学習支援業/～30人）
◆情報創造力（8人）
・人並みの文章力（Webメディア、IT/～30人）
・ライティング（マーケティングサービス/501人～）
・文章のライティング（製造業/～30人）
・文章力（情報通信業/501人～）
・プレスリリースの書き方（情報通信業/501人～）
・企画力（情報通信業/101～500人）
・編集力（テキストに限らず、企業と社会文脈とを繋げる情報の編集力）（情報通信業/31～100人）
・編集する力（教育学習支援業/501人～）
◆情報発信力（7人）
・自社の事業やサービスについて口頭か文章で分かりやすく伝える力（その他サービス業/～30人）
・自社サービスをわかりやすく説明する力（建設業/101～500人）
・会社の事業と製品と属する業界と顧客を理解して語れる力（情報通信業/31～100人）
・自社を様々な切り口で見て、企画立案して発信すること（その他サービス業/～30人）
・なぜ今なのかを伝えるスキル（卸売業・小売業/101～500人）
・プレゼン力（情報通信業/31～100人）
・社内PRスキル（情報通信業/101～500人）
◆戦略構築力（5人）
・ゴールから逆算する考え方。誰にどうなってほしいか？を考える癖（HR tech/～30人）
・戦略立て（目的からの逆算思考）（卸売業・小売業/101～500人）
・目標設定力（情報通信業/101～500人）
・広報的思考（複合サービス事業/～30人）
・戦略考察、要件定義力（情報通信業/101～500人）
◆情報分析力（5人）
・分析力（情報通信業/101～500人）
・情報を解釈する力、思考する力（教育学習支援業/～30人）
・市場・顧客、競合、自社、メディア報道という外部環境を分析するスキル（教育学習支援業/501人～）
・市場分析力（卸売業・小売業/101～500人）
・経営分析のスキル全般（MBAとか中小企業診断士に関する知見全般）（建設業/～30人）
◆その他（8人）
・マーケティング（その他サービス業/101～500人）
・マーケティング（宿泊業、飲食店/501人～）
・営業スキル（Webメディア、IT/～30人）
・アタック力（生活関連サービス業、娯楽業/501人～）
・まず熱意（その他サービス業/101～500人）
・外側から俯瞰と内側からのキャッチアップのバランス力（情報通信業/～30人）
・やりきる力（情報通信業/31～100人）
・目の前のことを疑い、本質を見極める力、自分を客観視して継続して学ぶ力（教育学習支援業/～30人）

著者の一人が以前所属していた企業では、所属当時、広報担当者は社内広報担当者として社内報などの取材を通して社内ネットワークを構築した後、ジョブローテーションによる社外広報を担当するという育成がなされていた。そうすることで、社外広報担当時に、社内広報担当時に培った文章力はもちろん、社内報取材時の社内ネットワークを活用してプレスリリースなど社外への情報発信ネタの収集を行うことができ、一方で、リスク時には社内のキーマンを押さえていることで的確な情報マネジメントが自然とできるような育成方法だったのではないかと今では感じている。

そこで、本調査の結果から考えられる広報担当者がスキルを培う上で意識すべきことの一案として、次の二つが考えられる。一つは、最初に身に付けるべきスキルを実際に身に付けていくために、特にベンチャー、中小企業では社外広報から広報担当者としてのキャリアをスタートするケースが多いことが推察できるが（図3上段、表2）、ネタ元としてのネットワーク構築を考慮し、社内広報も担当就任時から意識するという。もう一つは、自社の客観的な把握と様々な情報の入手およびその経路構築のために、他社広報担当者をはじめ社外の人とも交流していく機会を広報担当者自身が数多く意識して創ることである。各社のニーズ、各担当者の業務負荷によって、この案の実現性は左右されてしまうが、本調査を踏まえた一つの案として提示しておきたい。

4.2. 本調査結果と理想的なキャリアステップの比較と提言

ここでは、厚生労働省（2008）がまとめる職業能力評価基準を理想的なキャリアステップの一例として仮定し、比較した。

厚生労働省（2008）がまとめる職業能力評価基準では、レベルごとに能力ユニットとその概要、能力細目、職務遂行のための基準、必要な知識が設定されている。最初に身に付いたスキル、身に付けるべきスキルの実態把握という本調査の趣旨を鑑み、レベル1・スタッフの記載項目と比較してみたい。

レベル1には①情報収集とフィードバック基礎、②社内広報基礎、③対外広報基礎の3つのユニットが設定されている。能力細目は、それぞれ3項目が設定されているが、その最初の項目は、ページ立ての順番を能力獲得順序と仮定した場合には、情報収集とフィードバック基礎の「情報収集活動の推進」となっている。そのほかの社内広報基礎、対外広報基礎は「担当業務に関する作業方法・作業手順の検討」となっていることから、スキルとしては「情報収集力」と考えた。

その結果、本調査結果と厚生労働省（2008）の職業能力評価基準で最初に身に付けるべきスキルは一致していた。厚生労働省（2008）が基準策定時に、学識経験者や幅広い業界の企業委員からなる委員会を踏まえて改訂していることを考えると、本調査の調査範囲は限られているが概ね傾向を捉えられている可能性があると考えられる。委員会では、大手企業で経験を積まれた方が多いと推測されるが、本調査では、企業規模による違いが見られなかったこと、小規模企業の回答も多くあり、「情報収集力」は企業規模に関わらず、最初に身に付けるべきスキルとして考えられている事が推測される。

一方で、最初に身に付けるべきスキルとして、本調査の回答者である広報担当者の考えるものと職業能力評価基準が一致するにもかかわらず、アンケート、アンケート後のヒアリングを通して、この基準に関する話を聞くことがなかった。本調査はこの基準の検討を目的としていないこと、最初に身に付けるスキルのみの比較ではあるが、職業能力評価基準の認知度には課題があり、この基準がもっと広く知られることにより、広報担当者の「広報人材の育成」に関する悩み、課題が解消される可能性があるとも考えている。本稿が少しでもそのお役に立てるのであれば幸いである。

4-3. 本調査の課題と改善点

本調査では、スキルを中心に扱ったが、特に最初に身に付けるべきスキルについては、広報業務の経験年数によって考え方が変わる可能性があることが、このデータを元に行った議論のなかで出てきた。次回以降、調査時には、広報経験年数は設問項目に入れる必要があると感じた。

謝辞

アンケートの配布に際しては、PRLT の力もお借りした。また、無償にもかかわらず、多くの広報担当の方にアンケート、インタビューに協力いただいた。この場を借りて感謝申し上げたい。

引用文献

一般社団法人経済広報センター(2018). 第 13 回企業の広報活動に関する意識実態調査報告書, 99p, 一般社団法人経済広報センター 国内広報部

一般社団法人経済広報センター(2019). 社会公聴アンケート「企業の広報部門の役割に関する生活者の意識調査」調査結果, ネットワーク通信, 80, 1-7.

厚生労働省(2008). 職業能力評価基準の策定業種一覧 2. 職業能力評価基準の業種別データ一括ダウンロード 00 事務系職種 00_06 Public information, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

総務省(2013). 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定),

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html

株式会社電通パブリックリレーションズ 企業広報戦略研究所(2014). 広報マネジメント～広報オクトパスモデル～, https://www.dentsu-pr.co.jp/csi/theme/public_relations.html

著者連絡先：山本智 satoshi.yamamoto@chisoh.co.jp

Overview of the Difference Between Required and Acquired Skills in PR Activities

Satoshi T. YAMAMOTO
(Chisoh Co., Ltd.)

Takie WAKATABI
(LIG Co., Ltd.)

Shusaku FURUSAWA
(Itaku Navi Co., Ltd.)

Abstract

We selected “PR skill training” as one of the discussion themes in the “Think PR Meeting”, and collected the opinions of PR personnel. We asked them two questions: “What was your first acquired skill and required skill as PR personnel?” In response, they specified “Content creation” and “Content delivery” as acquired skills, and “Relationship building” and “Analysis” as required skills. PR personnel usually develop content creation and delivery skills first in response to social and corporate demands, but they think that it is far more important to develop the “core” skills of relationship building and analysis at the very beginning of their PR training. Therefore, we believe that one of methods that can be applied to develop these skills is to make sure that a new PR person is aware of internal communication and interaction of outside company.

Keyword : PR Skill, New member training, Investigations regarding PR personnel, Acquired PR skill, Required PR skill