

秘書学会報

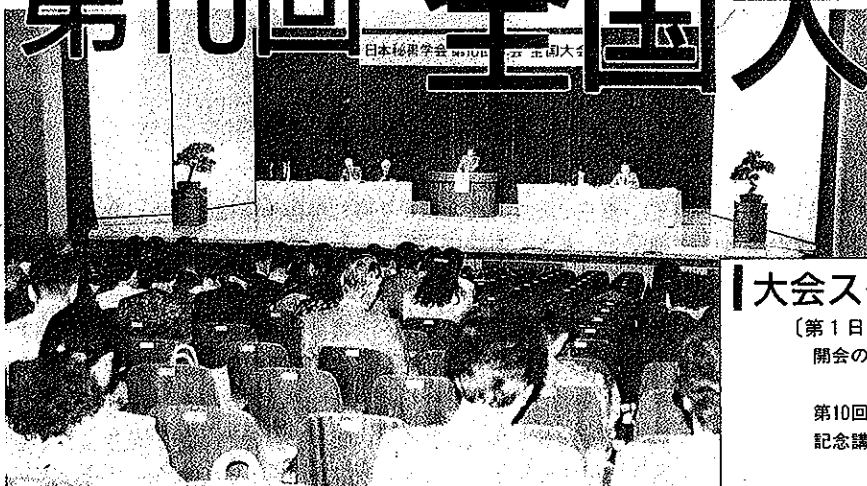
日本秘書学会広報委員会

〒004 札幌市豊平区清田4条1丁目4-1

静修短期大学内

☎(011)883-2490

第10回 全国大会速報



平成3年度の総会、並びに第10回全国大会は、9月5・6日の2日間、札幌市の静修短期大学とボールスター札幌の二会場で開催された。

今大会は、開催地が北海道ということもあり正会員、研究会員合わせて687名のうち約280名の参加となったが、密度の濃い大会となった。大会では和野内崇弘大会委員長が「昭和56年に学会が発足、57年から研究大会が開催され、今年が10周年という、ひとつの節目に当たります。研究大会では、明日の教育実践につながることを願い新しい試みを採用しました。また、学会の組織改革をしていくことも必要になっています」と挨拶した。

続いて、以下の議事に沿って総会が行われた。

- 1) 平成2年度の事業について
- 2) 平成2年度の会計報告について
- 3) 平成2年度各種委員会の活動報告について
- 4) 平成2年度ブロック研究会の活動報告について
- 5) 平成3年度の事業計画について
- 6) 役員人事について
- 7) 平成3年度の収支予算について

以上の報告、審議の中で秘書学論集は、来年発行が第10号の記念号になるため多数の応募が会員に呼びかけられた。また各種委員会として新たに広報委員会を設け、広報関係全般の企画・編集に力を入れることになった。役員は研究実践と取り組んでいる若手起用を目指し、常任理事2名、理事5名、監事1名がそれぞれ新しく選任された。



10周年をバネに新たな発展を

大会スケジュール

(第1日) 9月5日(木)

開会の挨拶 会長
大会委員長

第10回総会

記念講演 「北海道が一番だ」
備たくさん総合研究所 取締役会長 石黒直文氏

基調講演 「秘書教育に未来はあるか」
日本秘書学会長 和野内崇弘

バズセッション 「秘書研究はこれでよいのか」

映像による発表
「マルチメディア個別視聴覚システムについて」
「ビデオによる教材開発について」
「秘書業務における名刺の管理」

懇親会

(第2日) 9月6日(金)

統一論題
秘書学のフレーム・ワーク(広義)に向けて
国際化の中の秘書を考える
一日米秘書比較論の展開—

自由論題

1991・1992年度 日本秘書学会役員

会 長	和野内 崇弘	静修短期大学 学長
副 会 長	畑 中 国明	専門学校東京スクール・オブ・ビジネス 学校長
	森 嶋 道子	産能短期大学 教授
常任理事	浅 川 修二	北海道栄養短期大学 教授
	佐 藤 啓子	常磐大学短期大学部 教授
	田 中 篤子	松蔭女子学院短期大学 教授
	福 永 弘	兵庫県立姫路短期大学 教授
	堀 江 光	城西大学女子短期大学部 教授
理 事	前 木 淳己	京都短期大学 教授
	岡 田 聚	川崎医療短期大学 教授
	白 川 智洋	静修短期大学 教授
	田 中 幸友	福岡女子短期大学 教授
	中佐古 勇	上文字学園女子短期大学 教授
	森 貴 俊	松山東雲短期大学 助教授
	吉 田 寛治	金沢女子短期大学 教授
	佐 藤 東九男	東京工芸大学女子短期大学部 教授
	大 宮 登	山形女子短期大学 助教授
	大 島 正英	愛知女子短期大学 教授
	中 村 健壽	静岡県立大学短期大学部 教授
	三 宅 耕三	香川短期大学 教授
	丹 治 和典	静修短期大学 助教授
事務局長	秋 葉 英一	東京情報経理専門学校 副理事長
監 事	藤 本 幹	千葉経済短期大学 教授
	名 沢 仁	産能短期大学 名誉教授
名誉顧問	秋 葉 中	学校法人秋葉学園 理事長
	刈 田 緩	東京YWCA専門学校 元学校長
	高 月 東一	東京工芸大学女子短期大学部 名誉教授
	橋 本 寅三郎	財団法人東北外国語学校 理事長

I 記念講演

北海道が一番だ

石黒 直文氏

㈱たくぎん総合研究所取締役会長



今、中小企業が困っているのは、人が集まらないことです。ところが北海道の中小企業には優秀な人がどんどん集まってくる。企業を支えていくのは、まさしく“人材”なのです。例えば、たくぎん総研が昨年、中途採用で社員2人を募集したところ、実に40人もの応募がありました。その人達の学歴、職歴もさまざまでしたが、口を揃えて言うことは「ぜひ、札幌で働きたい」でした。高度成長時代にあって、何となくおかしいと考え始められている時、北海道についてのイメージが良い、これはハッピーなことですね。

NHKの県民意識アンケート調査で、自分が住んでいる都道府県が好きだというベスト・スリーは宮城県、北海道、静岡県でした。国土庁が行った東京の一流企業サラリーマン5千人アンケートでも首都圏出身の3分の1は「東京はもういい。将来は地方へ行きたい」と答え、地方出身の3分の2が「将来は地方へ帰る」と回答しました。では、「どこへ帰るか」といいますと、北海道という答えが3分の1とトップを占めていました。一体、東京の何が問題かと言いますと、「自然がない」「住宅がない」「ゆとりがない」でした。

人間が最後にやることは“耕す”ことです。北海道では専業農家が減少して、一種、二種兼業農家が増えています。さらに耕すことを友とする、自然と触れあって生活する三種兼業農家が現れるのではないのでしょうか。この良い例が富良野の作家・倉本聰さんでしょうね。東京には、人間の営みに必要な自然がないのです。

NHKの生活時間帯調査によりますと、5年前に比べ日本人の生活は睡眠時間が20分、家事時間が10分それぞれ減少していました。合計30分減ったことになりましたが、これを何に使っているかといいますと通勤時間などに充てられているわけでした。睡眠を減らし家事を手抜きして実際は働く時間が増えたことになりました。労働時間が長くなったのが、集中的に現れているのが首都圏なのです。国勢調査では、日本の30歳男性で結婚していないのは4分の1だそうです。

が、東京では40%強、約半分近い男性が結婚できない状態です。それでも、東京に何故住んでいたいのかといいますと、東京には知的おもしろさがあるからです。

観光ブーム等で多くの人が北海道を訪れています。そして「また北海道に来たい」と言っていますが、それだけではだめなのです。それを現実にするためには、北海道が、事実おもしろくなければいけません。先生方は、札幌ではどこにお泊まりですか？ すすきには行かれましたか…。エンターテイメントする楽しさは、日本で一番ではないでしょうか。東京では、原宿は原宿、銀座は銀座の人間と目的が違う形で集まっていますが、すすきのは大学の先生、建設関係の人、銀行の人、老若男女とすべての人が一緒に集うステージになっています。そして大事なことは、もっと知的に、学問的な刺激がどうしても必要です。もっと知的になるためには、民間はもちろん国とか道の力が求められます。今、日本は国際社会の中にあって日本の貢献が問われています。知的な意味で、日本人が世界に貢献しているのでしょうか…。これまでノーベル賞を受けた人は、世界で約400人になるでしょう。それでは日本人は何人いますか？ 湯川さんをはじめ5人ですが、江崎さん、利根川さんのノーベル賞は“日本が受けるべきノーベル賞”でしょうか。1930年、この当時のノーベル賞の受賞者は120人から150人でしたが、そのうちアメリカ人は5人でした。その後、世界に貢献しようと努力を続け、今では受賞者は180人になっています。

明治2年、北海道開拓使が置かれました。年間予算は国の約4%の200万円でしたが、クラーク博士に年間1万円余を払っていました。知的なもののために、やるという決定が大切だと思います。北海道に住んでいる人の決意、努力によって、北海道がナンバー1になる可能性は十分あると思います。この北海道で、今日、明日とぜひ素晴らしい大会になることを期待しております。



II シンポジウム

秘書教育の回顧と展望

基調講演

秘書教育に未来はあるか

和野内 崇弘

日本秘書学会長



今回の大学教育の改革における2つの柱は、各大学の創意工夫を生かせるような設置基準の大綱化、そして、自己点検・自己評価ということです。「秘書教育に未来はあるか」というと、このままの延長線上には未来は無いというのが私の結論です。秘書教育に「革新と創造」をもたらすことによって、新たな発展が望めると考えます。

秘書教育の歩みを振り返ると、短期大学や各種学校で秘書教育が盛んになってきたのは昭和40年代後半の高度成長期です。女子労働力の戦力化という産業界の要請により、秘書教育という名のビジネス教育が登場したわけですから。その内容は良妻賢母型の教育をベースにした、いわゆる花嫁教育現代版のようなものでしたが、日本の高度成長を支える女子のビジネス教育として立派に役割を果たしたと言えます。ただ、私が危惧しているのは、当時のような教育が平成の時代となった現在も進行してはいないだろうかということです。秘書という言葉がビジネス教育の代名詞になったのは、若い女性が秘書という職業にプラスのイメージを抱いていたからです。しかし、そのイメージが未だに学生募集に有効であるという考え方は時代錯誤だと言えましょう。

昭和48年8月に現在の全国短期大学秘書教育協会が発足、51年5月に第1回研究集会が開催され、12月に研究年報が創刊されました。日本秘書学会が発足したのは56年で、文部省により短期大学の秘書科設置基準ができた翌年の事です。57年に第1回研究発表、58年2月には秘書学論集の創刊号ができました。創刊当時、秘書教育についての研究は何もなく、皆手さぐりの中で自分の考えを自分の言葉で語っていました。また、それだけに迫力がありました。この切磋琢磨の気風が、今の我々の研究に欠けているのではないかと思います。

です。

文部省の秘書科設置認可と社会の資格志向によって、全国短期大学秘書教育協会に加入する学校は急増しました。しかし、量的な拡大に比例して質が向上しているかどうか、私は疑問に思っています。設置基準に忠実な学校ばかりで創造的な営みがなくなり、あるいは教育する側のポリシーや哲学がなくなって企業好みの女子社員を養成する「御用聞き現象」が見られるようになりました。そういう面で現在の秘書教育は行き詰まりと停滞期を迎えています。

秘書という職務には、上役の補佐という特性があります。主体性が発揮できない、特別高給でもないような職務を、今の女性は敬遠する傾向にあります。企業が何を望んでいるかというお尋ね主義的な対処の仕方ではなく、企業組織における秘書の位置づけそのものにも社会的な提言をしていかなければなりません。

今や社会は、秘書という職務を必ずしも特別な、質の高い職務とはとらえていません。これを質的に高めていくためには、女性の新しい能力開発という視点に立った、ハイレベルのビジネス教育を展開していく必要があります。そしてそれは、単に過去の知識、技能を与えるだけでなく、人間的な成長への刺激となるような教育でなければならないでしょう。従って、この学会においても、研究領域を秘書のみに特定することなく、他の職務との関連性や上司とのパートナーシップの研究、経営全般、組織の研究など、大きく言えば経営教育の一貫としてとらえていくべきではないかと思っています。

以上、私が二十数年この教育に携わって感じてきた事から、最初に問題提起をさせていただきました。



バズセッション

秘書研究はこれでよいのか

問題提起者

- 浅川 修二 北海道栄養短期大学
- 谷口 佳子 共栄学園短期大学
- 大宮 登 山形女子短期大学
- 三宅 耕三 香川短期大学
- 西澤真紀子 芦屋女子短期大学
- 森貞 俊二 松山東雲短期大学



司会

阿久津昭夫 静修短期大学



司会 今回のテーマは「秘書研究はこれでよいのか」ですが、「これ」とは何を意味しているか。私なりに「現状」を指すと理解させていただき討論を進めたいと思います。そこで焦点を①秘書の教育・実務の現状②秘書教育の現状③秘書教育環境の現状に絞って、まず浅川先生、谷口先生から問題提起をお願いします。



研究の積み重ね、そして 自覚と熱意を——浅川

浅川 重要な視点は①基本を見直すこと。内容としては、研究対象と研究方法について確実な積み重ねをしていくこと②研究は個人であり、個人の自覚、熱意が大切の2点。秘書教育の研究対象は何かというと、それは社会的かつ実践的存在であると思う。秘書は経営者の補佐の役割を持ち、補佐は社会、経済、経営などをつぶさに観察し、その時流をきちんと把握しなければならない。流れとしては情報化、国際化、多様化が顕著だが、国際化にしても10年前の学会発足当時とは、かなり変わっている。日本国内だけの経営は考えられぬほど、多国籍化している。従って経営学においても国際政治学、国際文化学、比較文化論など他分野の助けが必要になってきている。

金融・証券など一連の問題は、経営・経営者の責任と思うが、経営者の社会的責任、あるいは倫理性と秘書のかかわりはどうか。私は、これまでの追従的、服従的な命令を受けているという関係から「ノー」と言えるまで一歩踏み込む、本当の意味での「補佐」が望ましいと考えている。そのためには、かなり高度な秘書養成教育が求められる。また女性労働、ライフサイクル、質、量の問題も出てくると思う。



各国秘書の実態の 比較検討が重要——谷口

谷口 秘書学の研究を始めてから日が浅く、どうしても文化人類学にこだわってしまうが、フィールドワークに入る前の基本的な視点は、自分の価値観をたな上げること。文化、社会が一つにまとまっている以上、どんな小さなことも、相互に関連しあっているとの認識を持っている。

このような立場から秘書研究を見つめ、不十分と思われる点をあげてみる。第1は秘書現象を一つの社会現象として総合的に把握する視点。組織における上下関係、相互補完関係、両性関係など文化的特質を持っているが、これらの十分な検討がなければ、社会科学としての確立は望めない。このため各国秘書の実態、歴史の把握や比較検討が求められる。第2として、補佐機能を秘書現象固有の特質として位置づけ、その理論的説明を目指す研究が、今後の秘書学確立の鍵をにぎる主要研究テーマになると考える。

最後は専門職秘書の確立や秘書職能に対する正当な社会的認識、秘書教育の目標などを巡る諸研究では、理論と実践の区別を明確にすることが必要と思う。現実を見る目がくもってはいけぬ。例えば欧米社会では、秘書の二極分化現象が見られ、アメリカでは秘書は魅力ある職業と見られていない。こういうことは、もっと早くから私たち秘書研究者の共通認識になっているべきことではないかと思う。

司会 両先生は、研究対象の把握の仕方、その方法論の確立が重要という立場でしたが、これに補足という意味を含めて大宮先生、三宅先生にお願いします。



秘書行動の独自性を 追求し体系化図れ——大宮

大宮 両先生のお話にもあるように、秘書教育の研究対象をどこに求めるかが問題と思う。会長の基調講演では、これからの展望は女性の能力開発、ビジネス教育にあるということで、私も同感です。但し秘書教育、秘書学のネーミングでやっていくには、秘書行動の独自性を無視するわけにはいかないと思う。秘書学としての学問を成立させ、有効活用するとしたら、秘書現象の固有性は何かにについてのつき詰めを行い、補佐機能、情報の伝達活用、集団における人間関係形成力といったものを、どのように体系化し

ていくか。もう一つには、新入社員のビジネス教育を越えるような理論が可能なかどうかという難しい問題がある。

司会 続いて三宅先生には、環境とのからみも含めて、研究のフィールドについてお願いします。



秘書学の構築には じっくり時間をかけて——三宅

三宅 秘書研究は自由にできるが、秘書学の構築は難しい、無理があるという意識を持っている。それは、例えば広告学会はあってもマーケティング学会がない。この意味で秘書学会の設立は、早かったのではとの懸念も持っている。ですので、今、無理してすべてを構築するのではなく、年月をかけてやれば良いと思う。

司会 ここらで全体に議論の輪を広げたいと思います。何のために秘書理論の研究を行うかと言いますと、私見になりますが、初めに秘書教育ありきと思います。それでカリキュラムを含めて秘書教育の内容、方法、課題について、先に大宮先生から問題提起をお願いします、続いて三宅先生、西澤先生、森貞先生にお話をいただきたい。

大宮 秘書教育が浸透し、伸びてきたのは、秘書教育の中に、例えばキーワードとなっている情報化、国際化、ネットワーク、多様化、変動化などが、何らかの形で入っていた。だから広まったと思う。秘書は実践性、現実性を帯びた教育内容だが、理論と実務の相互関連性が薄くなってきている。それで全体的には、レジメに書いてあるように、科目間にダブリがない、積み重ねがある、相互影響があるカリキュラムづくりを、いつも考えている。もう一つ教育と言った場合、効果的な教育手法、これは私の課題でもあります。私語が多いどうのこうのと言うのは、先生方の職務怠慢です。学生の現状を踏まえた教育内容を提示すれば私語はなくなると考えればよい。このように、文系の領域で、教育方法、教育効果、教育の可能性について真剣に考えている学会は、秘書学会しかないと思う。

三宅 秘書研究の土壌、環境についてですが、4つの項目を掲げてみました。まず研究動機、時期については、学部、大学院で秘書を研究する学生は少なく、研究開始時期が遅く基礎固めが不十分。さらに研究動機も他学問に比べ異質な側面を持っている。次に研究者の多くは指導教授に師事し、その研究を基に次のステップを考えながら秘書研究に携わっている。この秘書研究で指導教授の不在は、問題点が多いと思う。秘書に関する専攻を設けていない大学の研究者は、秘書と関係ない学科に所属している。このため秘書研究に対する学内での協力体制がとりづらい。秘書はたそがれ時の学科という雰囲気があるケースが多い。最後に秘書教育は、商品のライフサイクルにあてはめると成熟期と思う。企業で言えば、売り上げが一番良い状態にきていることになり、さらに良いポジショニングという延命策を考える。秘書教育も同じことが言えると思う。以上4つが重なりあって、何かネックになっているのでは…。

秘書教育の内容となると、カリキュラムを組むには、学問的体系、教育理念、社会のニーズと教師が評価される時代ということから学生の関心の4つを含めるべきと考えている。



学生と社会人への 二元性の追求が必要——西澤

西澤 まず秘書教育は何であるかを把握する必要があると思う。秘書教育には二元性があり、一つは学生への秘書教育、もう一つは社会人に対するもの。さらにそれぞれのタイプに分類され、社会人に対しては純粋に技術の向上と生涯教育の視点。学生には専門学科の中に秘書コース、秘書学科に秘書コースを設けている2つのタイプがある。学生と社会人への秘書教育ではギャップが大きい。現実との格差を埋めるための努力をどうするか。実際に現場で評価されるものでないと、意味がないと思う。

三宅先生のお話に関しては、秘書教育者なりの養成システムの必要があるということと理解します。日本で秘書教育者を養成する機関は、ほとんどないと思うが、アメリカの場合は大学院にビジネス・エデュケーションのコースがあり、養成のカリキュラムが組まれている。日本には経営教育学科などがあるが、広い視野での職業人養成機関が必要と思う。研究については、各先生、それぞれ専門分野を持っていられるでしょう。それぞれの分野で、秘書をミクロの視点で研究し、それを学会に持ち寄るのが良いと考えています。



歴史の浅い領域だから 長い視点で熟成——森貞

森貞 学問のタイムスパンという点からも医学、経営学と違って、秘書学は歴史の浅い領域である。最近、中小企業論、情報処理論などが注目されているが、例えば情報処理にしても担当の先生には電子、物理、統計、電気とさまざま。このような体制の中で学問的体系ができるのかという問題をかかえている。かつて私は、実験心理学の先生に「実験心理学というのは、学問的体系が成されているのでしょうか」と聞きましたら、答えは「ありません。学問というものは、そんなに急ぐ必要はない。ゆっくり体系化していった方がいいのでは」とした。先程、三宅先生のお話を伺って、ふと思いついたことです。

司会 ここでフロアの方から意見、反論を出していただき、その中で具体的に考えていきたいと思います。

一上司の秘書に対する認識が低い。秘書側からだけでなく、上司側からのアプローチも提案したい。

一ここで言う秘書は、企業の秘書が対象と思うが、現在は企業そのものが変わっている。補佐といっても、情報処理関係となると、従来からの教育領域も変えねばいけなくなるが…。

一秘書学は心理学や国語学などの学際的な“学”で終わっているのでは。秘書学の理論構築にはコアとなるものが必要と思う。

一秘書を限定して考えなくてもよいのではないかと。補佐機能とは非常にネガティブであり、私は学生に「秘書になるな、社長になれ」と言っている程だ。秘書の名をつけているが、研究対象や教育内容を、もっと幅広く考えていく必要があるのではないかと。

浅川 重要なのは、多くの情報が経営者の手元に集まり、その情報の判断、分析に秘書が役に立つことができないかということ。そのような業務にレベルアップしていくことが大切と思う。

谷口 補佐機能は、専門分化としてはとらえにくい分野。社会全体の中での秘書の位置づけをすることが大切と考える。そうしないと秘書現象の固有性は何か、コアが見つからないということになるのではないかと。

三宅 文部省との関係もあるでしょうが、短大と大学にはオーバーラップした学部がある。しかし、なぜ大学に秘書学部ができないか非常に気になる。

司会 議論が白熱化してきましたが、時間の都合もあり秘書教育環境の現状について西澤先生、森貞先生に提言をお願いします。

西澤 秘書研究は、率直に言って、これではいけないと感じている。研究対象の特定や研究方法の確立など学問としての枠組みが必要。そこで4つの問題点を提起します。第1は資格と研究態度について。最近は研究と認めがたい、目標のない研究態度の人が少なくない。オリジナルな研究ができなければ、在来の研究をしっかりとやるべきだと思う。次に、あえて言いますと、ブロック研究会が研究業績の粗製濫造を手伝っているのではないか。発表済みの内容が再度大会に出されるのは、実態のない業績づくりに加担することになりかねない。第3は論文審査のあり方だが、専門分野の研究者の適正な審査を受けたかどうか不安が残る。最後に研究積み上げのための制度整備が遅れていること。研究内容が堂々巡りしないためにも、分科会制度を設けるべきと思う。最後に、秘書学会の抜本的な体質改善を望みたい。

森貞 学問の世界で環境というと、時間とか空間の問題があると思う。例えば時間では、授業科目が多く研究に専念できない。また研究会や学会参加への経費援助がない。このため自費参加の先生も多く、研究意欲をそぐことになる。もう一つ、心理的環境が大切と思う。他の学科から「秘書、それ学問？」と冷やかな目で見られる。それではいけない。お互いが学科、専攻を乗り越えて理解しあうことが重要と思う。

司会 続いて谷口先生と浅川先生からお願いします。

谷口 学会のバズセッションの議題で論文審査など議論するのは場違いという感じがする。自分の研究を基盤として、学生の意識啓発や技術向上に協力するのが本来的役目と考えている。私たち研究者として、一つひとつ正面から真面目に研究の営みを続けていかなければならないと思う。

浅川 学会としては、ブロック研究を通じて全国的な活動に盛り上げていく方針だが、ブロックで推薦される論文が非常に少ない。私としては、経営学部秘書学科ができればよいと思いますが、我々が社会的ニーズをつかんで新しい方向を見いだすことが必要だ。

司会 秘書研究をどうしていくか、皆さんが悩み、突破口を見つけようと努力していることは共通していると思います。この輪を大きく広げていく、学会がマクロな意味で教育研究環境を組織化し整えて欲しいと思います。

■統一論題「秘書学研究の現状と展望」

提言1

秘書学のフレーム・ワーク(広義)に向けて



■提言

福永 弘之

兵庫県立姫路短期大学教授



■予定討論

森脇 道子

産能短期大学教授

■座長

戸田 忠一

城西大学女子短期大学部教授

提言

原理的分野を概観し、今後の課題について考えてみたい。

1. 学の性格

まず、福田節生氏が「社会科学と人文科学の領域的学問」と述べた。その後、規範学か法則学かということは未だに決着がついていない。福田氏の「法則性や蓋然性をふまえて、規範的傾斜を持つべきではないか」というあたりが、現在の段階で我々が成し得るものであろう。また、学際科学か社会科学に属するかについても検討が残されているが、「社会科学の中で学際的な領域」という線ではほぼ落ち着いているようだ。

2. 学の定義

森脇道子氏と小原将温氏の説があるのみである。学会としての学の定義と同時に、秘書の定義も定めるべき時期に来ていると思う。外圧がないために決めかねている、というのが現状ではないか。

3. 学の方法研究論

研究方法については各人が必死に模索してきたため、他に比して論文が多く、一応総括まで行われている。現在に至るまで一番影響を与えているのは、商業教育を基盤とした伊藤森右衛門氏の3分析(組織分析、機能活動分析、関係分析)である。これが出された昭和56年は秘書研究においてエポック・メイキングな年であり、現在の論文の基礎となるものはほとんどこの時期に出ている。中佐古勇氏、和野内崇弘氏、林雄太郎氏などからもさまざまな方法論が出されたが、伊藤氏の3分析を覆すようなものは出ていない。今後どのような転換が図られるかが、秘書学の発展に関わってくるだろう。しかし、他の学問の方法論をそのまま適用しても全部をカバーできないところに秘書学の問題があるわけで、その後、浅川修二氏などによって整理された。昭和60年、浅川氏は「イ、理論的研究法 ロ、実証的研究法 (a. 秘書の職能に関する実態調査研究 b. 秘書の専門別調査研究 c. 外国における秘書の研究調査) ハ、歴史的研究法 ニ、実験的研究法」という分類によって総括している。

4. 学のフレームワーク(狭義)

昭和51年に私が提示し、その後中佐古氏や梅田和子氏からも出されたが、一番精緻なのは、森脇氏の行動科学の面からの考察である。ここで問題にしたいのは、秘書学の研究と秘書教育の混交である。私は、理論と実務をある程度関係づけるという考え、更に「秘書教育」を峻別するという考えに立ってフレームワークを提示する。つまり、秘書学原論は将来、秘書哲学や秘書機能論と分化すべきであると思う。

5. 今後の問題点

①秘書機能をどうとらえるか、補佐機能のみで良いか。一番注目されているのは、森脇氏の付随的、主体的補佐という秘書機能である。また、白石弘幸氏の説の中で挙げられている「スーパーバイザー機能」はこれから考えていかなければならない点で、これがあればほかの管理職への転換も可能ではないかと思う。谷口佳子氏の説の全面性、残余性、非自律性という点も非常に面白い。

②テンポラリー秘書の出現と外部委託化で、「兼務秘書」は形骸化するのではない。

③オープンエリアセクレタリー(折衷型)の出現にみられるように、オフィスレイアウトの面からの秘書形態の変化がみられる。こういった面から考えて、ファシリティ・マネジメント的側面の研究が重要になってくる。

④接遇については、バーバル・コミュニケーションとノン・バーバル・コミュニケーションの結合によって生じるといった科学的解明が要求される。

⑤オフィスが分散して、サテライト、リゾート、在宅と広がってくる。もっと広い視野から秘書を考えるべきであろう。

〈提言〉

まず、定義などが未整備であるという問題、これは学会全体で考えていかなければならない。第2に、分野ごとの研究の状況、つまり、どこまでが解明されていて、どこからが解明されていないかを整理し、提示する必要がある。それらが刺激となって、研究はさらに進展することだろう。建設、創業の時期は終わり、今後はこれを伸ばしていくための整理、体系化の時期が来ているのではないかと思う。

予定討論と応答

(森脇)

秘書研究の現状認識、今後の課題という2点から質問したい。

まず、福永氏は秘書研究の現状をどのように認識されているのか、つまり何に行き詰まっているのか、何を改革していくのかを質問したい。私の認識では、秘書の基礎理論の構築が進まなかったのではない。その理由としては、独立した総合的実践科学として秘書学を確立させる原動力に欠けていたのではないかと、研究者自身が本当に秘書現象を見据えていたのかどうかという点、先行研究をもとにした思索が十分にされていないのではないかと、この点が挙げられる。

次に、福永氏が先の提言で挙げた今後の課題の中で、何を一番中心に改革していく必要があるのか、もう一度述べていただきたい。私の考えでは、まず秘書領域の確定という課題がある。これは、①組織活動②パートナーシップあるいはペアワーク③狭義の補佐活動④キャリア形成という、4つの視点から検討されるべきであろう。第2に、秘書理論を確立するためには、秘書現象の本質の明確化が不可欠である。さらには我々が創造的な研究者としての態度を持ち続けることが重要であろう。

(福永)

現状で一番問題なのは、資格優先であるという問題、それからOAの技能的な面に傾斜していないかという問題、接遇・マナー的な教育の問題である。

今後の問題としては、補佐の問題、その主体的な機能であるネットワークの問題がある。また、今まではオフィスの問題を抜きにして秘書現象の方に偏りすぎていたが、これをオフィスの中でとらえることが必要だ。そういう面から、もっと視野を広げ、経営環境や経営土壌といった外側の部分にまで外延化していかなければならない。それによって活路が開けるのではないかと考える。



提言2

国際化の中の秘書を考える——日米秘書比較論の展開



■提言

田中 篤子

松蔭女子学院短期大学教授



■予定討論

佐藤 啓子

常磐大学短期大学部教授

■座長

堀江 光

城西大学女子短期大学部教授

提言

これまでの秘書研究の大きな流れを1970～1980年、1980～1990年と二分して考える事にする。

(1970～1980年)この年代の前半は、日本経済のいわゆる高度成長期であるが、秘書の技能らしいものは明確でなく、主として秘書的資質で採用され、庶務的雑務に従事するのが一般的状態であった。アメリカの秘書とは大きな開きがあること、そして日本の秘書学を学問たらしめるには、専門性のあるものとしなければならないことを痛感した。

私は、秘書比較研究の目的は、単に欧米を見習うことではなく、共通点を求め、相違点のもつ意味から、よりよい秘書職のあるべき姿を見出すことにあると考えてきた。

(1980～1990年)この年代に入って、アメリカの秘書業務にかなりの変化が見られるようになった。中でもOA化の影響は最も直接的な要因と考えられる。文書処理、計算など多くの定型的な業務が能率化され、また、1人のセクレタリーが複数の上司につくケースが増え、業務上の負担は以前より増しているにもかかわらず、待遇は改善されないため、若い女性たちに魅力ある職業と見られなくなったと言われる。近年欧米では、女性の管理職進出が増え、秘書職はデッド・エンドジョブ(袋小路)であると聞いている。

一方、日本企業の秘書室でもOA化の影響は大きく、文書処理関連業務も当然変化を余儀なくされている。しかしこのような専門職化は一部の秘書に限られ、1970年代と大差ない秘書室も多く見受けられる。日本の秘書たちにとって、OA化現象はアメリカにおけるほどのインパクトはまだもたらされていないと言えるかもしれない。しかし男女雇用機会均等法の施行(1986年)によって、以前のような性別役割分担が徐々に解消される方向づけがなされたことにより、以前とは違ったものになっていく可能性が極めて大きい。

このように日米両国をみると、1970年代に顕著に見られた両者の相違点が不明確になってきたと言えよう。

近年のアメリカのセクレタリーと他のホワイトカラー職従事者の位置づけは業務内容においてそれほど変わらない。アメリカの場合は、セクレタリーとして採用されその枠に入ったままであるため、一部の人は経営パートナー的役割をも果たすが、それ以上にはなりにくい。

日本の場合秘書課にたまたま配属されたり、また他課へ転出することもあるので、とくに秘書のみの枠ではなく、広範囲のレベルに点在していることになる。秘書として経営の実務に触れ、さらに秘書という枠組みが柔軟なために、総合職への転出も可能であるとすれば、上昇志向の強い人々にとって、日本の秘書はむしろこれから魅力ある職種となる可能性も持っていることになる。

ここで日米に共通して言えることは、いま男女両性型社会への移行という時代背景の中で、新たなニーズに対応できる秘書像を模索しなければならない流動的な時代にあるということであろう。

【これからの課題】

企業構造の劇的な変化は、やがてダイヤモンド型経営組織をもたらすことが指摘され、このままではセクレタリーへのしわ寄せも大きいと考えなければならない。

このような社会的要因の変化を見れば、日本でも秘書へのニーズはこれまでのものとは違ってくることが予想される。そのニーズとは何であろうか。

その一つはマネジメントをサポートできるような経営知識の基礎を教育することであると思う。そして、秘書というよりは、むしろ「情報コーディネーター」として経営者層を補佐するという認識を持ち、将来自分自身もマネジメントの一員になる可能性につながるものとして経営学を学ぶ視点を取り入れることである。もはや「秘書学」としてではなく、例えば「経営補佐学」といった新しいイメージでカリキュラムを改訂させ、学生たちが上昇志向をもつような教育の方向づけをすることが必要かもしれない。グローバル化の進む社会での経営補佐には、ますます語学的能力も必要となろう。私たちに課せられた研究テーマは、極めて大きい。

予定討論と応答

(佐藤)

秘書職はデッドエンドな仕事だと言いきっておられるが、アメリカにおいては、文化風土、社会的組織など、色々な問題が職業に影響を与えるので職業そのものを国家的、文化的、社会的背景からとらえなければならないと考え、決してデッドエンドではないと考えている。

第2に、国際化が急激な勢いで進行している時、研究対象として秘書を考えるという事に対してどうお考えなのか。

最後に、職業観とか職業倫理について、リタイアする事を待ちのぞんでリタイアしていく西欧諸国の人々を見てみると、日本人も仕事に対する考え方を変えなければいけない時代がきていると考えるが、職業観について教えていただきたい。

(田中)

私はひとつの警告として、このままではデッドエンドジョブになるので、そうならないようにと考えているわけで、アメリカで起こっている秘書職の地盤沈下が、日本に波及することはないと考えている。しかし文化的背景の違いを考えると、日本では言わなくてもわかる面があるのに対して、アメリカでは、内容が細かく分かれていて、それをマニュアル化していかなければならない。その影響が世界中に忍び込んでいる。今、アメリカに起こっている事は、日本にも波及する恐れがあり、最近では自立した女性も増えてきている中で、今までのような観念の秘書ではなく、現代の社会に対応できる形で補佐した方が良くないと申し上げたかった。

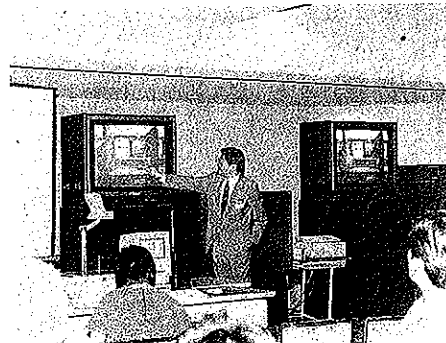
次に異文化間コミュニケーションについて、これは非常に大切であり、人間形成の面で秘書学に最も取り入れなければならない事だと思う。この国際化の時代にあって、日本はどうして急速に発展してきたかが注目の的であるが、それに甘んじてはいられないように思う。

よく反省して、それぞれの文化の価値を認めるという立場が必要だと思う。



III 映像による発表

マルチメディア個別視聴覚システムについて



秋葉 英一

東京情報経理専門学校

テレビジョンの教育的・教養的番組や一般に市販されている教材ビデオテープには、直感的な理解を助け、より深い理解へも到達を可能とする優れたものも多い。現代学生気質にも合致しており、さらに教育への利用を考慮しても良いであろう。

本学においては、昨年9月、さらに発展させ、米アップル・コンピュータ社のパーソナルコンピュータ“Macintosh”をコントローラとして、LD

プレーヤー、CDドライブ、モニター、さらに従来型の視聴覚をも可能なようにVTRをも設置し、一人ひとり別々に操作し、視聴できる、マルチメディア個別視聴覚システム30セットを導入(一部未導入品あり)した。

このシステムで利用できるソフトウェアは、形態で①ビデオテープ ②コンパクトディスク(CD) ③レーザービジョンディスク(LD) ④Macintosh用コンピュータソフトウェアの4つに分けることができる。

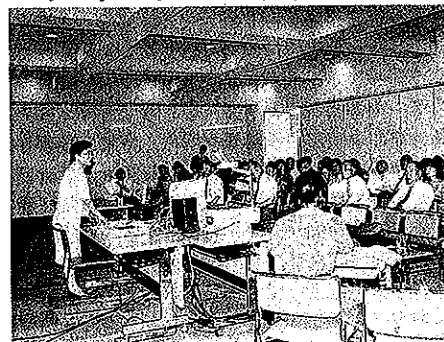
②と③は、単独でも、Hyper Card「スタック」で④と共に利用することもできる。また、①と②は、ビデオキャプションの規格のものならば、アダプターにより英語字幕を表示しながら映像を再生することができる。

導入、運用よりまだ十分時間が経過しておらず、さらにソフトウェアが十分揃っているとは言い難い。したがって、授業への活用方法、運用上の留意点、活用の結果分析・評価、今後の課題などについては、十分な議論はできない。

現代の学生が文字ばなれかどうかは別にしても、確実に映像を好む人間になっている。どんなに多くの言葉を使って説明しても、時によっては一枚の映像に負ける。映像を適切な所で見せることで理解が一層深まることを、教育者はよく理解する必要があるだろう。

一方、映像の怖さもある。印象が強烈なだけに、いつまでもとらわれやすい。また、部分的な映像で全体を理解させることは大変なことである。さらに大変なのは、考えさせることであろう。

ビデオによる教材開発について



磯田 圭子

安田女子短期大学

本学「秘書科」の歴史は浅い。学科内の全体的な教育活動における“歩み”や足跡を記録し、残しておきたい意図が第1であった。

次に授業の中にビデオを取り入れた理由は、映像による視覚的効果である。本学の場合、秘書実務(演習)は、多人数制(1クラス64名)である。この人数では、演習・実習にも限界があり、この対策や克服策としてのビデオ導入であった。

授業には導入・展開・まとめ・評価と一連の流れがある。どの段階でどのようなビデオを使用するかによって授業効果もちがってくる。

ところで、導入段階でのビデオ使用が多いが、そのほとんどが既製のものである。授業の流れの中で、市販などの教材と“手づくり”のオリジナルソフトとの併用が望ましいと思われる。

ある場面をビデオで録画し、問題提起の材料とする。視覚に訴えるので文章題という活字で伝えるよりも、「場面」を理解しやすい。状況の把握がスピーディ(情報伝達の迅速性)であり、活字の補完・相乗の効果がある。何よりも、問題意識の醸成化がはかられ、臨場感が高まる。

秘書実務の実習として

(応接とお茶の出し方)

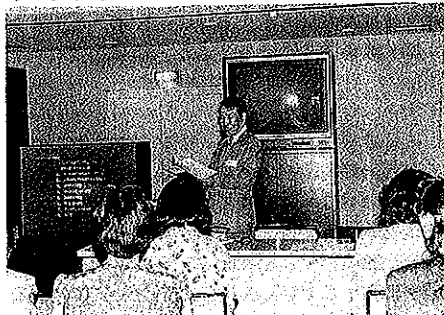
●お茶に関する基礎知識 ●お茶の出し方と動作 ●フィードバックと応用

(秘書と人間関係・事務) 一慶弔の心得

●折々の慶弔 ●慶弔の知識とマナー ●祝電と弔電ほか(その他) 電話応対・基本の動きなど個別視聴に。

ビデオの利点は、記録性と再生にある。学生の実習の姿を録画し、後日再生することにより、時間を経過した客観的な目で、学生自身が自ら自己チェックすることも可能である。今後は学生の手による“ソフトの制作”や自主訓練の“教材づくり”そして活用化を考えていきたい。また「カリキュラム」という全体的な視点に立って、各科目間の連携・各科目のPR・オリエンテーション・提示に「ビデオ」という有効な映像媒体を使えるはずである。

秘書業務における名刺の管理



杉田 乾伍

日ノ本学園短期大学

名刺はその人の最低限の情報が印刷されているカードといってもよからう。普通一生の間にビジネスマンが受けとめる名刺は一万枚といわれている。この膨大な情報をすぐ利用できるように整理しておく事は現在の社会において重要な役割を果たす。

従来の名刺整理のしかたは、名刺整理簿による方法と名刺整理箱のふたつがあった。

名刺整理簿は、帳簿式の台紙に名刺の4つの角をはさむ方法である。し

かし、この方法だと最初に適当なスペースをとって五十音順などにページを決めていても、その中に収まりきれなくなる。名刺や台紙の差し替えが面倒。古い名刺が捨てにくい。大きさの違う名刺が整理しにくい。縦書き、横書きがあり、見にくい。などの欠点がある。

名刺整理箱は、細長い箱にカード式に名刺を整理するものである。名刺が100枚以上になったら、この名刺整理箱を使う方が便利である。

分類ごとにガイドを立て、その後にカード式に名刺を立てて整理する。この方法だと、名刺の大きさの違いはさして問題にならず、分類の中での増減も自由に行うことができる。

これらの方法で整理した名刺は、いつも最新の状態にしておくこと。相手から受けとった名刺に、日付・用件や相手の特徴をメモし、必ずガイドの後に差す。抜いて作った名刺も、ガイドのすぐ後に差す。新しい名刺をファイルする場合、その人物の古いものを抜き出し、破いて捨てる。少なくとも、年1回は、古い名刺や使わなかった名刺を調べ、不要な名刺は必ず破いて捨てる。などを注意しなければならない。

これらの欠点を補い、利点を生かし、名刺整理における注意点を考慮し、パーソナルコンピュータに処理させる方法がある。この方法だと、コンピュータの知識がなくても簡単に入力、出力ができ、対話的なアクセスもできる。さらに、データの修正、追加、挿入、削除が容易にできる。などの利点があることから、本学授業へも活用したい。

Ⅳ 自由論題研究発表

1. 事務管理の新しい方向を考える——教授内容に関する一考察

須田 芳正 (聖カタリナ女子短期大学)

2. 秘書教育と「国語表現」

原田 夏子 (共栄学園短期大学)

3. 秘書学における情報処理教育——企業が地方短期大学に求めるものは

會津 謙一 (山形女子短期大学)

4. 経営者活動と秘書の人間行動——経営者のヒューマンネットワーク形成活動に係わる秘書職能を中心に

今林 宏典 (呉女子短期大学)

5. 多変量解析による秘書関連科目の関心度の分析

中村 寛志 (瀬戸内短期大学)

6. アドミニストラティブ・アシスタント秘書——米国における新動向をさぐる

武田 秀子 (高崎商科短期大学)

7. オーストラリアにおける秘書教育

渡辺 一郎 (静修短期大学)

第1会場

事務管理の 新しい方向を考える

——教授内容に関する一考察——

須田 芳正

聖カタリナ女子短期大学



近年、わが国の産業界で、ファシリティマネジメント(以下FMと略)への関心が高まっている。その最大の理由は、経済のソフトミックス化に伴って、間接部門の生産性が重要視されるようになったからである。

今、日本においてFMは、「企業を取り巻く環境の変化に弾力的・戦略的に対応するための、全ての経営資源の有効的管理・活用方法」といった意味で捉えられている。

FMを1つの学問として捉えるならば、それは経営学・建築学・情報科学、人間工学等を包含した学問といえるだろう。日本の大学等でそのような講座を持っているところは、いまだにないようだ。しかしながら、現実の企業においては、近年の急激な社会環境の変化に対応すべく、企業内でFMを行わざるを得ない状況となっており、独自でFMを行える経営資源を有している企業は、独自の方法でFMを行っている。しかし、そのような経営資源を有していない企業は、その対応に苦慮しているのが実状である。

今の段階では、FMを扱っている学問が存在していないこと、またFMの対象の大部分がオフィスに関している、ということから、私は、現在秘書教育科目として行われている「事務管理」の中で、FMを扱うべきではなかろうか、ということ提案する。

ある日本語をしっかり身につけることの大事さを一層考えなければならぬときであろう。なかでも仕事から秘書こそ最も正確な美しい日本語の使用者であるべきだ。従って「国語表現」という科目は、秘書の基本、最前線であるといえる。

短大へ進学してきたものの国語力は一般に弱い。友達ことばがその言語生活の中心であるような学生に、短大2年間で何とか社会人として通用する日本語の能力を身につけさせることは、実はかなり難しい。①年長者の問いに「はい」という返事が出ない。②一人称の「わたくし」を使い刷れていない。③敬語使用能力が低い。などの初歩的な問題が学生の側にある反面、テレビ・ラジオ等、視聴者への影響の少なくない放送者や出演者の用いる日本語にも、例えば次のような間違っ言い方やあいまいな言葉づかいが見られる。

(1)やたらに使われる使役の用法 (2)主語がだれだかがはっきりしない言い方 (3)受身、可能、尊敬のあいまいな助動詞「れる、られる」の用法 (4)「させていただく」の頻用 (5)逆接でない「けれども」の用法 (6)国語表現の中の外国語 (7)わかりにくい流行語、略語等々、心して使うべき例は多い。秘書教育における「国語表現」は学生の意欲をひき出しつつ、豊富なわかりよい具体例で会得させたい。

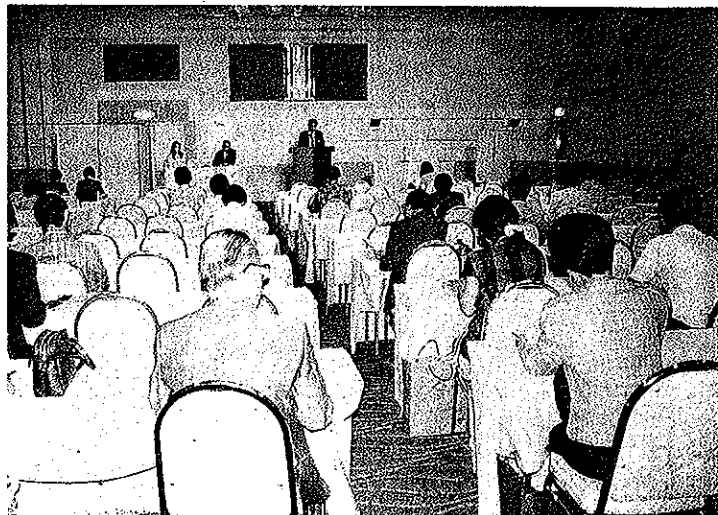
秘書教育と「国語表現」

原田 夏子

共栄学園短期大学



国際交流がいや応なしに盛んになってゆくにちがいない現今、英仏等の外国語の使用が日本人にとって益々大事にならうが、その反面、母国語で





秘書学における 情報処理教育

——企業が地方短期大学に求めるものは——

會津 謙一

山形女子短期大学



これまで、より実践的な情報処理教育ということで、本学のような情報処理専門の学科を持たない女子の短期大学教育の中で学生に企業からもっとも求められている能力は何なのかということを考えてきた。さらに、情報処理教育が一般化してきていることなども考慮しなければならなくなっている今日、その結果として、これまでの基本的な秘書学における情報処理教育のとらえ方に対して従来の、基礎と理論を同一視した、理論と実践といったモデルではなく、基礎と応用（実践あるいは実務）、それに理論といった体系を持つ新しいモデルの提案を行った。

このことは、限られた時間内でのより実践的な情報処理に対する教育のほうで、理論教育よりむしろ必要とされているということである。しかも、学校教育から企業教育という一連の情報処理といったものに対する教育システムのなかでの女子短期大学における情報処理教育の位置づけを十分に考えていかねばならない。

また、情報処理というのは、コンピュータやOA機器の利用如何に拘わらず、秘書の大事な職務なので、今後は、よりいっそう秘書実務と連携した教育が必要となる。

その考えに基づいた新しいカリキュラムが本年からスタートした。まだ、効果は分からないが、今後も、よりいっそう研究を行い、実務教育としての体系を確立したいと考えている。

第2会場

経営者活動と 秘書の人間行動

—経営者のヒューマンネットワーク形成
活動に係わる秘書職能を中心に—

今林 宏典

呉女子短期大学



秘書活動と役割そして秘書の補佐機能を理解するためには、「経営者や管理者の活動と役割」を第一義的に論究する必要がある。

本発表では、従来、秘書職能論の視点からのみの研究に偏っていた点を示唆し、必ずしも経営者行動論の立場から秘書機能を論究していない点を強調した。経営者行動論に視点を置くことにより、「経営者活動と秘書活動の連携機能」を明確化でき「秘書の人間行動」に接近できるように思われる。

そこでHenry, Mintzberg (カナダのマギル大学)の所論を中心に、彼の提示している経営者の役割理論の枠組みをヒントに、秘書の活動と役割理論(補佐機能)を考察した。すなわち、組織目標を達成するための役割と活動の3カテゴリーと一連の10サブ・カテゴリーである。

(1)対人関係の役割と対人関係連結・調整活動

①象徴役割→→象徴補佐役割

②リーダー役割→→パートナーシップ役割

③連結役割→→対人コミュニケーション連携役割・スクリーン役割

(2)情報役割と情報連結・調整活動

④モニター役割→→情報処理役割

⑤情報伝播者役割→→組織内情報連携役割

⑥スポークス・パーソン役割→→組織外情報連携役割

(3)意思決定役割と意思決定連結・調整活動

⑦企業家役割→→改善計画・設計へのオフィス・マネジメント補佐役割

⑧妨害処理者役割→→偶発処理へのオフィス・マネジメント補佐役割

⑨資源配分者役割→→資源配分へのオフィス・マネジメント補佐役割

⑩交渉者役割→→付随的・主体的交渉の補佐役割

この連携機能により「構成要素の間の連結の様態(ヒューマンネットワーク)」の機能を創りだす。

多変量解析による 秘書関連科目の関心度の分析

三宅 耕三
香川短期大学



中村 寛志
瀬戸内短期大学



効果的な秘書教育を実践する一つの方法として、学生が興味・関心を持つ授業科目を探り、教育課程や授業内容の中にそれを反映していくことがあげられる。本研究はRI₂ index (好き嫌いの程度を表現する指数) と多変量解析(数値化IV類)の分析手法を用いて学生の関心度の構造的把握を解析し、どのようなファクターが学生の授業科目に対する関心度を構成してい

るのかを明らかにしようと試みたものである。調査はS短期大学医療秘書コース2年生41名を対象にして、各授業科目(秘書関連科目:15、一般教育科目:9、その他専門科目:18)ごとに多項選択法でアンケートを実施した。

その結果、科目別にみるとRI₂が高い科目は事務機器実習、医療事務実習、体育実技など実習系科目で、低い科目は経営概論、秘書学概論など概論系の講義科目であった。ここから学生の「実習好き概論嫌い」の傾向がうかがえた。また多変量解析による関心度の解析結果から、「実習ファクター」と人文・社会・自然の分野に対する関連度を示すファクター「3分野ファクター」がみいだされた。以上より、秘書関連科目に対する学生の関心度は、1.その科目がどの程度実習的要素を含んでいるか、2.その科目が人文・社会・自然のどの分野に属するか、3.そして自分はどの分野に関心があるか、という単純な構造的背景で決定されているのではないかという結論が得られた。



アドミニストラティブ・アシスタントと秘書

—米国における新動向をさぐる—

武田 秀子
高崎商科短期大学

1985年頃から米国においてセクレタリーの上位職とも考えられるアドミニストラティブ・アシスタント(AA)という職種が出現しはじめた。まず、AA出現の社会的背景として、70年代のウーマンリブの延長として女性の就業領域の急速な拡大によるエントリー職としての秘書の魅力の相対的低下と、OAの導入普及による企業側での有能な秘書に対する需要の増大から秘書の需給のバランスが大きく崩れたことがあげられる。この様な需給ギャップを解消するため秘書に対するステータスの向上と待遇の改善が求められた。この様な事情がAAの出現を促したものと見てことができよう。このことはNYタイムス上の求人欄の変化にもうかがわれる。AAの求人動向は秘書の求人数を100とした場合、1990、91年にそれぞれ1.70倍、2.13倍と上昇し、社会的に確立されつつある。また、米国のX社は秘書のキャリアパスとして、セクレタリー→AA→エグゼクティブ・アシスタント(EA)という人事政策を打ち出し、秘書職の魅力づくりに乗り出した。しかし、わが国においては、現在、顕著な変化はあまり見られず、AA出現の可能性よりむしろ経験ある有能な秘書を他の分野の管理職ラインに乗せる傾向も一部では出てきている。いずれにしても、秘書学研究者としては米国におけるAAの出現は秘書の動向を知る上で非常に重要な参考となるであろう。



オーストラリアにおける秘書教育

渡辺 一郎
静修短期大学

オーストラリアは人口が日本の約十分の一であるが、国土は約二十倍である。しかし、内陸部は大部分が砂漠地帯であるため、沿岸部に人口が集中しており、都市に住む人々の総人口に対する比率は世界で最も高い。都

市型といわれる秘書職の求人も多く、これにこたえるかたちで有能な秘書の養成が高等教育機関において行われている。

事例としてここに挙げるのは、全国的に影響をもつ首都キャンベラの大学における秘書養成の教育である。ちなみに1979年の時点で、中心科目は秘書学(Secretarial Studies)I~VI B、卒業者は教養学士(秘書学)なる学士号が授与される。しかも当時この大学では、秘書学科は人気の高い花形学科であった。しかし、1990年の資料では、科目名が秘書学から事務運営(Office Management)1~6に変更している。この新科目はカリキュラム全体の中であらえと、従来の秘書学という科目を置換したものではなく、その内容を時代にマッチさせ発展させたものと考えられる。カリキュラムの基本的構造は同じで、内容を女子教育型から男女共修型に、また、管理職をも展望したものに改めている。

オーストラリアでも、ウーマンリブ運動の影響が強く、性差のない社会へと変わりつつあり、このことが秘書教育にも表れていると考えられる。

＜資料＞

過去5年間にける自由論題研究発表件数の推移

回次(開催年)	発表件数(ブロック推薦:公募)	会場
6(昭和62年)	12(7.5)	にぎたつ会館(松山市)
7(昭和63年)	12(8.4)	愛知厚生年金会館(名古屋市)
8(平成元年)	10(4.6)	アルカディア市ヶ谷(東京都)
9(平成2年)	10(8.2)	福岡リーセントホテル(福岡市)
10(平成3年)	7(6.1)	ポールスター札幌(札幌市)



報告 ブロック研究会

平成2年度 ブロック研究会活動一覧

〈北海道ブロック 34名〉 リーダー：浅川修二(北海道栄養短期大学)			
	開催月日	参加者	会場(当番校)
第11回研究会	平成2年11月17日	15名	KKR札幌
第12回研究会	平成3年3月30日	18名	ポールスター札幌
〈関東・東北ブロック 261名〉 リーダー：森脇道子(産能短期大学)			
第11回研究会	平成2年10月6日	96名	常盤大学短期大学部
第12回研究会	平成3年2月23日	85名	早稲田速記秘書専門学校
〈中部ブロック 81名〉 リーダー：奥喜久男(東邦学園短期大学)			
第13回研究会	平成2年5月26日	10名	金沢都ホテル
第14回研究会	平成2年11月10日	24名	兼六荘
第15回研究会	平成3年2月16日	29名	名古屋女子商科短大
〈近畿ブロック 108名〉 リーダー：田中篤子(松蔭女子学院短期大学)			
第12回研究会	平成2年9月29日	47名	なにわ会館
第13回研究会	平成3年3月21日	55名	なにわ会館
〈中国・四国ブロック 91名〉 リーダー：清水慶秀(広島女学院大学)			
第7回研究会	平成2年10月20日	45名	坂出グランドホテル
〈九州・沖縄ブロック 75名〉 リーダー：井下謙次郎(鹿児島女子短期大学)			
第10回研究会	平成2年10月26日	約40名	西武ガス本社ビル

第11回総会・ 研究大会開催予定

期日：平成4年6月11日(木)・12日(金)
会場：姫路市

平成2年度の研究活動について

平成2年度に開催された各ブロックの研究会は、左表「平成2年度ブロック研究会活動一覧」のとおりです。(本紙No.14で平成2年12月までの活動の詳細を報告しています)

ブロック推奨の研究発表について

今回の全国大会では、研究発表7点の内、6点が「ブロック推奨」によるものでした。

ブロック研究会活動のお問い合わせはリーダーへ

◎はリーダー、○はサブリーダーを示す	
【北海道ブロック】 (34名)	【近畿ブロック】 (122名)
◎浅川 修二(北海道栄養短期大学)	◎田中 篤子(松蔭女子学院短期大学)
○白川 智洋(静修短期大学)	○福永 弘之(兵庫県立姫路短期大学)
【関東・東北ブロック】 (278名)	【中国・四国ブロック】 (91名)
◎森脇 道子(産能短期大学)	◎森貞 俊二(松山東雲短期大学)
○佐藤 啓子(常盤大学短期大学部)	○岡田 繁(川崎医療短期大学)
○堀江 光(城西大学女子短期大学部)	○三宅 耕三(香川短期大学)
【中部ブロック】 (85名)	【九州・沖縄ブロック】 (77名)
◎吉田 寛治(金沢女子短期大学)	◎田中 友幸(福岡女子短期大学)
○中村 健壽(静岡県立大学短期大学部)	○甲斐 明(佐賀短期大学)
○島名 正英(愛知女子短期大学)	

