

日本国際秘書学会
Japan Association for International Secretarial Studies

JAISS日本国際秘書学会発行 2012.1.31



ごあいさつ

会長 北垣日出子 (日本橋学館大学)

新しい年を迎え、「今年は穏やかな平和な年でありますように」と手を合わされた会員も多いことでしょう。テレビで報道される被災地の方々の表情に、最近はややく笑顔が戻ってきて胸を撫で下ろすことも多くなりましたが、一方では、まだ肉親の安否さえわからず、心に大きな傷を残したまま不安のなかにおられる方々のことも忘れることはできません。一日も早く日本が元気を取り戻せるよう祈るばかりです。

昨年8月20日、土曜日に、愛知県岡崎市の愛知学泉短期大学で、常任理事の川口直子大会委員長のもとで第20回研究大会ならびに2011年度通常総会を開催いたしました。岡崎市は、ご存じのように、徳川家康の生誕の地としてよく知られた町ですが、私は今回初めて訪ねました。懇親会の会場となった岡崎ニューグランドホテルに宿泊いたしました。川の水と岸辺の樹々そして穏やかな光が降り注ぐ広々とした空間、威風堂々とした岡崎城の姿にすっかり魅せられました。粘り強く待つて天下を治めた家康もこの岡崎の町で幼少期を過ごしたことを思うと、400年も昔にタイムスリップするようでした。

総会後に開かれた研究大会の詳細については、川口大会委員長の報告に託しますが、会場校の愛知学泉短期大学の全面的なバックアップのおかげで、スムーズな運営ができましたこと、川口委員長はじめ委員の皆様、そして準備の段階から献身的にご奉仕くださった愛知学泉短期大学の助手の皆様にご心より御礼を申し上げます。

5題の研究報告それに続くシンポジウムのいずれも大変興味深く、質疑応答も活発に行われ、良い学びの場になりました。ゲストスピーカーのお二人のご講演を伺いながら、日本企業では女性活躍支援のためのさまざまな取り組みが行われていること、アメリカのダイバーシティへの取り組みはアメリカ社会の反映であること、この問題を軸に据え

なければならぬほど多様性に富んでいる国であることが強く印象に残りました。また、グローバル化の中でアメリカの価値観が一つのモデルになっていること、アメリカ主導の世界であることを再認識いたしました。日本の企業をはじめとする組織で、ダイバーシティマネジメントは今後どのように展開されるのでしょうか。ダイバーシティが大学のアドミッションオフィスのキーワードになる日が来るのでしょうか。今後に向けて興味あるテーマです。

先日、第二代会長・相談役の亀山和夫先生とお話しする機会がございました。先生はとてもお元気に過ごされています。初代会長 中村巳喜人先生に話題が及びましたが、中村先生は95歳のご高齢にもかかわらずお元気にお過ごしだそうです。ちょうどその頃、中村先生の関西学院大学時代の教え子の新宮賢一様から、神戸新聞に中村先生の記事「憲兵と捕虜をつないだコーヒー 戦後66年経て交流」

(<http://www.kobe-np.co.jp/news/shakai/0004347938.shtml>) が掲載されたことを伺いました。厳しい戦争の最中のことですが、中村先生の人間愛に満ちたお人柄が滲み出ている感動のエピソードです。ご覧ください。

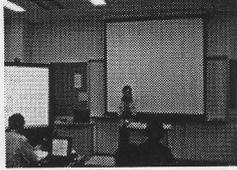
各支部長のご努力で、支部会の活性化がはかられています。お忙しい時期ですが、会員相互の情報交換の場として、切磋琢磨の場としてぜひご活用ください。また、理事会では、学会の今後について、どのような活動を推進していくべきか、会員の皆様にご貢献できる運営の在り方はどうすればよいかなど、真摯な話し合いを続けております。ご意見・ご要望を事務局 (jaiss-hq@kif.biglobe.ne.jp) までお寄せください。

新しい年が、皆様にとって幸多い一年となりますよう、祈念いたします。

第20回研究大会・通常総会 開催される

第20回研究大会ごあいさつ

第20回研究大会実行委員長 川口直子



2011年8月20日(土)、愛知学泉短期大学(愛知県岡崎市)を会場として第20回研究大会が開催されました。総会に続き、研究報告5件、「基調講演」、「ゲストスピーカー講演」、「パネルディスカッション」のプログラムで、11:10~17:10まで活発かつ充実した研究大会となりました。研究報告では、秘書教育の原点に立ち返り今後の方向性を探る報告、大学と地域が一体となって学びの機会を提供する一例、秘書教育に必須であるマナー教育、労働・雇用に係る多様性における派遣労働の人材マネジメント、日本の国際競争力に関する問題定義と本大会のテーマ「ダイバーシティマネジメント」に呼応して幅広い発表がなされました。各報告では、出席者との活発な意見交換がなされ、非常に有意義な勉強会ともなりました。

研究報告に続いて行われました『基調講演』では、鈴木秀樹氏(豊田通商株式会社 東京本社人事部ダイバーシティ推進室 室長)にお越しいただき、「企業が進めるダイバーシティマネジメント」と題して、豊田通商におけるプログラム内容・問題点・今後の方向性などについて、ご講演いただきました。女性活躍支援・ワークライフバランス支援・障害者活躍支援等に始まり、両立支援・キャリア開発支援・外国人活躍支援など、詳細にわたり具体的にお話しいただきました。ユーモアを交えた闊達なお話しぶりで出席者一同真剣かつ楽しんで拝聴いたしました。『ゲストスピーカー講演』では、福富みか氏(教育コンサルタント・留学コーチ、元SYA日本校校長)により「アメリカにおけるダイバーシティの流れ」と題して、ご自身のアメリカでの教育・仕事のご経験から、欧米でのダイバーシティマネジメントについてお話しいただき、我が国が今後いかに対応していくべきかについて示唆いただきました。日米両国で生活をなさっていらっしゃる方であるからこそその視点は、私どもには非常に新鮮で、有意義なお話しでした。続いて、ご講演者

お二人と、本学会会長の北垣日出子氏とによる『パネルディスカッション』が行われました。教育・企業の現場双方から様々な意見を受けて、会場出席者からも多くの質問・意見が出され、非常に活発な意見交換会の場となりました。今回の研究大会をとおして、我が国におけるビジネス環境の変化、そこで必要とされる人材の資質・能力、さらには秘書実務教育が今後何を目指していくべきかなど、考える指標を得られましたこと、誠に大きな成果であったと考えられます。昼食を挟んで約6時間におよぶ研究大会でございましたが、皆様のお蔭で、盛会のうちに幕を閉じることができました。ご協力に深く感謝申し上げます。

研究大会後は、会場を「岡崎ニューグランドホテル内 レストラン」に移して懇親会を催しました。多数の方がご参加くださり、岡崎城の夜景をご覧いただきながら、穏やかで楽しい交流の場となりました。

さて、今回の研究大会開催にあたりまして、弊学の所在地が岡崎市という名古屋から離れた不便な場所でありましたこと、さらには日本全国が東日本大震災後の混乱不安定状況下にありましたことなど、会員の皆様にお集まりいただけますかどうか、心もとない気持ちでいっばいございました。然しながら、北垣会長はじめ事務局理事の皆様のお励まし・ご助言をいただき、また実行委員の大活躍に支えられて、委員長の大役を果たすことができませんでした。北海道、九州からなど遠路お越しいただきました皆様にも、この紙面をお借りして深く御礼申し上げます。

今回の大会が、当学会の今後の発展に寄与できましたことを願いつつ、次回東京で開催されます大会がますます盛会であることを心より祈念いたしまして、大会委員長の御礼ご挨拶とさせていただきます。皆様方のお力添え、重ねて感謝申し上げます。

研究報告

報告Ⅰ 今後の秘書教育の方向性を探る - 秘書教育現場より学生のアンケート調査実施報告 -

報告：川口直子(愛知学泉短期大学) 水口美知子(名古屋経済大学短期大学部)



女性の社会進出の増加と女性人材の戦力化を目指す企業のニーズが合致し、短期大学で秘書教育が実施されるようになった。ビジネスに関する知識や教養を持った女性の人材育成に短期大学がこたえることとなった当初、秘書は社会進出の先進モデルであり、秘書教育を受講する学生の学習意欲は高く、職業意識も高いものであった。一方現在では、経済状況の悪化に加えて、高学歴志向、学生のキャリア・ライフスタイルに対する多様な意識から秘書を目指して入学してくる学生が減少した。その結果、経営上の問題から大学は従来の秘書教育を秘書職に限定せず、広く一般事務職へ、広範な職業教育へと変化させてきた。教員の目には目的意識が希薄で授業への参加意識が消極的に見える学生の意識を掴むために、アンケート調査(平成23年6月、5短期大学291名対象、項目)を実施することとした。

1. 調査結果

(1) 受講前に秘書のイメージが大変良いと考えていた学生は、同様に秘書の仕事に対するイメージも良く、秘書になりたいと思っていた。また、それらの学生は秘書関連の授業を受けた後も秘書のイメージが良く、秘書になりたいと思っている。

(2) 秘書関連科目に関する意識調査についての結果

①(複数回答) 秘書職に限らず将来の仕事に役立つと就職活動に役立つが際立って高い値を示している。一方で、秘書士・医療秘書士や秘書検定の資格取得のためが低い。

②興味・関心のある科目

既存の秘書関連科目の中では、「秘書学概論」や「秘書実務」より、ビジネスマナーやコミュニケーション、人間関係に関する科目、汎用性が高い科目に興味があると思われる。資格はPCに強い関心を示している。

2. 今後の方向性

(1) マナーやコミュニケーションの内容を秘書科目の教材に充実させる。

(2) 企業が求める人材「主体性」「問題解決力」「働きかけ力」「創造性」など社会人基礎力育成に重点を置く。たとえば、「秘書概論」にケースメソッドを多く取り入れる、「秘書実務」にPBL参加型、プロジェクト型を導入する。

(3) 秘書職に特化し、秘書に関連する科目と時間数を増やす。

報告Ⅱ 大学と地域における社会企業家 - 地域連携による授業の紹介 -

報告：寺島雅隆(愛知学泉短期大学)



ダイバーシティの概念は多様であるがゆえに、主体的な取り組みが重要であると考え。本発表は大学と地域との交流による一つの成果を提示したものであった。その真の目的は、学生に学びの機会を提供することにある。その経緯であるが、筆者が担当する2009年度前期「企業と社会」の授業において、株式会社ミズプラ「おいでんの湯」浅野真式支配人が授業参加したことに始まる。浅野真式支配人は愛知県豊田市でスーパー銭湯を経営しているが、愛知県豊田市の祭りの一つである「おいでんまつり」に関心があった。「おいでんまつり」は豊田市が主催している地元の祭りであるが、住民が主催し、運営することが理想であるという考えの下、NPO法人を立ち上げようと会合を開き、2010年8月に認可が下りた。

筆者のゼミ学生は、「おいでんおどり」をDVDを使って覚え、

まつりの企画・運営に積極的に取り組み、どのようにしたら住民の方に楽しんでいただけるか、また収益として黒字となるかを考えた。

学生の参加は、NPO法人側からみてもメリットが大きいものであった。若いスタッフの数が増えたことはもちろんだが、積極的な意見や行動によって活気をもたらし、地域と大学が一体となった場を形成することができた。学生側からすると、地域やそこに住む人々と関わり社会貢献ができたことに加え、就職に向けてアピールする材料の一つとなった。

結論として、地域を活性化するには、けん引していくリーダーである社会起業家が必要である。利益を第一とすることなく、惜しみなく地域と住民に貢献する人材が必要である。また、地域に密着した大学は、積極的に地域の人々と関わり、活性化する取り組みを推進すべきである。そして教員自身が、地域と大学のよりよい未来のために、学生が主体的に参加できる機会を開拓すべきであると考え。

報告Ⅲ マナーと共感の相関 - 秘書関連科目受講者への調査結果 -

報告：平田祐子(大阪国際大学短期大学部)



「マナーの本質」を探るために「秘書概論」や「秘書実務」等の秘書関連科目受講者を対象に「マナーと他者意識」の相関性に関する調査を実施した。かつては家庭教育が担っていたマナー教育であるが、昨今では高等教育機関が役目を担い、その中でも秘書教育では欠かすことのできない項目として位置づけられている。文献研究では判明できない事柄を「マナーと他者意識」の相関関係からマナーの本質を探究した。

もともと「マナー」は中世ヨーロッパの「礼儀」という概念から生じ、それらは宗教間の特徴を示すものとなり、やがて文明化を成し遂げようとする支配階級から一般庶民へと浸透していった。その国の文化や社会状況を反映して、自意識や自らの性格を表現するものへと変化したのである。辻(1993)により開発された他者への注意の向けやすさや注意を向ける方向を測定する「他者意識尺度」を引用し、他者が現前する場合は内面や外面への意識・関心に分化され「内的・外的他者意識」となる。他者が現前しない場合は「空想的他

者意識」に分類される。秘書の資質に関しては、森脇(1998)が「共感的な態度、気配り、機転、豊かな感受性」を挙げて他者への気持ちを感じとる知性の重要性を説いている。「共感的な態度」や他者への「気配り、機転」は「内的・外的・空想的他者意識」の共感性と深い繋がりを見出すことができるため、秘書の資質とマナー意識が共感性に何らかの関係をもたらしているのではないかという仮説を立てて調査を実施した。

調査結果は、「マナー意識」と「内的他者意識」に高い相関係数を見いだすことができた。「マナー意識」の高い人は「内的他者意識」も高く、「マナーとは何か」という原点に立ち戻ることになるが、マナーとは「他人への思いやり」やホスピタリティである。また、多くの秘書科目受講生が、マナーとは「相手への礼儀・思いやり」と考えていることが判明した。

報告Ⅳ 派遣労働にみる人財マネジメントの研究 - 労働・雇用の多様性と制度 -

報告：田口智子(北翔大学短期大学部)



本研究は、「派遣労働は、キャリア形成を加味した労働の選択枠であり、自己再生の形成過程にある自律型労働形態である」(田口, 2008)¹を命題に掲げ、あらためて派遣労働とは何か、派遣労働の機能とは何かについて、労働・雇用に係る多様性と制度の関係性から考察していく。

派遣労働の概念について、①わが国の労働者派遣法²にみる概念、②派遣労働の機能性にみる概念、③派遣労働の管理体系にみる概念、の3側面から検証する。

わが国の労働者派遣法第1条には、労働者派遣を派遣元企業と派遣先企業、そして派遣労働者の3者間の雇用契約関係によって定義づけている。また、派遣労働をグローバルな視点から捉えると、国際人材派遣事業団体連合はミッション「派遣労働は雇用の創出である」を掲げ、「いつでも、どこでも、必要な時に、必要な能力を提供する」と示し、人材派遣事業の機能を重視した柔軟な表現が示されている。これは、労働・雇用双方の立場からの多様性として捉えることができる。

しかし一方では、派遣労働の雇用契約関係において、経済性を重視すると派遣先企業の優位性も存在する。また、人材派遣の労働雇用が、時間軸と専門能力(職能)のみで管理さ

れると、その派遣労働は、機械管理と化す。そして、それは、現況の購買物品扱いとして派遣先企業にて管理されるという実状へ結びつく。そして、労働価値を見出さなければ、労働市場から排除されることをも意味する。

筆者は、派遣労働の労働・雇用に係る多様性は、派遣労働の強み(柔軟な働き方)を活かし、弱み(就業しない限り管理者不在)を補完しうる管理体系の中で成立すると考える。派遣労働のスキルレベルに即した目標管理と達成に係る評価を加味した管理体系の構築は、未就業の派遣登録者を含む派遣労働のキャリア形成過程を重視した人財のマネジメントの実現があると考えられる。

今後の研究として、派遣労働の概念と機能の関係性から管理・評価システムの構築に向けて考察していく。

注)

- 1 田口智子稿「派遣型労働における能力開発支援システムのモデル化構想」北翔大学短期大学部研究紀要第46号, 2008年。
- 2 労働者派遣法の正式名称は、「労働者派遣事業の適性な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」である。

報告V 知的財産と企業価値創造

報告：姜春花（立教大学ビジネスデザイン研究科）



2002年2月4日小泉総理大臣が知的財産戦略を国家戦略にすると施政方針演説をした。総理大臣が初めて知的財産の重要性について言及した。2003年から毎年知的財産推進計画を査定されつつある多くの大学ではMOT・MITの専攻を設置し多くの奨学金制も設置してある。国全体が知的財産戦力を入れている。

情報社会とは情報という概念を軸として、すべてが再構成される社会という意味である。工業社会から情報社会へと変化すれば、生活モデル、ビジネスモデルが大きく変わる。これらの社会の変化において企業のトップを支えている秘書の役割が変わるのではないかとの問題意識を持って社会の変化を考察する。

全体の産業は第1産業・第2産業から第3産業にシフトし、時価総額の高い上位50社の財務諸表を考察すると、従来の企業活動では主な資産が有形資産（土地、不動産、現金、設備など）であったが、現在は無形資産（技術、特許、ノウハウ、ブランドなど）に移行しつつある。これは企業の価値評価が、

知的財産に基づくようになってきたことを意味する。

知的財産とは、人間の知的活動から生み出された創造的な成果の総称で情報である。その知的財産を法律で守れているのが知的財産権である。知的財産権には特許権・実用新案権・意匠権・商標権・著作権などがあるが、企業活動において特許権と商標権が問題になる場合が多い。

しかし、知的財産権をとるだけでは企業価値を生まない。研究開発、事業戦略や知的財産戦略を巻き込んだ「三位一体」の経営が必要になる。たくさんの時間とコストを掛けて特許を取っていても企業の利益に結びつかないと過去に貯めてきた資産を無駄にすることになる。利益を生むには企画・研究開発・マーケティング・販売すべてが関わってくる。したがって、企業組織も変化していく。

よって、従来の秘書は部門ごとに上司を支える分散型から企業の全般的な広い視点を持つように要求されつつあろう。

「ダイバーシティマネジメント - その経営と人材育成」

<基調講演>

企業が進めるダイバーシティマネジメント～理想と現実の狭間で～

鈴木秀樹氏（豊田通商株式会社 東京本社人事部ダイバーシティ推進室 室長）

<ゲストスピーカー>

「アメリカにおけるダイバーシティの流れ - 企業と教育現場は今どうなっているのか」

福富みか氏（元SYA〈School Year Abroad〉日本校校長）

<パネルディスカッション>

鈴木秀樹氏

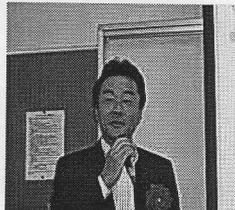
福富みか氏

北垣日出子

司会 寺島雅隆



「企業が進めるダイバーシティマネジメント～理想と現実の狭間で～」



鈴木秀樹氏

(豊田通商株式会社 東京本社人事部ダイバーシティ推進室 室長)

1 豊田通商が進めてきた女性活躍支援

豊田通商の女性活躍支援は2000年頃、世の中が女性活躍支援に注目し始める前に、当社独自の事情によって始まったと言える。新しいビジネス領域を模索していく中で、社員全体の担当業務のレベルアップが求められ、総合職のみならず一般職の業務範囲の拡大も課題として認識された。女性向けの能力開発研修の充実や、総合職への職掌転換といった人事施策を講じ、それに応える意欲の高い女性達が見られるようにはなったものの、一方で意欲の高い女性達が働きやすい環境を整備する必要も論じられるようになった。丁度その頃女性活躍推進を中心としたダイバーシティ推進活動が各企業で注目され出し当社においても2006年ダイバーシティ推進室が設立されることとなった。

2 ダイバーシティ推進のための各施策

女性活躍支援の流れをダイバーシティ推進に拡大、施策の実行にドライブをかける為の専任組織設立となったが、その範囲を女性活躍支援、ワークライフバランス支援、障害者活躍支援として活動を開始。

(1) ワークライフバランスと両立支援策

各種両立支援制度（育児短時間制度、再雇用制度、男性社員の育休取得促進など）

タイムマネジメント施策（長時間勤務対策）

有給取得促進キャンペーン

ワークライフバランス理解促進策（社外講師による講演会など）

(2) 一般職社員向けキャリア開発支援策

一般職階層別研修の拡充

長期アクションラーニング型研修（10ヶ月間）

ベテラン一般職社員向け研修 など

(3) ダイバーシティーマインドの浸透策

管理職向け研修

会社講演会開催

社内広報冊子

社外団体活動

行政による認定（ファミリーフレンドリー企業、くるみんマーク）

3 理想と現実の狭間で

各種制度の拡充や導入を行ってきたが、女性が対象となる制度において利用者の権利意識の強まりが気になるようになってきている。「あの人が許されるなら私も・・・」「ある制度は最大限に使わないと損」「育児休業からの復帰はなるべく楽な部署で」というような考え方が見え隠れするし、「周囲の対応が冷たいので会社側でしっかり教育して欲しい」などの発言も。自分の立場と利用者としての権利の反対にある義務がおざなりになっていないだろうか。1つの制度を導入すれば、利用者には色々な人間がいて、企画側の思惑通りにはならない、丸ごと飲み込む必要がある、こと承知の上ながら、何のための制度であったか問い直したくなることも。

会社と自分、職場の周囲と自分、会社に求めることと自分が求められること、このような大人の感覚をしっかりと持てるよう若いうちからの指導が大切であること、改めて実感しているところである。

<ゲストスピーカー>

「アメリカにおけるダイバーシティの流れ —企業と教育現場は今どうなっているのか」



福富みか氏

(元SYA <School Year Abroad> 日本校校長)

はじめに

アメリカでのダイバーシティの事情について、日本と比較しながらご紹介したい。最初に申し上げたいことは、日本でのダイバーシティの定義と、外国とくにアメリカでの定義とはだいぶ異なっていることである。ダイバーシティマネジメントの実例、教育現場、例えば大学でのダイバーシティマネジメント、それから職場でのダイバーシティマネジメントについて例を挙げて説明する。

1. アメリカで認識されるダイバーシティの種類

日本では、女性の活躍できる職場作りをダイバーシティと呼んでいる場合が多いと思われるが、アメリカは多民族国家であり、さまざまな人種が住み合っている国である。現在と過去の国籍、ナショナル・オリジンの問題がある。最近来た移民もいれば、先祖代々アメリカにいるという人たちもいる。根本的に先住民以外の人たちは全員移民といえる。

さらに性別、男性・女性の問題もある。最近よく言われているのが、LGBT という言葉である。これはレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスセクシャルということで、そちらの方も多様化している。法律も随分変わってきているので、社会も対応しなくてはならないし、会社や教育現場も対応しなければならないのが現状である。最近ニューヨーク州でも、同性の結婚が認められたので、それに対して会社の人事などが新しい対応をしなくてはならなくなった。それもダイバーシティの一つになっている。

また、ソーシャル・エコノミー・ステイタス、つまり社会的、経済的地位はダイバーシティの一つの項目になる。宗教も大変重要なダイバーシティの項目になっている。

最後にアファーマティブ・アクション政策を挙げる。これは1960年代にケネディ大統領が使い始めた言葉で、目的としては、全ての人に平等な機会を与えようということで、少数民族を優先する政策である。1960年代半ばには、政府機関もこれを目標としてよく使うようになった、教育現場でもよくみられるダイバーシティの一つの側面である。

2. 大学では

次に大学を例にとってダイバーシティについてお話をします。ダイバーシティというのはどこの大学でもキーワードになっている。私の子供の大学入学に際し、いくつかの大学の要覧を見てみたが、どこの大学も最初にダイバーシティについて、どのように考え、どのような取り組みをしているかを明確に宣言している。これをダイバーシティステイトメントという。

たとえば、1つ例を挙げると、マサチューセッツ州にあるアナハースト大学では、かなりしっかりとした内容の、長いダイバーシティステイトメントが公表されている。1826年に最初のアフリカン・アメリカンの黒人の卒業生がいたとい

う話があり、その次に1870年にジョセフ・ハーディ・ニイシマという人が卒業したと記述されている。これは、新島襄氏、その後に同志社大学を創立した日本人である。

アナハースト大学はこれを非常に重視している。1800年代に日本からの学生が卒業したということがあって、それを踏まえてダイバーシティを重視しているというふうに言われている。アナハーストのダイバーシティ宣言では、次の三つの要素が一番重要だという。「Respect(尊敬)、inclusion(包括的に受け入れること)、equality(平等)」の三つである。ダイバーシティの根幹となる概念がこれら三つの要素から成っていることが理解できる。

先ほどアファーマティブ・アクションという言葉を使ったが、実はそれは物議を醸す言葉でもあり、最近あまり公的に使われない。しかし、大学ではダイバーシティマネジメントを最優先課題としていることもあり、アファーマティブ・アクションはある程度仕方がないと考える。アメリカの大学への入学は、テスト、試験にこだわらず、人を総合的に見る。大学側からしてみると、ダイバーシティのマネジメント・ツールにもなっていると思う。つまり、大学全体のバランスをとるためにA0のプロセスを使っていると思われる。例えば、人種でいえばアフリカン・アメリカンを増やそうと思えば、そのプロセスを使ってできると思う。全体のバランスを考えて学生を選ぶということだ。

3. 仕事場での課題

まず、人種に関しては、大学と同じような問題や課題があると思う。女性の進出に関しては、普通の企業では当たり前のことになっている。やはり子育て支援が重要なキーになっていると思うが、会社によってはダイケアがとても充実しているところがある。会社内に託児所があるなど、充実していて働きやすい環境が、一部整っているのではないかと思う。採用されるのはよい、仕事ができるのはよい、しかし管理職に就こうとするとなかなか難しい。一定のレベルを超えるのはなかなか難しいということはよく言われる。それが大きな課題なのではないかと思う。

日本でも既にダイバーシティ関係の部署や役職などがあるが、アメリカではCEOに次いでCDO(チーフダイバーシティオフィサー)という役職もめずらしくない。日本ではダイバーシティ=女性の活用と考えられているが、女性の問題の推進だけではなく、いろいろな側面におけるダイバーシティを考えていく必要があるのではないかと思う。

実際に外資系企業がいろいろと日本に進出しているが、外国人の雇用なども増えてくると思うので、それが日本での今後の課題ではないかと思う。

(まとめ: 編集委員長 串田敏美)

2011(平成 23)年度 通常会員総会 議事録

1. 日 時 2011 (平成 23) 年 8 月 20 日 (土)
午前 10:10~11:00
2. 場 所 愛知学泉短期大学
3. 議 案 <報告事項>
 - 1) 会員の状況について<決議事項>
 - 1) 2010 (平成 22) 年度事業報告ならびに収支決算報告について
 - 2) 2011 (平成 23) 年度事業計画ならびに収支予算について
 - 3) その他
4. 成立要件 出席者 19 名, 委任状 48 名 計 67 名 ※会則第 20 条 5 項
5. 議 長 会長 北垣日出子 ※会則第 20 条 6 項

開会

定刻になり、北垣日出子会長のあいさつに引き続き、議長
の選出が行われた。会則第 20 条 6 項に基づき、議長を北垣会
長が務めることが承認された。議長より、本日の出席者数 (会
場への出席者と委任状の合計数) が会員数の過半数であり、

会則第 20 条 5 項の成立要件を満たしていることの報告があっ
た。以上確認のうえ、議長が 2011 (平成 23) 年度通常会員総
会の開会を宣言した。

報告事項

1. 会員の状況について 会員管理担当森山廣美常任理事から 2010 年度の会員動向について報告があった。詳細は、以下のとおり。

1. 会員数

1) 会員数

会員の種類	2010 年通常総会時	2011 年通常総会時
名誉会員	6 名	5 名
個人会員	90 名	85 名
グループ登録会員 (1グループ)	3 名	(1グループ) 3 名
賛助会員 (1グループ)	3 名	0 名
会員総数	102 名	93 名

2) 入退会等の状況

- ・入会者：個人 2 名……飯塚淳、姜春花
- ・退会者：個人 7 名……兼子次生、鐘ヶ江弓子、前川昌子、
宮本トシコ、立脇博子、中西はるみ、
長野真理子
- 賛助会員 (1 グループ) 3 名……富士通テン (株)
米原郁雄、三上圭子、平原麻子
- ・物故者：1 名……児島晃

決議事項

引き続き、以下の議案に関する説明、ならびに決議が行われた。

議案 1 2010(平成 22)年度事業報告ならびに収支決算について

1) 2010(平成 22)年度事業報告

森山廣美副会長より 2010 (平成 22) 年度の事業報告がなされた。
特記事項は、以下のとおりである (資料 1-1 参照のこと)。
研究年報第 18 号の発行が半年遅れていること、文献研究プロジ
ェクトの開催がなかったことが報告された。続いて北垣会長よ
り秘書事例研究会の活動報告がなされた (資料 1-2 参照のこと)。

2) 2010(平成 22)年度収支決算報告

会計担当四之宮玲子常任理事より 2010 (平成 22) 年度本部会計

ならびに各支部、第 19 回研究大会の収支決算報告があった (資
料 2-1~2-4 参照のこと)。

3) 会計監査報告

会計監査森本訓弘監事より会計監査の経緯について以下のように報
告があった (資料 3-1~3-4 参照のこと)。

- ・8 月 6 日、東京にて会計監査を行った。
- ・収支報告書の金額には間違いがなく、適切に処理されていた。
議長から、2010 (平成 22) 年度事業報告ならびに収支決算報
告についての承認を求めたところ、満場一致で承認された。

議案2 2011(平成 23)年度事業計画ならびに収支予算について

議長から、2011(平成 23)年度事業計画案ならびに収支予算案についての承認を求めたところ、満場一致で承認された。

1)2011(平成 23)年度事業計画(案)

森山副会長より本年度の事業計画が提案された(資料4参照のこと)。研究大会については、日程を固定化する方向で考えているとの理事会方針が示された。

閉会

議長が11時、閉会を宣言し、散会した。

2)2011(平成 23)年度収支予算(案)

引き続き森山副会長より本年度収支予算案が示された(資料5参照のこと)。

上記のとおり相違ありません。

閉会

議長が、11時、閉会を宣言し、散会した。

上記のとおり相違ありません。 以上

2011年9月26日

議事録署名人

会長(議長) 北垣日出子 ㊞

理事 森山廣美 ㊞

理事 川口直子 ㊞

資料1-1

2010(平成 22) 年度事業報告

1. 事業年度
2010(平成 22)年6月1日～2011(平成 23)年5月31日
2. 事業概要
2010(平成 22)年10月16日 第19回研究大会開催
大会開催担当支部:西日本支部
大会委員長:福田洋子
2011(平成 23)年3月 ニューズレターNo. 24 発行
3. 支部会・ワークショップ
東日本支部(含中部地区) 2回開催
西日本支部 3回開催
4. 分科会
文献研究プロジェクト 未開催
事例研究プロジェクト 3回開催(うち合宿1回)
5. 役員会
理事会 6回開催(含サイバー会議)
6. 各種委員会
第19回研究大会準備委員会 2回開催
第20回研究大会準備委員会 3回開催

2010年度 東日本支部会 活動報告

東日本支部長 金子章子

1. 東日本支部 中部グループ ワークショップの開催

- (1) 日 時：平成23年2月20日(日)13:00~16:30
- (2) 場 所：修文大学短期大学部7号館4階(愛知県一宮市)
- (3) 講座タイトル：『研究の方法と論文のまとめ方』
- (4) 講 師：大津洋子氏
(本学会副会長、名古屋学芸大学短期大学部現代総合学科教授)
- (5) 参加者数：会員(10名) 非会員(7名)
- (6) 内容等：
講師の大津先生の丁寧且つ、システマティックな分析とご説明より、すべての参加者から絶賛と感謝の声をいただいた(アンケート集計の結果による)。講義後、自由に質疑応答が行われ、活発に意見交換がなされた。

2. 東日本支部 第1回東日本支部会・東京グループ ワークショップの開催

- (1) 日 時：平成23年4月16日(土)13:00~16:00
- (2) 場 所：カリタス女子短期大学1階(神奈川県横浜市)
- (3) 講座タイトル：『研究の方法と学術論文の書き方』
- (4) 講 師：大津洋子氏
(本学会副会長、名古屋学芸大学短期大学部名誉教授)
- (5) 参加者数：会員(10名)
- (6) 内容等：
丁寧なパワーポイント資料を駆使した大津先生のご説明により、多くの参加者から非常に有意義だったとの声をいただいた。質疑応答の時間においては、論文作成におけるさらに詳細な情報交換・意見交換がなされた。

2010年度 西日本支部会 活動報告

西日本支部長 奥田光子

2010年の年末より西日本支部の支部会長をお引き受けすることになりました。目標を会員同志のコミュニケーションをはかり、様々なゲストをお呼びして、知識を多方面に広げ、情報交換の場所にするに森山先生や会員の皆様のご意見も参考に決定しました。

その趣旨のもとに2011年の1月から2か月に1回、奇数月の第4週目の土曜日に必ず講演会やその他何らかの開催を企画しています。ゲストや会場をみつけるのも大変ですが、何とか努力して西日本支部会が盛り上がるようにがんばっています。

支部会の後は必ず報告書をお送りし、皆様のコメントを参考に次回の予定を立てるようにして、一人でも多くの方が参加して下さることを第一にしたいと考えております。

第1回支部会 1月29日 兵庫県私学会館 参加者 15人
講演 中尾佳世子氏 「意気で働き、粋に生きる」 内容はキャリアウーマンの先駆者であるスピーカーの経験から働く女性にエールを送るとともに人生についてのアドバイス。

第2回支部会 3月26日 大阪産業創造会館 参加者 12人
前本学会会長 西澤真紀子氏 「ドラッガー時間管理論・秘書は上司と自分の時間をいかに管理すべきか？」をテーマに現場の経験からの具体例や説得力のある説明でドラッガーの時間管理論から秘書のあるべき姿までに及ぶ。

第3回支部会 5月28日 大阪産業会館 参加者 8人
本学会副会長 大津洋子氏 「研究の方法と論文の書き方」研究設計の仕方や論文の書き方を具体的に説明し、今まで論文とは縁のなかった方にも論文に挑戦する意欲と研究活動を開始するきっかけになる内容。

支部会の後は必ず懇親会を催し、会員とゲストの皆様との親睦をはかることで有意義な支部会になるようにと思っています。

幹事 高橋真知子

幹事 高橋真知子 (常磐短期大学) 50音順
 伊勢坊綾 (自由が丘産能短期大学)
 伊藤規子 (日本オラクル株式会社)
 北垣日出子 (日本橋学館大学)
 周藤亜矢子 (元 SONY 株式会社)
 西村この実 (株式会社ラ・デタント)
 野尻晴美 (旭化成株式会社)
 本郷由布子 (食品会社)

1. 活動概要

2009年5月に分科会を発足させて以来、急激に変化するビジネス現場における秘書業務の実際を秘書教育の指導者と現役秘書が同じテーブルで意見交換を行いながら研究を進めてきた。月例の研究会12回と合宿を実施してきた研究の成果を広く社会に提案すべく、その方法を現在検討している。

2. 2010年度活動実績

(1)月例研究会 平日 19:00~21:00 都内貸会議室にて開催

第11回 2010年6月24日 環境整備 上司の周囲の人間関係 他 (参加者7名)

第12回 2010年7月28日 外国人対応 (日常業務・接待) 自己啓発 他 (参加者7名)

(2)合宿

2010年9月5日 10:00~18:00 都内貸会議室にて開催 (参加者8名)

担当テーマの発表 今後の方針の検討

最終的に49件の事例発表を行ない、意見交換を行った。

(3)研究大会発表

第19回研究大会 2010年10月16日 神戸松蔭女子学院大学 中間報告1を高橋が行う。

2010 (平成22) 年度一般会計収支決算書

(2010年6月1日から2011年5月31日)

収入の部		支出の部	
前年度繰越金	452,075	研究年報発行費	329,360
東日本支部繰越金	50,000	(印刷費)	231,496)
西日本支部繰越金	41,310	(諸経費)	60,375)
会員年会費	612,500	(郵送費)	37,489)
(個人会員 [含過年度分])	577,500)	印刷費	58,300
(学生会員)	5,000)	通信費	69,633
(グループ会員)	10,000)	広報活動費	25,200
(賛助会員)	20,000)	消耗品費	12,066
会議会合費 (含分科会)	15,000	会議会合費	18,000
雑収入	1,000	旅費交通費	23,460
預貯金利息	52	手数料	1,295
		雑費	1,360
		研究大会補助	49,032
		支部委託金	100,000
		次年度繰越金	484,231
		(銀行預金)	463,411)
		(現金)	20,820)
	1,171,937		1,171,937

注) 第19回研究大会会計報告、各支部会計報告は含まれていない。

2011年5月31日

会計担当 理事

四之宮 玲子



資料2-2

JAISS 東日本支部収支報告(2010.6.1~2011.5.31)

収入		支出	
前年度繰越金	50,000	本部へ返金	50,000
今年度支部運営費	50,000	会議費(中部支部会)	11,686
支部会会費(中部支部会)	8,400	会議費(東日本支部会)	27,340
支部会会費(東日本支部会)	4,700		
		次年度繰越金	24,074
小計	¥113,100	小計	¥113,100

2011年5月31日

東日本支部長 金子 章子



資料2-3

JAISS 西日本支部収支報告(2010.6.1~2011.5.31)

収入		支出	
前年度繰越金	41,310	本部へ返金	41,310
利子繰越分	97	会議費	37,360
今年度支部運営費	50,000		
支部会会費	9,500		
預貯金利子	16		
		次年度繰越金	22,253
小計	¥100,923	小計	¥100,923

2011年5月31日

西日本支部長 奥田 光子



日本国際秘書学会
第19回研究大会 収支報告書
(2010年10月16日)

収入の部		支出の部	
仮受金	150,000	仮受金返済	150,000
大会会費	116,000	会議・会合費	198,540
会員 3000 × 30 = 90000		講師謝礼	120,000
非会員 4000 × 5 = 20000		印刷費	40,740
非会員(シンポジウム) 2000 × 3 = 6000		通信費	21,070
昼食代	33,600	消耗品費	1,932
懇親会費	145,000	手数料等	1,350
寄付金(田中篤子先生より)	10,000		
寄付金(神戸松蔭女子大学様より)	30,000		
研究大会補助金	49,032		
合計	¥533,632	合計	¥533,632

2011年4月18日

会計担当 田村 亜希子



2010（平成22）年度一般会計収支決算書

（2010年6月1日から2011年5月31日）

単位：円

収入の部		支出の部	
前年度繰越金	452,075	研究年報発行費	329,360
東日本支部繰越金	50,000	（印刷費	231,496）
西日本支部繰越金	41,310	（諸経費	60,375）
会員年会費	612,500	（郵送費	37,489）
（個人会員〔含過年度分〕	577,500）	印刷費	58,300
（学生会員	5,000）	通信費	69,633
（グループ会員	10,000）	広報活動費	25,200
（賛助会員	20,000）	消耗品費	12,066
会議会合費（含分科会）	15,000	会議会合費	18,000
雑収入	1,000	旅費交通費	23,460
預貯金利息	52	手数料	1,295
		雑費	1,360
		研究大会補助	49,032
		支部委託金	100,000
		次年度繰越金	484,231
		（銀行預金	463,411）
		（現金	20,820）
	1,171,937		1,171,937

注）第19回研究大会会計報告、各支部会計報告は含まれていない。

監査報告

私どもは、日本国際秘書学会の2010（平成22）年6月1日から2011（平成23）年5月31日までの期間の関係帳票および会計書類を監査した結果、上記収支決算書が正確であることを認めます。

2011年8月6日

監事 森本 訓弘



監事 北川 宣子



東日本支部収支報告 (2010. 6. 1~2011. 5. 31)

収入		支出	
前年度繰越金	50,000	本部へ返金	50,000
今年度支部運営費	50,000	会議費 (中部支部会)	11,686
支部会会費 (中部支部会)	8,400	会議費 (東日本支部会)	27,340
支部会会費 (東日本支部会)	4,700	次年度繰越金	24,074
小計	¥113,100	小計	¥113,100

監査報告

私どもは、日本国際秘書学会東日本支部の2010 (平成22) 年6月1日から2011 (平成23) 年5月31日までの期間の関係帳票および会計書類を監査した結果、上記収支決算書が正確であることを認めます。

2011年8月6日

監事 森本 訓弘



監事 北川 宣子



西日本支部収支報告 (2010. 6. 1～2011. 5. 31)

収入		支出	
前年度繰越金	41,310	本部へ返金	41,310
利子繰越分	97	会議費	37,360
今年度支部運営費	50,000		
支部会費	9,500		
預貯金利子	16		
		次年度繰越金	22,253
小計	¥100,923	小計	¥100,923

監査報告

私どもは、日本国際秘書学会西日本支部の2010（平成22）年6月1日から2011（平成23）年5月31日までの期間の関係帳票および会計書類を監査した結果、上記収支決算書が正確であることを認めます。

2011年8月6日

監事 森本 訓弘



監事 北川 宣子



日本国際秘書学会
第19回研究大会収支報告書
(2010年10月16日)

単位：円

収入の部		支出の部	
仮受金	150,000	仮受金返済	150,000
大会会費	116,000	会議・会合費	198,540
会員 3,000x30=90,000		講師謝礼	120,000
非会員 4,000x5=20,000		印刷費	40,740
非会員 (シンポジウム) 2,000x3=6,000		通信費	21,070
昼食代	33,600	消耗品費	1,932
懇親会費	145,000	手数料等	1,350
寄付金 (田中篤子先生より)	10,000		
寄付金 (神戸松蔭女子大学様より)	30,000		
研究大会補助金	49,032		
	¥533,632		¥533,632

監査報告

私どもは、日本国際秘書学会西日本支部の2010(平成22)年6月1日から2011(平成23)年5月31日までの期間の関係帳票および会計書類を監査した結果、上記収支決算書が正確であることを認めます。

2011年8月6日

監事 森本 訓弘



監事 北川 宣子



資料4

2011(平成23)年度事業計画(案)

- | | | | |
|----------------|----------------------------------|---------------|------|
| 1. 事業年度 | 2011(平成23)年6月1日～2012(平成24)年5月31日 | 4. 分科会 | |
| | | 文献研究プロジェクト | 未定 |
| | | 事例研究プロジェクト | 未定 |
| 2. 事業概要 | 2011(平成23)年8月20日 第20回研究大会開催 | 5. 役員会 | |
| | 大会開催担当: 東日本支部 | 理事会兼役員会 | 数回開催 |
| | 大会委員長: 川口直子 | | |
| | 2012(平成24)年1月 ニューズレターNo. 25 発行 | 6. 各種委員会 | |
| | 2011(平成23)年8月 研究年報第18号発行 | 第20回研究大会準備委員会 | 6回開催 |
| | 2012(平成24)年5月 研究年報第19号発行 | | |
| 3. 支部会・ワークショップ | | | |
| | 東日本支部 4回程度開催予定 | | |
| | 西日本支部 6回開催予定 | | |

資料5

2011年(平成23)年度一般会計収支予算(案)

2011(平成23)年6月1日～2012(平成24)年5月31日

(単位: 円)

収入の部			支出の部		
	前年実績	予算案		前年実績	予算案
前年度繰越金	543,385	536,165	研究年報発行費	329,360	350,000
(含支部繰越金)			印刷費	58,300	50,000
会員年会費	612,500	600,000	通信費	69,633	50,000
会議会合費(含分科会)	15,000	10,000	広報活動費	25,200	90,000
雑収入	1,000	-	消耗品費	12,066	10,000
預貯金利息	52	-	会議会合費	3,000	10,000
			旅費交通費	23,460	40,000
			手数料	1,295	-
			雑費	1,360	5,000
			西日本支部活動	50,000	50,000
			東日本支部活動	50,000	50,000
			分科会	15,000	10,000
			研究大会補助	49,032	100,000
			予備費	484,231	331,165
合計	1,171,937	1,146,165	合計	1,171,937	1,146,165

支部だより

【東日本支部】

理事（東日本支部長） 金子章子

1. 支部会活動報告

(1)2011年2月20日

講演 本学会副会長 大津洋子氏「研究の方法と論文のまとめ方」研究方法と論文のまとめ方に関するシステムティックな分析の丁寧な説明。(中部グループ主催)

(2)2011年4月16日

講演 本学会副会長 大津洋子氏「研究の方法と学術論文の書き方」前半は、一般的な研究方法と学術論文の執筆の仕方について、研究の手順や論文の必要条件についての説明。後半は、本学会における研究のテーマ、目的、目指すべきものに関する、本学会初代会長中村巳喜人先生による学会設立の趣意書の読み合わせ。(東京グループ主催)

(3)2011年4月16日

意見交換会 本学会事務局長の島田真美氏を中心として、2011年度の研究大会案に関する意見交換(東京グループによる第1回ワークショップ終了後)。

(4)2011年12月3日

講演 日本放送協会ライツ・アーカイブスセンターチーフディレクター、本学会会員 飯塚淳氏「NHKにおける国際関係業務およびNHKアーカイブスの業務紹介」。

2. 支部会活動の予定

(1)2012年2月18日

講演 国際短期大学国際コミュニケーション学科講師 本学

会会員 寺村絵里子氏「女性の就業継続に職場環境が与える影響」

(2)会員自主企画(日程未定)

一般会員からの提案による企画の実施。

3. トピック

多様な会員間の交流と相互研鑽をとおして、視野の拡大と研究レベルの向上をはかることにより、会員の多面的な目的・興味・利益に応えることを目標にしています。

今後とも、会員による経験と知見の発表と意見交換を積極的に行いたいと思っています。自薦、他薦は問いません。会員の中から発表したい方、講演してもらいたい方がいらっしゃいましたら、是非推薦してください。

また、会員間の勉強会を実施したいと思っています。会員の一人ひとりが秘書学あるいは言語学等の関連分野において少なくとも1年に1本以上の論文を作成できるように切磋琢磨できればと思っています。

さらに、一般会員の皆様からのご提案やご企画を募り、希望に合った会を開催したいと思っています。是非ご提案ください。

会員の皆様からのご意見やご希望を伺いながら、会を活性化させてまいりたいと思っております。会員の皆様の今後のご参加ならびにご提案を心からお願いいたします。

【西日本支部】

理事（西日本支部長） 奥田光子

1. 支部会活動報告

(1)2011年1月29日

講演 中尾佳世子氏「意気で働き、粋に生きる」内容はキャリアウーマンの先駆者であるスピーカーの経験から働く女性にエールを送るとともに人生についてのアドバイス。

(2)2011年3月26日

講演 前本学会会長 西澤真紀子氏「ドラッガー時間管理論・秘書は上司と自分の時間をいかに管理すべきか？」をテーマに現場の経験からの具体例や説得力のある講義。

(3)2011年5月28日

講演 本学会副会長 大津洋子氏「研究の方法と論文の書き方」研究設計の仕方や論文の書き方を具体的に説明し、今まで論文とは縁のなかった方にも論文に挑戦する意欲と研究活動を始めるきっかけになる内容。

(4)2011年7月23日

東日本震災支援チャリティ講座 宝塚教養学校校長 田宮緑子氏「秘書のもてなす English Tea」イギリスの文化を学び、美味しいミルクティーの入れ方を実習。日本赤十字社東日本大震災義援金として寄付。

2. 支部会活動の予定

今後の企画、人脈とも十分にあるのですが、会員の皆様

お忙しくなかなか人数が集まらず講師の先生にご迷惑をおかけしているのが現状です。そのためしばらく支部会に対するご意見、日程をまとめてから、次回の予定を立てたいと思います。

3. トピック

グローバルなビジネス社会における秘書の様々な時代のニーズに対応するため、学会として会員同士のコミュニケーションをはかることを目標にしています。

左記(1)の講演に続いて、次回には家庭の主婦から子育て後大学、大学院と進み、教授を経て、研究者として定年後の70歳になって未知の分野で博士号をめざして頑張っておられ、一生学びの心を失われない女性の講演を企画したいと思っています。

左記(2)(3)アカデミックな内容に関しての企画は会員の皆様の希望から各分野の専門の先生をお願いする予定です。

左記(4)の教養セミナーとしては紅茶に続いて中国茶の楽しみ方、その歴史と文化を実演と講演していただく予定です。

このようにシリーズで内容を発展させてより充実させていくのが目標です。そのため支部会の活動の活性化が学会の発展の第一歩だという考えで会員の皆様の今後のご参加を心からお願いいたします。

近著・新著紹介 (編著者、著者、共著者の中に会員が含まれる近著および新著・タイトル五十音順)

1. 『オフィス・プロをめざす 秘書のキャリア形成』

編著者：西澤真紀子 共著者：福田洋子・前川昌子
出版社：中央経済社 発行年月日：2008年4月22日



内容：秘書の役割・職務が体系的に学べるように構成されています。しかし、秘書が多くの職業に通じるキャリアモデルであることから、秘書だけでなく、幅広い読者を想定して、キャリア形成の指針を示しています。

3. 『組織を動かすコミュニケーション力』

著者：高橋真知子 出版社：実教出版
発行年月日：2010年10月20日



内容：組織マネジメントの視点から、集団におけるコミュニケーションをいかにとることによって、人間関係を円滑にし、生産性を上げ、成果を出し続けることができるかを個人やグループで学ぶ本です。

2. 『これだけ知って！身につけて！企業が求める常識とマナー』

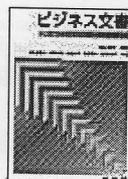
編著者：川口直子 共著者：水口美知子・平田祐子・寺島雅隆・河野 篤 (故人) 出版社：東京法令出版
発行年月日：2009年3月10日



内容：著者グループによる「企業が望む社員の知識と力」アンケート調査結果および現社会情勢・企業体制をもとに、社会人に今必要とされている一般知識・意識・ビジネスマナーと実務の基本をより具体的に分かりやすく説明しています。現在働いている人にはポイントチェックに、学生にはビジネス関連テキストとして広く使用されています。

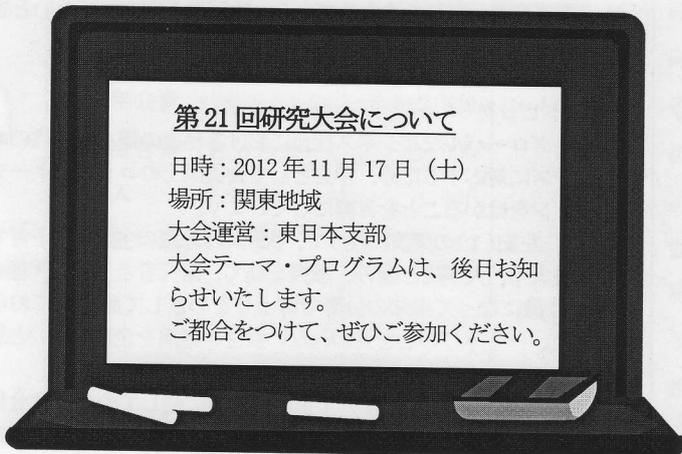
4. 『ビジネス文書～オフィスワーカーの実務～』

編著者：横山秀世 共著者：浅田真理子・荻野正美・兒島尚子・森田育代・森田恵美子 出版社：建帛社
発行年月：2011年4月20日



内容：社内文書、取引文書、社交文書、各種のメール文書などについて、例文を交えながら基礎から詳しく説明しています。実践的な文書作成能力をつけるため、演習問題も随所に設けています。また文書管理、受信文書・発信文書・メールの取り扱い方、郵便・封筒・はがき、表・グラフの作成、さらに就職活動に必要な履歴書・送付状・エントリーシートなどについても具体的に解説し、重要なビジネス文書の用語は一覧にして説明を加えています。

日本国際秘書学会 ホームページ開設 <http://www.jaiss.org/>



第21回研究大会について

日時：2012年11月17日(土)
場所：関東地域
大会運営：東日本支部
大会テーマ・プログラムは、後日お知らせいたします。
ご都合をつけて、ぜひご参加ください。

2012年1月31日 日本国際秘書学会発行
本部事務局：〒277-0005 千葉県柏市柏 1225-6
日本橋学館大学気付
☎04-7167-8655 <jaiss@nihonbashi.ac.jp>

<編集後記>

少子高齢化による労働市場の変化に伴い、女性や高齢者、外国人の活用を進めていくことが、経営戦略の一つとなる企業、さらには、経済のグローバル化に伴い、世界を市場とする企業にとって、多様な人材を受け入れ、活かし、企業全体のパフォーマンスをあげるべく行われるダイバーシティマネジメントは、重要な要素となってきています。

ジェンダー・世代・人種・民族・宗教などの違い、またワークライフバランスなどに表されているように、働き方・雇用形態などの多様性を受け入れることが求められている中、ダイバーシティマネジメントの具体的な取り組みと問題点や課題を探るべく開催された今大会は、今後の方向性を示唆する大変有意義な大会となりました。
(串田 記)