

経営者のメンタルヘルスと秘書機能

古 武 真 美

抄録

近年、職場におけるメンタルヘルスが注目されているが、そのメンタルヘルスの対象者は労働者であり、企業経営者に対するメンタルヘルスはほとんど注目されていない。だが、経営者は常に企業の重要な意思決定や資金問題という精神的に負荷の大きい問題に直面していることから、経営者のメンタルヘルスも重要であると考えられる。

本稿では、経営者のメンタルヘルスに着目し、その状況を概観した上で、職場の中で上司を補佐する秘書が、経営者のメンタルヘルスに対してどのような役割を果たすことが可能なのかを検討してみたい。

キーワード

メンタルヘルス、経営者、秘書、ストレス、補佐、ソーシャルサポート

Mental Health of Business Owners and Functions of Secretaries

Furutake, Mami

Abstract

Mental health in the workplace has garnered attention in recent years. However, the focus has been placed on mental health care for employees, and little attention has been given to the mental health of business owners. Given that business owners constantly face issues such as making important decisions for the company and funding issues, which are associated with a great psychological burden, the mental health of business owners may also be considered crucial.

In the present study, which focuses on the mental health of business owners, we clarify the situation of the mental health of business owners, and investigate the possible roles of secretaries, who assist superiors at workplaces, in the mental health of business owners.

Key Words

mental health, business owner, secretary, stress, assistance, social support

目 次

1. はじめに
2. 経営者のメンタルヘルスの状況
3. ストレスへの対処
4. 秘書の機能
5. メンタルヘルスケアとしての秘書機能
6. むすびに

1. はじめに

心の病の増加が社会問題となっているなか、近年、特に職場におけるメンタルヘルスが注目されている。その背景には、メンタルヘルスに問題を抱える労働者が顕著に増加していることがある。そして、国は職場におけるメンタルヘルスとして、「THP (total health promotion plan)」(1988年)、「快適職場づくり」(1992年)、「労働者の心の健康づくり」(2000年、2006年)と段階的に施策を打ち出し、大企業を中心に職場における労働者に対するメンタルヘルスへの取り組みは充実してきている。一方、企業の経営者を対象としたメンタルヘルスは研究さえもほとんど行われていないのが現状である。

そこで、本稿では、職場でのメンタルヘルス問題を経営者に照準をあてた上で、職場の中で上司を補佐する機能を持つ秘書が上司である経営者のメンタルヘルス問題にどのように関わることができるのかを考えてみたい。

2. 経営者のメンタルヘルスの状況

最初に、経営者のメンタルヘルスを職場のメンタルヘルスにおける経営者の位置づけ、および、自殺者数のデータからみていく。

2-1. 職場のメンタルヘルスにおける経営者の位置づけ

職場のメンタルヘルスは、職場という生活環境の中でメンタルヘルスを捉えることであるが、その場合の職場および対象は具体的にはどこで、誰なのか、を考えてみたい。まず、世間一般の人の関心はどこにあるのかを整理してみる。

近年⁽¹⁾の新聞記事⁽²⁾を「職場」と「メンタルヘルス」というキーワードで検索した。すると、セミナー案内、相談会等、直接、職場および対象者を判断できない記事を除くと、職場としては、民間企業、教育機関、地方自治体、介護施設、保育所等、さまざまなものが扱われていた。一方、対

象者は、従業員、教職員、保育士、医師、看護師等の労働者がほとんどであり、経営者は156件中わずか2件であった(図表1参照)。すなわち、職場のメンタルヘルスという場合、その「職場」の範囲の受け止め方は幅広く、人々が働く場全般に向けられている。他方、「対象者」は労働力を提供し、賃金を受ける立場である労働者に集中しており、労働者を使用する立場である経営者には関心が向いていない。

また、国の取り組みからも職場のメンタルヘルスの対象者は、労働者であることがわかる。ここでは、具体的な国の取り組みである「THP」「快適職場づくり」「心の健康づくり」からメンタルヘルスの対象者を確認してみる。

「THP」は1988年の労働安全衛生法改正において、労働者の健康保持増進措置が事業主の努力義務となったことを受けて出された「事業所における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき始まった労働者の健康保持増進のための「心とからだの健康づくり運動」である。

次の「快適職場づくり」は1992年の労働安全衛生法改正により、快適な職場づくりが企業の努力義務とされたことから始まったもので、「事業主が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」に基づいて実施されており、労働者

【図表1 新聞記事からみる職場のメンタルヘルス】

職 場	対 象 者	件 数
民間企業	従業員	91
教育機関	教職員	21
地方自治体	職員	17
介護施設、福祉施設	職員	7
保育所	保育士	7
病院	医師・看護師	6
中央省庁	自衛隊員	3
特殊法人	職員	2
民間企業	経営者	2
合 計		156

出所：筆者作成。

にとり快適な職場環境の充実をはかることが目的である。

そして、「心の健康づくり」は2000年に厚生労働省から出された「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（以下「旧指針」という。）から始まった。現在は、2006年に改められた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下「新指針」という。）に基づいて実施されており、労働者の心の健康の増進のために必要である基本的な措置を事業主が積極的に採ることを推進している。

このように、いずれの施策も労働者が一貫してメンタルヘルスの対象者となっている。他方、経営者はこれらの施策の職場での実行者として位置づけられている。すなわち、職場の労働者の心の健康を保持増進するために支援を行う、労働者の心理的な快適性に配慮した職場づくりを推進する、労働者の心の健康の増進のために必要な措置を採ることが経営者に求められている。すなわち、経営者は雇用する労働者のメンタルヘルスを守り、増進する立場なのである。

2-2. 経営者の自殺者数

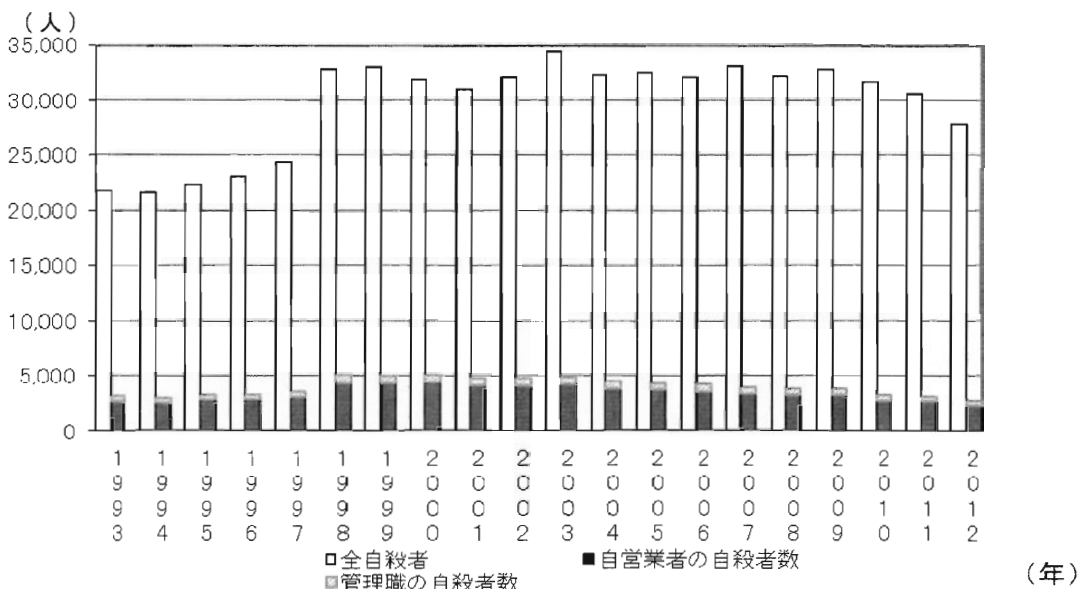
前述2-1のように、職場のメンタルヘルスといった場合、経営者は対象者として注目されていない。だが、経営者のメンタルヘルスの現状はどのようなであろうか。

自殺の危険因子の1つに精神疾患がある⁽³⁾。そして、心の健康に問題が生じた場合、最悪の場合は精神疾患による自殺が起こる⁽⁴⁾。つまり、自殺と精神疾患の関連性は高い。そこで、自殺のデータから経営者の心の健康の状況を考えてみる。

過去20年間の日本における自殺者数をみている（図表2参照⁽⁵⁾）。なお、統計上、経営者のみの自殺者数を抽出できないため、中小企業経営者の代替指標と考えられる自営業者と企業の役員を含む管理的職業を抽出して示している。全体の自殺者数において自営業者と管理的職業が10%前後と少なからぬ割合を占めている⁽⁶⁾。すなわち、自殺に追い込まれる経営者は一定割合存在しているといえる。また、自殺する経営者が少なくないことは、昨今の報道⁽⁷⁾からも推測できる。

自殺には様々な理由がある。自殺の原因がメンタル不調だとは限らない。そこで、2012年度の自殺の理由を図表3⁽⁸⁾から見てみる。原因・動機の

【図表2 自営業者と管理的職業の自殺者数】



警察庁「平成5～22年中における自殺の概要資料」「平成23～24年中における自殺の状況」より筆者作成。

分類は、家庭問題、経済・生活問題、勤務問題、男女問題、その他である。また、これらの理由は、自殺者1人につき3つまで計上されている。図表3から自殺の原因・動機の上位をみると、自営業者の場合は経済・生活問題、健康問題であり、管理的職業の場合は、勤務問題、経済・生活問題、健康問題となっている。複数の原因・動機は複合的に絡み合って自殺に至っていることが考えられるが、メンタルヘルスの観点からその中の健康問題に着目する。

そこで、健康問題の内訳を図表4⁹⁾で細かく見てみる。具体的な分類は、病気の悩み(身体の病気)、病気の悩み・影響(うつ病)、病気の悩み・影響(統合失調症)、病気の悩み・影響(アルコール

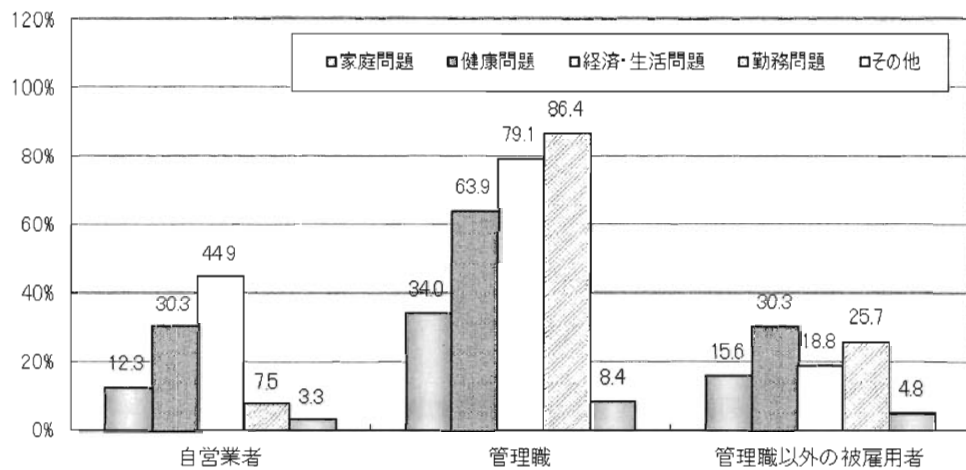
依存症)、病気の悩み・影響(薬物乱用)、病気の悩み・影響(その他の精神疾患)、身体障害の悩み、その他である。自営業者および管理的職業ともうつ病による病気の悩み・影響が原因・動機として多いことがわかる。

このことは、自殺する経営者に加え、自殺に至らないまでもメンタル不調である経営者もかなりの割合で存在していることを示唆している。すなわち、職場のメンタルヘルスは決して労働者だけに限った問題ではなく、企業経営者のメンタルヘルスも重要な課題といえる。

3. ストレスへの対処

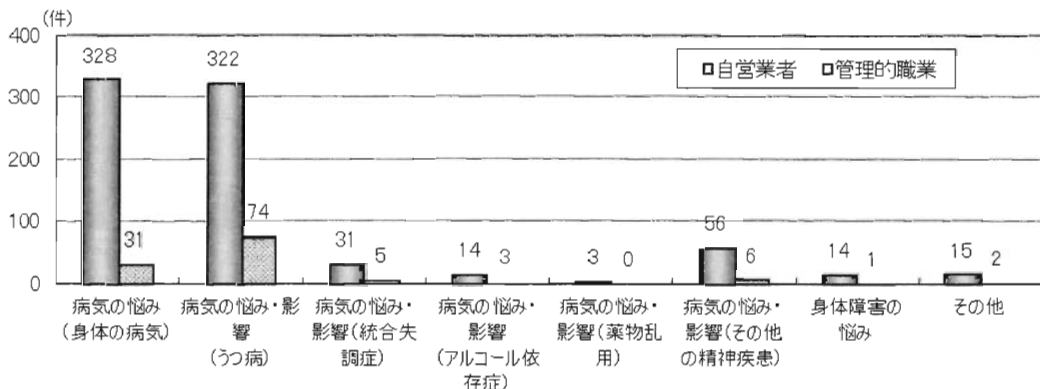
ここでは、メンタルヘルスと関係の深いストレ

【図表3 2012年度 自殺の原因・動機】



警察庁「平成24年中における自殺の状況」より筆者作成。

【図表4 2012年度 自殺の原因・動機のうち健康問題の内訳】



警察庁「平成24年中における自殺の状況」より筆者作成。

ス⁹⁰について、経営者の抱えるストレスを考察した上で、その対処法を整理する。

3-1. 経営者とストレス

ストレスがメンタル不調に影響することは知られている。では、経営者の抱えるストレスとは何なのか。経営者のメンタルヘルスに関しての調査はほとんどないが、石埜他⁹¹が行った群馬県内の中小企業経営者を対象とした調査によると、心の悩みを意識した経験のある経営者は61.3%と過半数を占める。その具体的な悩みの内容は資金繰り・経営、経営者の孤独といった経営者独特の悩みがほとんどであり、従業員が抱える悩みとは異なっていることがわかる。また、佐野・田中の調査⁹²からは、経営者のストレスは経営者として常に組織の維持・発展を考えていなければならないという責任感から生じるものが強く、悩みを他者に相談せず、ストレスを抱え込む傾向にあることが指摘されている。

これらのことから、経営者のストレスとその対応の特徴として、経営者のストレスは従業員とは異なり、資金問題等企業経営面でのものが多く、責任感を伴う深刻なものであるということ、そして、その対応として経営者は自分の悩みをどこにも打ち明けられない孤独な状況になっている傾向にあることが挙げられる。

3-2. ストレスへの対処法

ここでは、職場で孤独になりがちな経営者のストレスへの対処として、他者に相談することが、ストレス緩和の一助になるかどうかを考えてみたい。

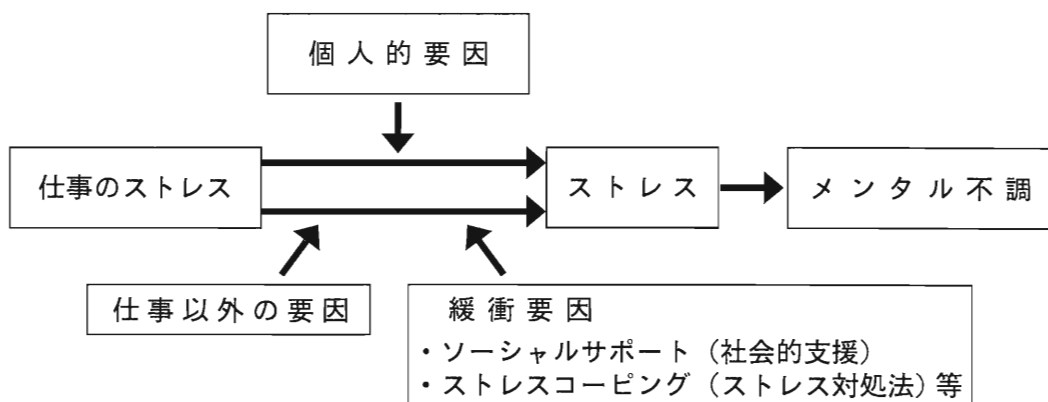
職場のメンタルヘルスを考える際、メンタル不調とストレスの関係を示すものとして、職業性ストレスモデルがよく知られている(図表5参照)⁹³。仕事のストレスがメンタル不調を引き起こすまでには、個人的要因、仕事以外の要因、緩衝要因が関与している。つまり、同じ仕事上でのストレスを受けても、性格等の個人要因、家族関係等の仕事以外の要因、あるいはストレス反応の成立を和らげる緩衝要因によりメンタル不調になったり、ならなかったりする。

この緩衝要因に属するものとして、ソーシャルサポート(社会的支援)とストレスコーピング(ストレス対処法)がある⁹⁴。

まず、ソーシャルサポートとは、「個人が感じたり、受け取ったりする、あるいはその個人を取り巻く様々な人が意図したり、実行したりする、支援的な働きかけの総称」⁹⁵をいい、職場における周囲の人からのサポートや家族からのサポートなどが含まれる。

次に、ストレスコーピングとは、ストレスに対して行う何らかの対処行動のことをいう。それぞれの異なる状況に応じて、ストレスに対して、い

【図表5 職業性ストレスモデル】



Joseph J Hurrell Jr, Margaret A claney (1988) p.28 一部改変 筆者作成。

くつかあるコーピング方法を効果的に利用できれば、ストレスによる負のスパイラルから回避できる。

ラザルス&フォルクマン⁶⁸⁾は、ストレスコーピングを情動中心型と問題中心型の2つに分類した。情動中心型とは、負担となっている気持ちに焦点を当て、気持ちの苦痛を軽減させるためになされるものである。回避する、状況をポジティブに再評価する、運動をする、適度なアルコール摂取、友人に情緒的なサポートを求めるなどが含まれる。他方、問題中心型とは、ストレスとなっている問題そのものに焦点を当て、ストレスそのものを解決していく問題として捉える。問題の所在を明確にしよとしたり、解決策を考え、実行してみたりする方法である。さらに、ストレスとなっている問題を自分だけで解決できないときは、援助を求める、情報を得る、問題のあり方を解明する、状況と折り合いをつける、立ち向かうなどの方法も考えられる。

このように、他者からの援助はソーシャルサポートそのものであり、同時にストレスコーピングの中の手法の1つでもある。したがって、職場の中に経営者にとってよき相談者が存在することは、経営者のストレスを緩和できる可能性がある。

4. 秘書の機能

職場の中によき相談者がいれば、経営者のストレス緩和に有用かもしれない。これに関しては、経営者のメンタルヘルスを支えるために信頼できる部下の必要性を示唆する意見もある⁶⁹⁾。そこで、経営者の部下として、上司を補佐する秘書に着目し、本節では秘書と経営者のメンタルヘルスとの関係を考えるために秘書の機能を整理してみる。

4-1. 心理面の補佐機能

秘書は企業組織の中で、どのような機能を担っているのか。まず、秘書の一般的な定義として、「上司が本来の職務に専念できるように補佐する

人」⁷⁰⁾がある。さらに、機能面も踏まえた定義として、「補佐の対象者、すなわち、創造的な職業活動の中で他へ影響を与える重要な意思決定を伴う仕事をする人が、本務を効率よく行えるように、情報処理業務と対人業務の両面から補佐する者である」⁷¹⁾、「組織の幹部や高度な専門的技能を必要とする職業の人が、意思決定や判断をスムーズに行えるように、情報処理業務やヒューマン・ネットワーク業務を通じて補佐する者」⁷²⁾がある。いずれにしても、秘書の機能は上司を補佐することであることは一貫している。

上司を補佐するという秘書の機能を掘り下げてみる。前述のとおり、補佐の目的は、上司が職務に専念できる、本務を効率よく行える、意思決定や判断をスムーズに行えることである。そして、そのために採る秘書行動には、上司から雑用を取り除く、自分の考えを提供する、人間関係のよい橋渡しをするということ等、形式はさまざまなものが考えられる⁷³⁾。また、補佐の役割の1つとして、上司の負担を軽減することがある⁷⁴⁾。さらに、補佐の機能には業務面の補佐だけでなく心理面の補佐がある⁷⁵⁾ことから、軽減すべき上司の負担の範囲は業務面と心理面双方に及ぶといえる。

すなわち、重責を担う上司の補佐を行うということは、決まった形式があるわけではなく、上司の置かれている状況、上司の抱えている仕事内容、あるいは上司の心身の状態を敏感に察知しながら最適な補佐を行うことが大切であり、秘書は上司の時間的、業務的な面だけでなく、心理的な面からも上司の負担を軽減する機能を担っていると考えられる。

4-2. メンターとしての機能

メンターとは、ギリシャ神話の人物「メンター (Mentor)」に語源を持つ。かつて、メンターがオデュッセウス王の息子のよき指導者、理解者、支援者としての役割を果たしたことから、「職業という世界において、仕事上の秘訣を教え、

コーチし、役割モデルとなる等によってプロテジェー（メンタリングの受け手、被保護者）のキャリア発達を援助する存在⁸⁰と定義されている。また、メンターとしての機能には、キャリア的機能と心理・社会的機能がある⁸⁰。キャリア的機能とはキャリア面での上昇を促進するための機能をいい、心理・社会的機能とは、相互の信頼と親密さを増すような対人関係によって生まれるもので、組織内外に捉われず、個人的なレベルで影響を与えていく。すなわち、メンターは、業務面だけでなく、健康問題、身内の悩みなど個人的な問題まで幅広い範囲で援助していくことになる。

さて、基本的には、職場でのよき先輩がメンターであるわけであるが、職場の組織上、下位職にある秘書が上位職の上司のメンターとしての役割を担う可能性はないだろうか。

企業組織の中で、上司が迅速・的確に職務を遂行するためには、秘書の指導、助言、支援、補佐、協力が必要であり、これら5つの要素はメンターとしての秘書の機能として考えることができるという⁸⁰。そして、当該要素の1つである「支援」についての調査結果⁸⁰をみたところ、家族を大切にしている上司の気持ちを汲み取りながら業務を遂行する、上司に安心感を持ってもらえるような休暇取得を心がける、なごやかな雰囲気になるように心がける、上司の状況を把握しストレスがたまらないような働きかけを心がける、といったような回答があり、秘書は上司のメンタルヘルスに配慮を行なっていることがわかる。

つまり、上司のメンタルヘルスを支援する意味でのメンターとして、秘書が機能している面があると考えられる。

5. メンタルヘルスケアとしての秘書機能

ここでは、ストレス反応の成立を和らげる働きをする緩衝要因として秘書機能を活用することは可能なのかを考えてみたい。

緩衝要因としてソーシャルサポートとストレス

コーピングがあることは3-2で述べたが、自分の心を支え、援助してくれる人がいるというソーシャルサポートがあることは、当該援助者にストレス過多になっている人が相談することにより、ストレスコーピングにもなる。

経営者は3-1でみたように、従業員とは異なる悩みを持ち、かつ、その悩みを他者に相談できず孤独な状況に置かれている可能性がある。経営者が心を許して相談できる他者として秘書が存在できれば十分に秘書機能が緩衝要因になりうると考えられる。

5-1. ソーシャルサポートとしての秘書機能

企業組織の中で秘書は、上司の身边にあって補佐を行う上で、上司など限定された人しか知りえない秘密事項に当然接することになる⁸⁰。このことは「秘書」が「秘密の文書」という語源を持ち、「secretary」が“secret”（秘密）に“-ary”（……にかかわる人）という意味を持ち、古来から秘書は秘密事項と密接な関係にある職種であることからわかる⁸⁰。

秘書が他の従業員が知り得ない経営上の情報に触れることができることは、経営者の経営上の悩みを察知し、理解できる立場にあるということである。

また、ストレスは、仕事上の要因からのみ生じるわけではない。家庭等の仕事以外の要因や性格等の個人的要因も影響する。秘書は上司のプライベートな事項、上司の性格も知りうる立場にある。そのような立場として、4-2でみたように、秘書は上司のメンターにもなりうるのである。上司が業務上外にこだわらず、秘書に悩みを打ち明けることができれば、上司のメンタルヘルスケアに役立つであろう。

さて、秘書に求められる資質として、さまざまなものがあるが、ここでは、佐藤が掲げた項目を例示する（図表6）。そして、この中の「秘密を守る」「忠実である」という資質に注目する。

【図表 6 秘書に求められる資質】

1. 機密を守ることのできる慎重さをもつこと
2. 正確で、信頼される仕事ができること
3. 勤勉に努力をすること
4. 先見性を持って、つきつきと仕事を予見すること
5. 臨機応変に柔軟な態度でいろいろな場面に対応できること
6. 冷静・沈着しかも“SENSITIVE”であること
7. 機転がきき、記憶力にすぐれていること
8. 忠実で謙虚であること

佐藤啓子(1988)「秘書の資質論」全国大学・短期大学実務教育協会編『秘書学概論』93-100頁より筆者作成⁶⁾

すなわち、秘書は経営上の秘密事項に接し、当該秘密事項を守ることが求められているのである。そして、上司に対して忠実な部下である。したがって、上司が抱える経営上の悩みを理解してもらえ、心許せる他者として秘書を選び、相談をしたとしても秘書からその相談内容が漏洩することはないので、安心できる存在といえる。

もちろん、上司が心許せる他者として秘書を選ぶ前提には、上司と秘書との間に深い信頼関係が構築されている必要があることはいうまでもなく、経営者から絶対的な信頼を得ている秘書であるならば、秘書は経営者のストレスを軽減するソーシャルサポートを果たしうる人材になると考えられる。

5-2. ラインによるケアとしての秘書機能

厚生労働省による職場のメンタルヘルスのための新指針では、4つのケアが基本に据えられている。すなわち、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」である。この中の「ラインによるケア」は、上司が部下のメンタルヘルスケアを行うということであり、部下が上司のケアを行うことは想定していない。しかし、経営者のメンタルヘルスを考えた場合、経営者の上司は存在しないので、部下が上司のケアを行ってもよいのではないだろうか。

企業組織内で、経営者の一番身近に位置しているのは秘書であり、秘書による経営者のメンタル不調への気づきは非常に大切であると考えられる。秘書は5-1で述べたとおり、その求められる資

質に、「sensitive」がある。つまり、何事にも敏感であることは秘書として大切な資質である。当然、上司のメンタル不調に対しても、職場の中では、ほんのわずかな表情や言動の変化、体調の加減等から気づくことができる最も近い立場にあるのは、秘書だと考えられる。

したがって、秘書は経営者のメンタルヘルスを常に意識しながら業務を遂行することで、不調に気づき、迅速なメンタルヘルスケアにつなげることができる人材になりうる。

6. むすびに

本稿では、職場でのメンタルヘルスについて経営者に焦点をあて、まず、経営者のメンタルヘルスの現状を概観し、職場のメンタルヘルスに対して経営者がどのような立場にあるのかを検討した。そして、メンタルヘルスと関係の深いストレスについて、経営者がどのようなストレスを抱え、その対処についての状況をみた。その上で、職場の中で経営者を補佐する立場にある秘書が、上司のストレス対処にどのように関わっていけるのかを秘書の機能を確認した上で考察してみた。

経営者は会社の重要な意思決定を行う立場にあり、従業員とは異なる性質のストレスを抱えている。そして、経営者は、同じ立場にいる者が企業内に存在しないため、相談できる人が少なく孤独である傾向にある。一方、秘書は職場の中で上司を補佐する役割を担っている。秘書が上司の良き相談者となることができれば、秘書は上司のストレスを軽減するソーシャルサポートとしての機能

を果たすことが可能となる。また、秘書はその役割上、上司の身近にいることから上司のメンタル不調に早期に気付ける人材である。したがって、秘書としては上司のメンタルヘルスに対して自身の出来ることを意識し行動していくことが望まれる。

(注)

- (1) 2003年4月1日～2013年3月31日の10年間。
- (2) 朝日新聞記事の朝刊および夕刊。
- (3) 高橋祥友『新訂増補自殺の危険』金剛出版、2006年。
- (4) 土橋西紀「労働者の自殺のリスク評価と対応」川上憲人・堤明純監修『職場におけるメンタルヘルスのスペシャリスト BOOK』培風館、2007年、170-183ページ、所収。
- (5) 警察庁「平成5～22年中における自殺の概要資料」「平成23～24年中における自殺の状況」<http://www.npa.go.jp/toukei/index.htm> (閲覧日2013年9月10日)。
- (6) 本橋豊・金子善博「自殺対策の最新の動向」『公衆衛生』73巻3号、2009年、224-227ページ、所収。によれば、人口10万人あたりによる職業別自殺死亡率は、自営業者が他の職業に比較して高くなるという。
- (7) 広島ガス開発元社長自殺 (日本経済新聞、夕刊、2010年2月8日)。
ワーナーミュージック・ジャパン社長兼最高経営責任者自殺 (2010年10月9日)。
NEC 元社長自殺 (朝日新聞、朝刊、2011年3月4日)。
ルミネ社長自殺 (朝日新聞、夕刊、2011年5月25日)。
JR 北海道社長自殺 (朝日新聞、朝刊、2011年9月19日)。
イエローキャブ社長自殺 (日本経済新聞、沖縄版、朝刊、2012年6月30日)。
神鉄バス社長自殺 (朝日新聞、朝刊、2013年6月3日)。
- (8) 警察庁「平成24年中における自殺の状況」<http://www.npa.go.jp/toukei/index.htm> (閲覧日2013年9月11日)。
- (9) 警察庁「平成24年中における自殺の状況」・前掲注(8)。
- (10) ストレスという概念は、ストレスを惹起するもの、すなわち、ストレスラーを指す場合と、ストレスラーによって生じる生体の反応、すなわちストレス反応を指す場合がある。ここでは、ストレスラーの意味でストレスを用い、ストレス反応とは区別する。
- (11) 石笠茂・松岡治子・山田淳子・小笠原映子・竹内一夫・李範爽・椎原康史「中小企業・経営者を対象としたメンタルヘルスケアの意識調査 (I)」『日本職業・災害医学会会誌』57巻5号、2009年、251-257ページ、所収。
- (12) 佐野正剛・田中健吾「中小企業経営者の職場ストレスラーおよびコーピング方略に関する研究」『大阪経大論集』63巻1号、2012年、161-173ページ、所収。
- (13) Joseph J Hurrell Jr., Margaret A McLaney “Exposure to job stress - A new psychometric instrument”, Scand J Work Environ Health, 14, suppl 1, 1988, pp.27-28.
- (14) 筒井末春「ストレスとメンタルヘルス」久住眞理監修『ストレスと健康改訂第1版』紀伊國屋書店、2008年、134-173ページ、所収。
- (15) 周玉慧・深田博己「在日中国系留学生に対するソーシャル・サポートに関する研究」『社会心理学研究』17巻3号、2002年、150-184ページ、所収、152ページ。
- (16) リチャード S. ラザルス&スーザン・フォルクマン著、本明寛・春木豊・織田正美監訳『ストレスの心理学』実務教育出版、1991年。
- (17) 佐野正剛・田中健吾「中小企業経営者の職場ストレスラーおよびコーピング方略に関する研究」『大阪経大論集』63巻1号、2012年、161-173ページ、所収。
- (18) 奥喜久男「秘書の職能編」全国大学・短期大学実務教育協会編『秘書学概論』紀伊國屋書店、1983年、25-54ページ、所収、27ページ。
- (19) 森脇道子『秘書概論』建帛社、1986年、3ページ。
- (20) 福永弘之『Excellent 秘書学』樹村房、1992年、15ページ。
- (21) 刈田綏『女性秘書』白鳳社、1963年。
- (22) 山口幹雄「秘書の職能・役割と補佐に関する一考察」『聖徳大学研究紀要短期大学部』第28号(Ⅲ)、1995年、11-18頁。
- (23) 大窪久代『秘書学概論』近畿大学通信教育部、1996年。
- (24) 藤井博・金井壽宏・関本浩「ミドル・マネジャーにとってのメンタリング」『ビジネスレビュー』44巻2号、1996年、50-78ページ、所収、51ページ。
- (25) キャシー・クラム著、渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング』白桃書房、2003年。
- (26) 杉田あけみ「外資系企業にみられる秘書の役割 (その3)」『千葉経済大学短期大学部経営情報科経営情報論集』第14号、1998年、41-68頁。
- (27) 同上 注(9)
- (28) 全国大学・短期大学実務教育協会編『秘書学概論』1988年。
- (29) 同上 注(10)
- (30) 佐藤啓子「秘書の資質論」全国大学・短期大学実務教育協会編『秘書学概論』1988年、87-123頁。