

English For Career Improvement を見据えた

英語授業のシラバス開発 (1)

中村洋一・村田信行・Joel THOMAS・藪田由己子

Developing a Syllabus of “English for Career Improvement” (1)

Youichi NAKAMURA・Nobuyuki MURATA・Joel THOMAS・Yukiko YABUTA

1. はじめに

短期大学における教育の将来を展望した時、現有の骨組みを保ちつつ、時代や社会の要請に、より適切に応えることができる体制作りを目指す軌道修正に取り組むことが急務である。そのひとつの可能性として、キャリアの向上(Career Improvement)を主として目指す方向性があるのではないかと考える。ここで言う Career とは、企業・社会・家庭生活の中であって、より充実した人生を進めていくための「生活力」である。生活力の向上を謳い、現有コースの方向性を統合していくことにより、地域社会に貢献する短期大学の役割を、より確立していくことができるのではないだろうか。

社会のグローバル化が指摘され長い時間がたった。しかし、地方都市の長野で、頻繁に英語の使用を要求される職業は、それほど多くはない。また、一般的な社会生活の中でも、学校教育で取り組んだ英語学習の成果が要求される場面は多いとは言えない。そのことが、特に英語の専攻を中心とした語学系・文系の学生離れを促進している一因と考えられるのではないだろうか。

しかし、ここに来て、楽天やユニクロ、シャープをはじめ、いくつかの大手企業が英語を社内公用語として設定するといった変化が見え始めてもいる。また、同僚に外国人労働者が存在する職場の数が、長野のような地方都市でも増加傾向にあると思われる。今後、企業内英語教育との乖離を減じ、連携をより密にする必要性がますます高くなるであろう。そのような長野の企業のニーズを探ることも含め、「英語を専門的に、頻繁に使用する職業のための支援」とはやや異なる概念として、企業・社会・家庭生活の中で一般的に広く要求されていくであろう English For Career Improvement を見据えた英語授業の可能性を再検討して追求し、そのシラバス開発を進めることが重要であると考えられる。

本稿は、上記の目的のため、平成 23 年度本学共同研究費の助成を受けて開始した研究の 23 年度分の報告である。本稿では、主に先行研究の概観と、平成 23 年度に参加した講演会・研修会の記録をまとめる。

2. 先行研究の概観

“English For Career Improvement” (キャリア形成) は、中村学園大学短期大学部キャリア開発学科の岩田京子准教授が使用している用語で、本研究のタイトルに使用するに当たって、岩田氏に尋ね、快諾をいただいたものである。「キャリア教育」の概念は、捉え方により、様々な解釈が存在する可能性がある。上記したように、本研究では、狭義な「職業教育」に留まらず、英和辞典に見られる *career* の定義、「生涯、一生の行路」(ランダムハウス英和大辞典)、「生活手段」(ジーニアス英和辞典)といった、広義な捉え方を参考に、「キャリア」を「生活力」と定義した。また、キャリアデザイン、キャリアプランニング、キャリアディベロップメントといった用語が市民権を得ているが、本研究のタイトルでは、生涯にわたって「生活力」の「向上」を継続することが出来る基礎的な英語能力の育成を目指すことを主眼に置き、*career improvement* という用語を使用した。

ここでは、キャリア教育に関する先行研究の概観を整理する。

2.1. 「キャリア教育」の定義

長野県教育委員会は、平成23年11月に『長野県キャリア教育ガイドライン』を公表し、その中で、平成23年1月の中央教育審議会答申による、キャリア教育の定義を引用している(p. 2)。キャリア教育は、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、キャリア発達は、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」であるとしている。また、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素として、「基礎的・基本的な知識・技能」、「基礎的・汎用的能力」、「論理的思考力・想像力」、「意欲、態度及び勤労観、職業観等の価値観」、「専門的な知識・技能」の5つをあげている。本研究は、この定義と同様に、従来の狭義な「職業教育」から脱却し、より広義な「生活力向上のための英語教育」を目指すものである。さらに、ガイドラインは、上記5要素の中の基礎的・汎用的能力として、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」の4能力を規定している。この4つの能力はOECD(経済協力開発機構)の「キーコンピテンシー」として規定されている。「社会的・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力(個人と社会の相互関係)」、「多様な社会グループにおける人間関係形成能力(自己と他者との相互関係)」、「自律的に行動する能力(個人の自立性と主体性)」の3つの要素と「重なる部分がある」としている。

このように定義されるキャリア教育の推進が、教育や経済の分野で、世界的に求められている。『長野県キャリア教育ガイドライン』では、幼稚部、小学部、中学部、高等部の発達段階に応じた体系的なキャリア教育を検討している(p. 3)が、本研究では、さらに、短期大学・大学、企業との連携も視野に入れながら、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行」にも寄与できる、英語能力を養成するシラバスを検討していきたい。

2.2. 企業が求める英語能力

小池他(2010)は「我が国に必要な国際競争力、共同力を十分につけるには、まず、実務でどの程度の英語コミュニケーション能力のレベルに大学卒業生の何%が達すればよいかを知る必要がある(p. 1)」として、「海外出張経験者などの英語使用者」を対象(pp. 31-38, 137-163)に 7,000 人を超える大規模なアンケート調査を行い、この調査の結果が、「グローバルコミュニケーション社会での日本人の英語教育、外国語教育改革に役立つ具体的提案をする素地として使用できる」(p. 31)としている。しかし、「学校教育の各段階での英語教育の目標を設定する時の参考基準」の想定は、「しかし、そうは言っても簡単ではない」(p. 1)とあるように、この分野の研究は始まったばかりであると言わざるを得ない。

岩田(2007)の企業内英語教育に関する調査では、「一部社員の高度な英語運用力育成とあわせてより多くの社員の底上げを目指している」、「TOEIC は企業内英語教育の効率化や人事戦略に使用できる、企業の意図に合致したテストである」、「経営戦略としての社内英語公用語化が英語学習の動機づけを高め、英語学習促進の気風や企業文化を生み出す可能性がある」との興味深い指摘がある(p. 17)。しかし、「本論は大企業を対象にしたが、中小企業における企業内英語教育については別の視点が必要、また、企業の視点ではなく社員から眺めた企業内英語教育は別な意味を見出せる(p. 17)」とあるように、より広範な対象者への調査が必要であろう。

さらに、岩田(2008)は、「日本からの海外への出国者数、海外から日本への入国者数を見ていくと、日本はすでに多文化への道を歩みつつあることがうかがえる」、「外国人と日本人がともに働く協働の事例がある」、「職場の単言語化と多言語化にはそれぞれメリット、デメリットがある」(pp. 5-6)と考察し、『日本人が海外へ出ることを前提とした企業内英語教育』から、『社員が国内の職場において、英語でコミュニケーションをするために』という目的を追加」する必要性を指摘している。

本研究では、長野の企業の実際的なニーズを調査し、企業が求める英語能力を養成する授業のシラバス開発と関連づけていきたい。

2.3. 卒業生対象の追跡調査

垣見・橋内による「英語系学科卒業生のキャリア形成に関する研究」は、卒業生のキャリア形成に関する追跡調査を行い、卒業生が「現在の仕事を遂行するにあたって、協働の基盤となるヒューマン・ネットワーク構築に不可欠な、基本的な資質や能力が求められ」、「短大での学習内容がキャリア形成のために有効であった」、ことを認識していると考察し、「実務にあわせたカリキュラムの充実や職業意識を向上させる教育が必要」と結んでいる(2001: p. 198)。また、「卒業後就職し、転職したケースで、絶対数は多くはないが、英語の専門性を生かして『学校の教員』や『塾、英会話教室の講師』など教育面で活躍している人が予想以上にいた」ことを報告している(2002: p. 75)。さらに続いて、以下の項目に

よる、アンケート調査を実施した(2003: pp. 10-18)。

- 1 仕事における英語使用 英語を使う機会・英語の技能・内容
- 2 家庭における英語使用 英語を使う機会・英語の技能・内容
- 3 社会における英語使用 英語を使う機会・英語の技能・内容
- 4 その他における英語使用 英語を使う機会・英語の技能
- 5 英語教育などへの提言

この調査の結果として、「回答者の 4 割近くが『ほとんど毎日』または『時々』仕事で英語を使用する機会がある」、「日常生活の中で意識的に英語に接していこうとする姿勢がうかがえた」、「英語の学習を続けている、あるいは続けたいという気持ちを持つ卒業生が多い」ことをあげている(2003: p. 18)。

小野他(2000)は、卒業生対象に、短期大学におけるビジネス教育と職業と仕事の経歴に関する追跡調査を行い、5つの提言を行った(pp. 73-74)。中でも、「提言 1: ライフサイクルに応じた能力が獲得できる教育機関が必要とされている。」および、「提言 3: 職場にあって、継続的に能力開発できる基盤の形成が、短期大学のビジネス教育に求められている」は、本研究の方向性にとっても、興味深いものである。

手嶋・川崎・小松(2009)は、学習スキル教育とキャリア教育との関係性に関する、学生による授業評価のアンケート調査を行い、学生たちが『自己形成スキル』が将来に向けた準備として有意義であったという実感を持っていることを報告した(p. 143)。「自己形成スキル」の授業では、読書の世界を広げる、自己理解と自己表現、自己の将来を考える、図書館の活用スキルという 4 つの学習テーマが示されている(p. 122)。本研究における English For Career Improvement のシラバス開発においても、この4つの学習テーマは、有益な示唆を与えるものである。

本研究では、上記の先行研究を基に、英語学習を通し、生活力の向上に継続して取り組んでいくための基礎的な力を養成する English For Career Improvement のシラバス開発を進めていきたい。また、グローバル人材の育成に力を入れ始めた長野県の企業が、どのような英語能力を求めるのかといった調査、および短大卒業生の英語使用に関する追跡調査を、垣見・橋内(2003)を参考にしながら実施したい。さらに、手嶋・川崎・小松(2009)による「自己形成スキル」の養成と関連づけた英語授業のシラバスを検討していきたい。

3. 講演会・研修会への参加記録

平成 23 年度は、教育と経済の分野におけるキャリア教育に関する議論の現状を調査するために、いくつかの講演会や研修会に参加した。以下は、その記録と、そこで得た情報に関する考察である。

3. 1. 長野県経営者協会による研修会

長野県経営者協会では、平成 23 年度を「グローバル人材育成・元年」と位置づけ(調査報告書 p. 1)、グローバル人材の育成に取り組み始めた。異文化理解、グローバル人材採用の現状といった研修会を開催する中で、その参加者を会員とした経済委員会グローバル人材部会が形成されている。以下は、参加した研修会のうち本研究に関連の深い内容の研修会に関する記録である。

① 第 21 回 CSR (企業の社会的責任・社会的信頼性) 勉強会 2011 年 5 月 21 日

1) 講演: 「企業・団体及び学校における TOEIC の活用について」

(財) 国際ビジネスコミュニケーション協会 広報・渉外部部長 齋藤 和彦

「企業における TOEIC の採択率は高まりつつあるが、テストの詳細については、必ずしも理解が浸透しているわけではない面も見える。」

2) 参加者による意見交換

・金融

「一応 600 点以上を全社員の目標とし、年間 4 回以上 TOEIC を実施している。」

「海外からの留学生を正規採用し、企業内語学研修の講師を依頼している。」

・機械製造メーカー

「会社自体はグローバル化の途上にあるが、できるだけ現地法人を設立し、日本からの駐在員の滞在期間を最短にするよう努力している。」

「TOEIC は英語学習の動機付けとして有効であるが、企業内での研修は課題が多く、現時点では個人の努力に委ね、奨励金を出す事で対応している。」

「TOEIC700 点をひとつの目安にし、グローバルな人材(海外からの留学生含む)を採用する方向に向かっている。」

・(財) 長野県テクノ財団

「長野高専と連携して、ESP の研修の企画・運営をしている。」

・語学専門学校

「TOEIC コースの受講者が激減している。」

・長野大学

「入学試験の判定で TOEIC を考慮、今後単位認定の方向も検討していきたい。」

・清泉短大

「留学生の採用が現実になっている事に関するショックがあるが、『職場に英語を話す人が存在する』ことがより現実味を帯びてきた事を心に留めたい。」

「企業内英語研修の実態を知りたい。また、本当に企業が必要とする英語の力を抽出していく必要があるのではないかと、グローバル化と英語学習離れの関係を精査する必要がある。」

- ・長野高専
 - 「ESP の講座を実施している。」
 - 「学生の出口対応として TOEIC は動機付けとなる、技術系の英語の要求度はどれほどなのか、よくわからない。」
- ・長野県教育委員会教学指導課
 - 「ALT が事業仕分けの対象となった。効果測定に TOEIC が使えるか要検討。」
- ・長野県観光部国際課
 - 「長野オリンピックをピークとして実際に英語を使用する場面はほとんどなくなってきている。地方行政の現場では、グローバルな側面は少ない。」
 - 「観光的には、英語・中国語・韓国語の表示に取り組んでいる。」

② 第2回 グローバル人材部会 (第49期 長期管理者研修講座) 2011年8月26日

講演: 「アジア国籍社員の採用・育成・活用方法」

(株) ジェイエーエス (Japan Active Solutions) 代表取締役社長 小平 達也

- ・「グローバル人材」の定義とグローバル採用の目的, 変遷
 - 「主体的に物事を考え、自分の考えをわかりやすく伝え、価値観や特性の差異を乗り越えて、新しい価値を生み出す事ができる人材。」
 - 「文科省『産学人材育成パートナーシップ人材育成委員会報告書』に、グローバルな人材に必要な力として、コミュニケーション力(35.2%)、課題解決力(26.4%)、リーダーシップ力(23.5%)、実行力(13.1%)、専門的知識(0.5%)との調査結果がある。」
 - 「日本経団連『人事・労務に関するトップ・マネジメント調査』では、リーダーシップ・マネジメント、語学・対話(discussion & dialog)、異文化適応があげられている。」

③ 第4回 グローバル人材部会 2011年11月24日

1) 参加者による意見交換

- ・長野県経営者協会専務理事
 - 「外国語教育が遅れている、コミュニケーションのための英語ができていない。」
 - 「地方に於いてもグローバル人材の育成の必要性が高まっている。」
- ・長野県観光部国際科
 - 「海外からの観光客獲得、グローバル人材をめぐる国際戦略の検討必要。」
 - 「グローバル人材に関する動向調査では、語学力、業務遂行力、専門知識・業務経験、異文化間コミュニケーションの順に重要性が意識され、短期留学・海外派遣、セミナー・講習会、外国人留学生の新規採用の取り組みが課題とされた。」
- ・長野県教育委員会
 - 「国際理解教育、コミュニケーション中心の英語教育に継続して取り組んでいく。」

・長野県テクノ財団

「国際競争力のある地域産業を目指すことが重要、海外での展示会も増えていく。」

「専門的な知識を持っていて、コミュニケーションができることが必要。」

・機械製造メーカー

「海外市場 60%、サービス・営業の海外赴任長期化が現実である。」

「専門的な技能があれば、現地に行けば語学力は後からついてくる。」

「英語のみならず、中国語、タイ語など現地の言葉が必要になる。」

・システムエンジニアリング

「内なる国際化が進み、外国人が関連会社のビジネスの中心になっている。」

「若手の海外経験のチャンスが少なくなったことを改善するために、海外へ積極的に送り出している。」

・電子機器製造メーカー

「マネージャー以上は日本から派遣しているが、現地化した法人は英米人が引っ張っている、日本人がコントロールできるかどうかが課題である。」

・機械製造メーカー

「英語への対応に苦慮しているが、経験的には英語の頭で考えることが重要。」

・機械製造メーカー

「グローバル化は避けて通れない、日本をきちんと語れる人材が必要。」

・清泉短大

「situation awareness の能力が必要、企業が求める英語力・コミュニケーション能力の具体的な内容に関する調査必要。」

・長野高専

「ESP、グローバル人材を見据えた工業教育が必要。」

2) 講演: 「グローバル人材採用の現状」

株式会社 Global Touch 代表取締役 権 元鎬

株式会社リクルート HR カンパニー 田中 淳

「日本からアメリカへの留学生が激減しているが、韓国からは増えている。」

「韓国・中国の大学へ日本企業が人材獲得に出向くなど、アジアでの人材確保が増えている。」

「日本の中企業は新興市場に進出する必要性があり、橋渡しの役割としてアジアでの人材確保が必要となっている。」

「日本にはない人材として、バイタリティー、夢・野心をもつ学生が多い。」

「中国の学生の能力は高い、どん欲に努力している、素直、語学力が高い。」

「日本人学生の就職率は下がる傾向にある。」

「野望とストレス耐性は昨今の日本人学生に少ない。」

「韓国でのグローバル人材育成では、入社3年以上の未婚社員で勤務成績優秀かつグローバル・マインドを持った人材を選抜して海外に送り込む「自由放任型」の海外研修制度があり、約2,800名を派遣している。また、年に2回の評価による自己開発計画や個人と組織のバランスが良い補償、特別ボーナス、生産奨励金、利益分配金といった取り組みによって人材を育てている。」

「英語を入り口で要求する日本企業が増えつつあるが、韓国ではTOEIC 920点以上という高い要求がある。」

以上、長野県の経営者協会主催の研修会において得た情報や、企業からの意見を総括すると、長野でもグローバル人材の育成が叫ばれているが、具体的な取り組みはまだ手つかずの状態、今後、基礎的な調査も含めて、具現化に向けた取り組みを進めていかなければならないという感を強くしている。また、語学専門学校からの「TOEIC コースの受講者が激減している」との指摘に見られるように、「企業(経営)側」の要求や意図に反して、「従業員側」の、就労後の英語学習に対する動機付けが下降しているのではないかと、という懸念が伺える。韓国の人材育成に見られるような大規模な取り組みを検討する必要性と併せて、就労以前の教育の中で、本研究の目指す、生活力の向上を「継続する」ことが出来る基礎的な能力の養成が急務である。

3.2. 大学入試センター主催のシンポジウム

2011年11月18日に、大学入試センター主催による、「2011国際シンポジウム『教育テストの可能性 - 21世紀型能力の育成と高大接続 - 』」が開催された。本研究への直接的な示唆を期待した参加ではなかったが、その内容は、大学入試センター理事長の開会挨拶における、「選抜テストに留まらず、高校と大学の接続を強め、教育支援および豊かな教育に寄与するという新しい教育的役割を担うテストの時代」という発言に代表されるように、日本、韓国、アメリカそれぞれの国で、新しい教育の内容とその測定・評価を模索する現状を検討するものであった。以下、本研究に関わりの深い事柄のみを整理することとする。

基調講演 ① Kyung-Ae Jin

(KICE 韓国教育課程評価院 NEAT (National English Ability Test) 部長)

“New Approaches to University Entrance Examinations in Korea-NEAT and CSAT (College Scholastic Ability Test)”

「韓国における大学入試(CSAT 大学修学能力試験)の現状と英語能力試験改革の動向」

- Practical English Education: Speaking & Writing in newer CSAT, performance tests
- new National Curriculum: Communicative Competence Oriented
- no grammar item

- ・ IBT: using Cloud Computer System
- ・ NEAT will start as the university entrance exam, at 2015
- ・ Teacher Training Program

上記のアウトラインに沿って、韓国における英語の大学入試改訂に関して報告があった。英語によるコミュニケーション能力の養成を中心に据えた新しいカリキュラムに沿って、話す・書く、パフォーマンス・テストを含む新しい CSAT をクラウド・コンピュータ・システムの技術を用いて、インターネットを介したテスト (Internet Based Test: IBT) として 2015 年から実施する、とのことである。特筆すべきは、このテストは文法項目を全く含まないという点と、新たなテストの実施に向けて、教育現場の教師たちの啓蒙やテスト項目の作成、評価者の養成を含めたトレーニング・プログラムをすでに始めていることである。韓国では、国を挙げて「使える英語の教育」 Practical English Education が具現化されつつあり、それが教師、保護者にも支持されていることに、深く感銘を受け、我が国の現状を振り返り、やや焦燥感を持った。

基調講演 ② Debora Harris (ACT, Measurement and Reporting Service 部長)

“New Approaches to Educational Testing and ACT”

「ACT (American College Testing) の現状と教育テスト開発の新たな展開」

- ・ help people educational and workplace success
- ・ World of Work Map: database, job profiles

アメリカの大学入試における新たな展開に関する報告で、そのうち上記 2 つの方向性に興味を持った。ACT (American College Test) の構成概念として、学習到達度としての知識を測定・評価することだけではなく、学生たちの教育に資し、職場での成功に繋がるものがあげられている。そのために、職業に関する情報をデータベース化して活用するといった、キャリア教育と関連する取り組みも始めている。そのデータベースの情報を基に、上記 2 つの方向性にかなうテスト項目の作成が行われ、結果が分析され、改良が進められている。日本における教育テストの発達には、残念ながら遅れていると言わざるを得ないが、ACT の取り組みも参考にして、キャリア教育と教科教育の連携を図るべく、研究をさらに進めていく必要がある。

基調講演 ③ Eva L. Baker

(UCLA, CRESST 所長/WERA (the World Education Research Association) 会長)

“New Approaches to Measuring 21st Learning”

「21 世紀能力の育成とその成果を測定する新たな方法の展望」

- ・ 21st Century Skills, cognitive demands
- cognitive traits or achievement? interaction between aptitude and learned skills

ability to create new solutions, overcoming unexpected barriers
 situation awareness and risk assessment, decision making, self-regulation,
 teamwork, learning to learn, communication

この講演の中心的なトピックは「21 世紀能力」であった。21 世紀に必要とされる能力をどのように捉えるかという観点で、学習・測定・評価の過程において重要なものは、認知・知的な要求のみに留まらず、適性と学習されたスキルの相互作用である、としている。また、新たな課題の解決法や予測できなかった障害の克服方法を創造する能力、自身の置かれた場面を把握する能力、危険な状態を察知して対処する能力、決断力、自己調節力も重要である。さらに、チームワーク、学習を継続するための学習方法の習得、コミュニケーション力が重要な鍵であると報告された。本稿 2. 1. で触れた「キャリア教育」の定義と重複する部分もあるが、自身の置かれた場面を把握する能力 (situation awareness) といった概念があげられている点は興味深いものである。

基調講演 ④ 銭谷 眞美 (東京国立博物館長, 元文部科学省事務次官)

「我が国の初中等教育政策と大学入試」

- ・大学の入学資格 = 高等学校の卒業 → 高等学校卒業認定試験
- ・高校生の学力保証 → 高大接続テスト
- ・新しい学力感 「自ら学ぶ意欲や, 思考力, 判断力, 表現力」
- ・全国的な悉皆学力調査・学習指導要領の改訂, 継続必要
- ・global 人材を養成するための大学入試のあり方

本講演では、日本の大学入試の変遷と現状の問題点が提示され、上記の観点に沿って、今後の課題への対処方法が提案された。global 人材の養成があげられた点は、本研究にも示唆のあるところである。

4. おわりに

本稿は、English For Career Improvement のシラバス開発に関する研究のうち、先行研究の概観と、平成 23 年度に参加した講演・研修会の記録をまとめたものである。以下を今後の予定として、研究を進めていく所存である。

1. 実生活で要求される英語の技能について、卒業生の聞き取り調査・分析
2. 修得を望む英語の技能について、長野市の企業の聞き取り調査・分析
3. 他大学・短期大学での実態調査・分析
4. TOEIC で要求される英語能力の再分析
5. 海外研修で要求される英語能力の再分析
6. English For Career Improvement の構成要素検討
7. English For Career Improvement の授業シラバス開発

引用文献

- 岩田京子. (2007). 「企業内英語教育の現代的諸相」. 中村学園・中村学園短期大学部研究紀要 第39号. pp. 11-18.
- 岩田京子. (2008). 「外国人人材と職場言語 - 企業内英語教育への示唆 -」. 中村学園・中村学園短期大学部研究紀要 第40号. pp. 1-10.
- 小野紘昭・池内健治・市川博・風戸修子. (2000). 「産能短期大学卒業生に関する職業と仕事の経歴についての調査結果」. 産能短期大学紀要 第33号. pp. 61-75.
- 垣見益子・橋内幸子. (2001). 「英語系学科卒業生のキャリア形成に関する研究 (1) - 卒業生が短期大学に期待するもの -」. 中国短期大学紀要 32. pp. 185-198.
- 垣見益子・橋内幸子. (2002). 「英語系学科卒業生のキャリア形成に関する研究 (2) - 卒業生の仕事の経緯 -」. 中国学園紀要 1. pp. 63-76.
- 垣見益子・橋内幸子. (2003). 「英語系学科卒業生のキャリア形成に関する研究 (3) - 卒業生の英語使用と英語教育への提言 -」. 中国学園紀要 2. pp. 9-18.
- 小池生夫 監修・寺内一 編集・小池生夫・寺内一・高田智子・松井順子・財団法人 国際コミュニケーション協会. (2010). 『企業が求める英語力』. 朝日出版社.
- 社団法人長野県経営者協会. (2011). 「グローバル人材に関する動向調査報告書 (案)」.
- 手嶋英貴・川崎千加・小松泰信. (2009). 「大学一年生を対象とする学習スキル教育とキャリア教育の融合: 大阪女学院大学『自己形成スキル』の試みから」大阪女学院大学紀要 (5) pp. 119-144.
- 長野県教育委員会. (2011). 『長野県キャリア教育ガイドライン』. (2011年12月1日, <http://www.pref.nagano.jp/kyouiku/kyougaku/kyaria/gaidorain.pdf#search=長野県キャリア教育ガイドライン> にて取得).