

# 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築

## The Construction of Career Guidance Programs in a Junior College

畠 山 義 啓  
Yoshihiro Hatakeyama

手 嶋 慎 介  
Shinsuke Tejima

真 弓 徳 光  
Tokukou Mayumi

倉 田 充  
Mitsuru Kurata

(要 約)

短期大学に限定したキャリアガイダンスプログラムのあり方について教育課程を中心にして検討する。本稿における「短期大学におけるキャリアガイダンスプログラム」とは、企業への就職を念頭に置いた就職支援教育のカリキュラムを中核に据えるものである。また、プログラムとはカリキュラムおよびワークシート等を含む授業内容を意味するものである。それは科目の連動によって構築されるものであり単独の科目のみで完成されない。

(キーワード)

教育課程としてのキャリアガイダンスプログラム、キャリア支援科目、科目の連動

### 1. はじめに

短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築は、入学者数減少という点と、短期大学の存在価値そのものの低下という二点から、存続が危ぶまれる短期大学にとっての重要な取り組み課題のひとつといえる。

本稿では、筆者らが所属する高田短期大学オフィス情報学科において平成19年度より開始した教育課程の「キャリア支援科目(資料1)」と「ビジネス実務科目」(とくにオフィスコミュニケーションと簿記会計)の連動をキャリア教育という視点から捉え「短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築」<sup>1</sup>としている。そして、真弓・倉田・手嶋(2007)において論じたキャリア教育実践の課題を受け、本学科で新たに展開しつつある実践内容を中心にして論じるものである。

### 2. 短期大学に必要とされるキャリア教育の目標 ～YESプログラムの導入と活用～

#### 2-1. キャリア教育プログラムの目指すもの

近年「キャリア教育」は、文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」においても「実践的総合キャリア教育の推進<sup>2</sup>」がテーマとされるように、大学・短期大学・高等専門学校において社会的要請の強い政策課題として積極的に取り組まれている。若年者雇用が社会的問題となるなかで、大学等における学生の高い職業意識・能力の育成を目的とし、実践的かつ体系的なキャリア教育

を学校として組織的に行う取組を選定し、支援を行うことが趣旨・目的とされている。

このようななかで、本学科は平成18年度より「YESプログラム (Youth Employability Support Program 若年者就職基礎能力支援事業)」を導入した。プログラム内容である「ビジネスマナー」「基礎学力 (計算・計数・数学的思考力)」「基礎学力 (社会人常識)」「基礎学力 (読み・書き)」「コミュニケーション能力」「職業人意識」の醸成に努めるべく、『ビジネスマナーⅠ』『基礎演習Ⅰ』『基礎演習Ⅱ』『国語表現』『言葉とコミュニケーション』『キャリアガイダンス』という科目を中心に教育を行うこととなったものであり<sup>3</sup>、この導入への背景は真弓・倉田・手嶋 (2007) において述べたとおりである。従来まで、各科目で目指してきたものを、YESプログラムとして再構築したわけである。以下では、この現状と課題について見ていきたい。

## 2-2. YESプログラムの現状と課題

平成18年度生のプログラム修了者数は40名であった。これは留学生を除く学生数から考えると約8割といえる。また、平成19年度生についても、留学生を除くすべての学生がプログラムの終了を目指す履修を行っている。平成18年度生に限っては、YESプログラムに対する認知度の低さなどによって約8割の修了者にとどまったものと考えられる。また、指定された資格を一つ以上取得することが条件となっているが、この資格取得を計画的に行うことが出来ていない等も影響しているように思われる。

プログラムの終了 (と就職基礎能力修得証明書の取得) が即、就職の決定につながるには言いがたいことは事実としてある。教育課程内に導入している点から予想されるが、総じて学生の取り組み方の実態は「科目を修得すること」に専念するのであって、「科目の目標を修得する」ことを目指すのではなく、本来の修得目標を達成したとは言いがたいケースが少なくない (もちろんペーパーテスト等によって、単位修得が本来の目標を達成したと評価し、単位認定しているのであるが)。極論ではあるが、手段が目的化したままで終わってしまうのである。この点については、プログラムの具体的内容となる授業内容の改善を継続していくことは当然として、関連科目においても同様の意図をもってフォローしていくことも必要となろう。

## 2-3. キャリア教育目標としての資格取得支援の限界

以上の「就職基礎能力習得証明書」の取得は、資格取得支援の一環としてみることもできる。それはいわば約1年間の到達目標の設定と、その目標達成に向けた支援である。また、さきに指摘した通り、そもそもYESプログラムは指定された資格を一つ以上取得することが条件となっている。本学科の「スキルアワード」システム<sup>4</sup>を連動させることがプログラムそのものの価値を高めることにもなる。指定された資格は「情報技術」「経理・財務」「語学力」等であり、主としてビジネス実務科目の「情報」や「簿記会計」での連動が容易であろう<sup>5</sup>。

「強化資格」では社会や学生のニーズにあわせたものを教育課程内に用意することが重要である。また、単なる到達目標としての資格取得ではなく将来的なキャリアに適応したものでなくてはならない。したがって、取得が容易ではない資格が対象となってくることによって、資格取得そのものが大きな目

## 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築

的となり、キャリア教育目標として設定し到達度を確認するような指導はできなくなる。

### 3. 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムのあり方

#### 3-1. 体験型ガイダンスの拡充

本学科の体験型学習については別稿（真弓・倉田・手嶋2007、真弓・倉田・林2004、真弓1999）で論じてきたとおりであり、『社会体験学習Ⅰ』→『社会体験実習』→『社会体験学習Ⅱ』という流れの、実習とその前後の学習を充実させていくという展開に変更はない。また、今後もキャリアガイダンスプログラムの中核として位置づけられるであろう。しかしながら、近年の小・中・高において「職場体験」等の名称で展開される「総合的な学習の時間」等を体験した学生を前提としてきたものではないことも事実である。鷲尾（2007）の指摘する「情報」必修化の影響と同様に、学生の現状を明確にするなどの対応が必須となろう。

平成19年度『社会体験学習Ⅰ』で行った簡易な学生アンケート<sup>6</sup>では、科目履修者45人中、高等学校までの「職場体験」等の経験者は38名、未経験者7名であった。経験者38名中7名が1週間（5日間）の経験があり、その他は1～3日であった。実習先を大きく2つに分けると、幼児教育・介護系（幼稚園・保育園・介護施設等）の実習経験者が22名、『社会体験実習』（企業・病院・官公庁）系の実習経験者が16名であった。『社会体験実習』系の実習経験者16名中、1週間（5日間）の経験者は4名のみであり全体の10%未満であることから『社会体験学習・実習』の当初から継続してきている「2週間（10日間）の企業への実習」の意義をうかがい知れる。

しかしながら、学生数が減少する傾向に反比例するような学生のニーズの多様化に対応し、実習先の多様化等を行わなければならない状況に変わりはない。これらの点についての改善策は大きくわけて二つである。第一に実習先の多様化であり、第二に事前・事後学習の充実である。第二については、「職場体験」は文字通り職場を体験するにすぎず、就業体験の段階までには至っていないことから、実習への準備段階の授業内容と事後の授業内容の意味づけを再構築することによる改善が可能と考えるからである。

例えば「ビジネスマナー」「コミュニケーション能力」「職業人意識」というYESプログラムで求められる能力要件について、実習を通してどの程度修得できたか等の確認を行うことによりYESプログラムの再確認・連動による充実等が考えられよう。

なお、以上のような明確な枠組みをもとにしたものではないものの、プレゼンテーションを行うことを目標とし、そのスライド作成時に自らの体験の内面化を強化していくような試みは平成19年度の『社会体験学習Ⅱ』において行った。平成18年度まで行ってきた発表会にPowerPointを用いることを条件としたに過ぎないが、今後の展開によっては実習時の取り組み方への良い影響を期待できると考えている。また、2年生の卒業研究レポートの発表会を意識して、学科全体の「実習発表会」として構築していく方向性も考えられるであろう。

実習先の多様化については、平成20年度より「ボランティア体験の導入」をすすめている。『社会体験学習Ⅰ』において、ボランティア活動において必要とされるリーダーシップやコラボレーションの演

習を授業内容に挿入することで、ボランティアへの意識を目覚めさせ、ボランティア体験としての実習先を予定している。また、これに連動する形で平成21年度より『現代社会とボランティア』（2年前期）を新規開講する。体験型学習は2年生向けとしては展開されておらず、夏季休暇等におけるボランティアへ誘導する科目を導入することによって、その教育効果をねらう意図もある。

### 3-2. キャリア教育の早期化 ～ビジネスリテラシー演習の導入～

平成19年度より「ビジネスリテラシー演習Ⅰ」を開講した。「キャリア支援科目」の新たな中核的科目として位置づけたこの科目は、学科の全教員が担当するものであり「基礎ゼミナール」「卒業研究ゼミナール」同様の少人数教育を行うことが出来るものである。「ビジネス実務を学ぶための基礎能力（リテラシー）を身につけることを」ねらいとし、具体的内容は、①自分を知ること、②社会を知ること、③文章を読む力と書く力を向上させること、④意見をまとめ発表する力を習得すること、⑤調査・研究・発表の基本を知ること、という5つに分けて授業の内容・計画を行った。

以降では、筆者らが中心にかかわった内容である①と②、すなわち他の科目との連動を意図した内容であり、非体験型のガイダンスとしての今後の展開が見込めるものと捉え、若干の考察を加えたい。

#### ①自分を知る（主担当者：畠山義啓）

ここでは、主に強みの発見をめざし自分史の作成を行った。従来、1年後期の『キャリアガイダンス』の初期段階で作成を行った自分史であるが、入学から半年間の自分史が展開されていない学生が多かったこともあり、高等学校までの棚卸しをいち早く行うという意味も含めて早期化したものである。自分史の項目としては「得意・不得意科目」「学外活動」「趣味（好きなこと）」「努力したこと」等の一般的なものであり、小学校から高校時代までの時系列で記載する形式である。『キャリアガイダンス』において使用しているテキスト<sup>7</sup>のワークシートと同様のものである。このワークを通じ、自分を知るだけでなく、関係が深まっていない段階での他の学生とのふれあいは、この科目の最終目標でもある協調性の向上の第一歩として相応しいものであったといえよう。

この「自分を知る」に連続する『キャリアガイダンス』では、「5年後の自分」を構想し、その実現に向けたデザインを行った。この科目では「自己PR」をできるところまで、自らを開拓することが評価の対象となっている。この点では、2年生の『プレゼンテーション』においても連続していくことが必要であり、就職活動時期に重なってくる点でも重要となろう。

#### ②社会を知る（主担当者：真弓徳光）

ここでは、新聞を活用した授業内容としたが、初回にメディアアンケート<sup>8</sup>として学生の実態を調査した。

ある程度予想された結果であるが、52名中24名が「新聞を読まない」と答え、「毎日読む」が10名に過ぎなかった。過半数がほとんど新聞を読まないといえる結果であり、さらに、「どの欄を読むか」という質問に対しては「テレビ番組」「天気予報」が回答の1, 2番であった（複数回答あり）。また、最

## 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築

もよく利用するメディアは37名が「テレビ」、14名が「インターネット」、1名が「新聞」であった。

以上から考えられる2つの教育内容の改善への方向性は「活字に慣れ親しむためにも新聞等の活字メディアを活用する」と「慣れ親しみやすい映像・インターネット（画像）を活用する」であろう。前者では、本授業内で各自が一部ずつ新聞を用意し、スクラップした記事をゼミナール別で発表した後、代表者が全員の前で発表するなどの演習を展開した。

後者では「NIE (Newspaper in Education)」(財団法人日本教育文化財団 <http://www.pressnet.or.jp/nie/nie.htm>) の映像教材や各新聞のホームページの活用方法などの紹介を行っている。

また、この「社会を知る」に連続する内容を含む『基礎演習Ⅱ』においては、インターネットを利用した勉強方法を紹介している。例えば、国会図書館内の「日本国憲法全文」、各省庁のページから白書・統計資料、世界文化遺産のホームページを紹介するなどである。語彙をキーボード入力し、ワンクリックするという簡単なプロセスで膨大な情報が入手できることを知っているにもかかわらず、残念ながら、自学自習を目的として有効に活用することができていないようである。この点は前章「キャリア教育教材の開発の必要性」において論じたとおりである。以上の点は2年生の関連科目である『現代社会事情』においても継続して取り組んでいく内容である。

③、④、⑤についても簡単に付記すれば「③文章を読む力と書く力を向上させること」は、テキストの選定基準の明確化を行うことが必要であろう。例えば、あくまでも慣れ親しむことを主目的とする場合と、名著・名文にふれるという目的とではテキストは大きく異なってくる。「④意見をまとめ発表する力を習得すること」についても同様であろう。「⑤調査・研究・発表の基本を知ること」については主にゼミナール別での活動が前提とされようが、調査・研究・発表についての共通テキストを活用することも考えなければならないだろう。

### 3-3. キャリア教育の部分的外部化の限界とその超克

以上のような内容に加え、それらの部分的な外部化を積極的に行ってきた。古くは『社会体験学習Ⅰ・Ⅱ』における実業人による講演会形式のものにはじまり、平成18年度には本格的なコーチング研修を導入するなど、その詳細は鷲尾・島山・手嶋・真弓編(2007)のとおりである。コーチング研修全体として、実施前の打ち合わせを綿密に行ったこともあり、大変有意義な内容になったといえる。同時に、行動に結びつける技法といえる「コーチング」の研究・習得を教職員が行うことの必要性を強く感じ、平成19年度には教員向けコーチング研修をFDの一環として実施するにいたっている。

また、『キャリアガイダンス』において平成18年度より実施している「Career Approach」<sup>9</sup>についても、検査結果についてのフォロー研修をキャリアカウンセラーによって実施継続中であるが、きめ細かなフォローについては個別対応を行うべきものであり、継続的な対応が不可能である点からも外部化には相応しくない。

以上、外部化の限界として指摘できるのは、全面的な委託であったとしても、実施前の綿密な打ち合わせが肝要な点である。例えば山本(2007)のような科目自体を外部化(非常勤講師等として)する場合は別として、部分的外部化の場合、全体的なすり合わせを行わなければ、教育課程内における科目の

連動で目指すようなMECE (Mutually Exclusive collectively Exhaustive モレなくダブリなく) を実現することは不可能であり、安易に外部化することは多大なコスト (人的・金銭的側面) をはらう割には得られるものは少ないという事態になりかねない。

それでは、有効な外部化が行えたとして、理想的なプログラム構築が出来るものであろうか。それは可能であると机上で結論づけることはできるものの、同時に、現実的な実施の段階で多くの問題が発生することも予想できよう。いわばプログラムの補完的な何らかのものが必要とされよう。そのひとつとして考えられるのが、予習復習などの自学自習を支援する仕組みである。例えばOn-Demand就職情報提供としてプログラム内容を提供するキャリアガイダンスツールである。内容としては「就職活動を行うに当たって」というような初歩的なガイダンスから開始し「企業が求める人物像」「面接試験の評価ポイント」「面接時のマナー (お辞儀の仕方、表情の大切さ、身だしなみ、言葉遣いなど)」「面接時の基本動作 (ドアの開閉・入退室、椅子の座り方・立ち方、上席の知識など)」「面接のシミュレーション (訪問、面接時の挨拶・就職面接の実習など)」「電話のマナー (電話対応の心構え・電話のかけ方・電話の受け方など)」「履歴書・エントリーシートの書き方」といった就職活動に直結した実際的なものである。やや大げさではあるが「実践」と「理論 (プログラム内容)」の同時並行的な学びの環境整備によって内部と外部のミックスが整い、学生の主体的な自ら学ぼうとする行動によって完成することを期待するものである。

もちろん、そのようなプログラム修了者に対しては、就職活動支援機能をもつ学校組織 (進路課) によって支援 (適時適切なキャリアカウンセリングなど) されることによって、各学生の目標達成が可能となる。そのためのキャリアカルテ (「学生基本情報」「取得資格情報」「進路指導記録」「入社試験情報」「実習情報」など) の整備も重要な要素となろう。また、各大学生の悩みに回答している小島 (2007) に見られるようなQ & A形式による対応も、Webベースで提供することができよう。個別対応が基本とはいえ、実は、同様の時期に同様の悩み・疑問が生じることは予想されるし、その悩み・疑問をかかえたままにしまい、活動が鈍化しているようにも思われる。その活動とは教員にたずねてみる、という簡単なものも含んでいる。想像できる限りの手がかり、糸口を用意することが必要である。「学生が相談に来ない」のではなく、学生を相談に来させるような仕組み作りをしていない限り「学生が相談に来ない」という言説は、支援者の単なる「言い訳」にすぎないと肝に銘じたい。

#### 4. おわりに ～キャリア支援科目とビジネス実務科目の連動～

近年、大学・短期大学において「キャリアセンター」等の設置が急速に進んだ。それらは従来から存在した進路室等の衣替えや組織変更に伴う名称変更には過ぎないようにも思われるが、優れたキャリア支援の実践事例の報告が増加していることも確かである (上西編著、2007等)。本稿では、主としてキャリアガイダンスプログラムを教育課程として論じてきており、学校組織的なキャリア支援は別物としてきたが、その連携の重要性を軽視するものではない。

小杉 (2007) においては、大学の行うキャリア形成支援の諸施策が初期キャリアに及ぼす影響について検討されている。そこでは、キャリア教育科目や大学のセミナーは受講者の中で「役立った」とする

## 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築

者が、比較的少ないことが明らかにされている。また、卒業生からの評価も厳しく、今後、その内容について十分に吟味していく必要性が指摘されている。インターンシップは経験者は少ないが、経験した者の中では、役に立ったと評価する者は多いという。

小杉（2007）の分析を見る限り、本稿で論じてきた体験型ガイダンスを中核に考えるキャリアガイダンスプログラムのあり方は的を射たものであり、方向性も間違いはない。しかしながら、キャリア教育科目や大学のセミナーが役立たないとの評価が予想されるならば、各科目や就職講座等のセミナーの内容も検討しなければならない。現時点での最短の解決への道のりを本学科について言えば、キャリア支援科目とビジネス実務科目の連動にあるように思われる。キャリア支援科目を通した社会で必要とされる基礎力の養成と、それらを基礎とした上でのビジネス実務科目を通した専門力の基盤作り、という連動が重要となろう。

具体的には、役立つとの評価を得られやすいというインターンシップ（社会体験実習）を中心に考えると、その連続的内容を含むビジネス実務科目の構築である。キャリアガイダンスプログラムの最終目標が、学生の就職内定でないとするれば、急務の課題である。

## &lt;資料1&gt; 新・教育課程（平成19年度～）「キャリア支援科目」

		1年		2年		
		前期	後期	前期	後期	
キャリア支援科目	ビジネスリテラシー	国語表現				
			文書作成			
		言葉とコミュニケーション		プレゼンテーション		
		ビジネスマナーⅠ				
			ビジネスマナーⅡ			
		ワードプロセッサⅠ				
		ワードプロセッサⅡ				
		ビジネスリテラシー演習Ⅰ				
				ビジネスリテラシー演習Ⅱ		
		基礎演習Ⅰ				
			基礎演習Ⅱ			
				現代社会事情		
			キャリアガイダンス			
	社会体験学習Ⅰ					
		社会体験学習Ⅱ				
	社会体験実習					
	強化資格	医療事務	医療事務Ⅰ			
				医療事務Ⅱ		
				医療事務Ⅲ		
シスアド			シスアドⅠ			
			シスアドⅡ			
			シスアド演習			
			ビジネスシステム演習			
			システム構築			
ゼミ	基礎ゼミナールⅠ					
		基礎ゼミナールⅡ				
			卒業研究ゼミナールⅠ			
			卒業研究ゼミナールⅡ			

## (謝辞)

本研究は、平成19年度大学教育高度化推進特別経費（教養教育改革推進経費）による、高田短期大学オフィス情報学科研究プロジェクト「キャリア・アップグレードプロジェクト」として研究継続中の内容を含むものである。したがって、オフィス情報学科全体あるいは短大全体として考えるべき事を含むものと思われる。これまでも学科の各先生にも協力をいただいたことに感謝するとともに、今後もご支援いただかなければ成果を得られない企画・実践研究であることを付記しておきたい。

## 註

- 1 本稿でいう「キャリアガイダンスプログラム」とは、キャリア支援科目「キャリアガイダンス」のみを意味するものではない。小・中・高におけるキャリア教育の「進路支援を主たる内容とするキャリアガイダンス」の短期大学生向けのプログラムを意味している。
- 2 「実践的」とは、理論や方法を学ぶということだけではなく、学生一人一人の職業に対する意識や能力を直接的に高める取組を意味し、「総合」とは、正課教育及び正課教育以外の活動を含む大学等で展開されるキャリア形成のための総合的な取組が意味されている。本稿では正課教育を中心に論じているが、今後の展開として参考にするべき視点であろう。取組例として示されている内容も、「正課教育（一般教育・専門教育）と正課外教育（一人一人の学生にきめ細かく対応した就職相談・キャリアカウンセリング等）とを体系的に行うキャリア教育プログラムの開発と展開。」「正課教育を通じて職業意識醸成を行う取組や各種ガイダンス・特別講義・インターンシップ等の取組を合わせて総合的に行うキャリア教育プログラムの開発及び展開。」「地域社会や企業等との連携協力により、社会や経済の動き等を題材とした科目群を構成・実施し、自己の専門分野と社会との関係についての理解を深めるキャリア教育プログラム開発及び展開。」であった。
- 3 YESプログラム導入に伴い『言葉とコミュニケーション』を新設、『オフィスコミュニケーションⅠ』『オフィスコミュニケーションⅡ』をそれぞれ『ビジネスマナーⅠ』『ビジネスマナーⅡ』としてコミュニケーション関連科目の再構築を行っている。また、筆者らは各科目のうち以下のとおり担当してきている。
  - ・『基礎演習Ⅰ』『基礎演習Ⅱ』… 平成17年度まで、手嶋・真弓他がⅠ・Ⅱを連続して担当していたものを、平成18年度からⅠ・Ⅱの内容をそれぞれで完結させ『基礎演習Ⅱ』を手嶋他が担当。
  - ・『キャリアガイダンス』… 畠山・真弓・倉田・手嶋が科目担当。YESプログラム該当部分については真弓が担当。
- 4 平成17年度から実施しているこのシステムは、学生のSkill（技能）の向上を目指して、それぞれの実務科目で学生の技能の達成を認知し、スキルアワード対象科目では、実務科目の達成課題を設定し、達成できた科目を学科として公式的に認める。難易度に応じて獲得した結果に対して学科として表彰していくものであり、このことにより学生の明確な目標設定と着実な技能向上を図る。資格を取得した学生をほめることで、学生の学習に対するモチベーションを高めることも目的としている。
- 5 具体的には、Microsoft Office Specialistや日商簿記検定などであり、語学分野ではTOEICなどが指定されている。
- 6 質問項目は、希望実習先、実習経験の有無、その実習の具体的内容である。
- 7 テキストは株式会社ディスコの『Cue短大生のための就職応援ブック』であり、学校行事である就職講座においても併用されている。YESプログラムのテキストとしては、富士通オフィス機器株式会社『ビジネス教材シリーズ職業人意識（YESプログラム対応）』FOM出版、2005年、を採用している。



## 短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築

- 8 質問項目は、利用のメディア、新聞の利用度、新聞のどの欄を読むか、情報源の活用について等である。
- 9 ㈱ベネッセコーポレーションの就職適性検査であり、大学3年生・短大2年生向けの内容となっている。

## 引用文献

- 上西充子編著 (2007) 『大学のキャリア支援 — 実践事例と省察』 経営書院。
- 小島貴子 (2007) 『働く意味』 幻冬舎新書。
- 小杉礼子編著 (2007) 『大学生の就職とキャリア — 「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房。
- 真弓徳光・倉田充・手嶋慎介 (2007) 『短大におけるキャリア教育実践の課題と施策 — 地元密着型短大の特性を前提として — 』 『高田短期大学紀要』 第25号。
- 真弓徳光 (1999) 「社会体験学習導入経過と今後の展開」 『高田短期大学紀要』 第17号。
- 真弓徳光・倉田充・林眞義 (2004) 「社会体験学習・実習」の検証：「社会体験実習」に関する実態調査と今後の課題」 『高田短期大学紀要』 第22号。
- 山本直人 (2007) 『実況中継 大学生のためのキャリア講義 — 就活本を読む前に — 』 インデックスコミュニケーションズ。
- 鷺尾敦 (2007) 「短大のビジネス系情報教育における普通教科「情報」必修化の影響」 『高田短期大学紀要』 第25号。
- 鷺尾敦・島山義啓・手嶋慎介・真弓徳光編 (2007) 「キャリアアップグレード支援プログラムの開発 — 教養教育改革推進 — 」 高田短期大学オフィス情報学科 『平成17年度・平成18年度「私立大学教育研究高度化推進特別補助」による助成研究報告書』。