SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

コロナ禍における国際教育交流分野の人事公募に関する調査研究

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-03-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 藤井, 基貴, 太田, 知彩, 髙木, ひとみ, 星野, 晶成 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00028810

研究ノート

コロナ禍における国際教育交流分野の人事公募に関する調査研究

藤井　基貴（静岡大学　教育学部）
太田　知彩（名古屋大学大学院・日本学術振興会特別研究員）
髙木　ひとみ（名古屋大学　国際機構）
星野　晶成（名古屋大学　国際機構）

要約： 本論文はコロナ禍における国内の国際教育交流分野の人事公募に関する情報を検討することによって，以下の二つの課題を明らかにしようとするものである。第一は，国内の大学において当該分野の人材配置にどのような傾向が認められるのかについてである。第二は，これに付随して，コロナ禍にあって，どのような国際戦略の構築や見直しが進められているのかを，人事公募の視点から示すことである。そのために 2021 年 1 月から 11 月までに公開された当該分野における人事公募に関する情報を収集し，それらの分析・検討を行った。近年，国際教育交流分野を担う専門職者は教員と職員のはざまにある業務（「第三領域（third space）」）として位置づけられ，新たな専門職領域として職能研究が進められている。本研究はこうした視座のもとで，国内の国際教育交流分野における人事戦略の傾向と課題について分析を試みたものである。

キーワード： 国際教育交流，第三領域，大学の国際化，複合型専門職，人事公募

1.　本研究の目的

本研究の目的は，日本における国際教育交流分野の現状と課題について，当該分野を担う教職員の配置を「第三領域」の視点から整理検討することにある。21 世紀に入り「大学の国際化」戦略の推進に伴って，国内外において国際教育交流分野における管理業務及び教育研究支援業務への関心が高められてきた。同分野を担う専門教職員の役割の明確化と課題解決に向けて，近年では専門団体も創設され，先行研究も蓄積されつつある。こうしたなかで，当該分野を担う専門職者の業務は，従来の大学制度における教員と職員のあいだの業務（「第三領域（third space）」）の視点から職能研究が進められている（藤井他　2021）。

本論文では，2020 年以降の新型コロナウィルスのパンデミック（コロナ禍）にあって，日本における国際教育交流分野の人事戦略がどのような動向及び課題のなかにあるのかを人事公募に関するデータ分析を通して検討してみたい。

上記分析の前提として，当該分野における人事採用の概況について補足しておく。近年の大学にあっては国際教育交流分野は前述のとおり「第三領域」と呼ばれる職種としての傾向を強めている。英国の高等教育研究者 Whitchurch によれば，大学における専門職は「領域限定型（bounded）」，「領域横断型（cross-boundary）」，「領域超越型（unbounded）」，「複合型（blended）」の四つに分類され，「複合型（blended）」が「第三領域（third space）」とされる（Whitchurch 2008）。

日本の大学でみると FDer，IRer，URA，産学連携コーディネーター，アドミッション・オフィサー，学生支援，男女共同参画，地域貢献に関する職種が「第三領域」に相当する。こうした職域にあっては修士号や博士号を有した人材が職員として採用・配置されることも少なくない。国内における「第三領域」研究については，すでに二宮らによる「大学における新しい専門職者に関する研究」（JSPS 科研費 16K04619）などの網羅的な研究が進められており（二宮他 2017；2019a；

2019b；2019c），また入試担当者やURAといった職域に関する個別分析もある（丸山他 2020）。

「第三領域」が拡大し，注目される背景には高等教育に対する財政的な制約や管理体制の強化などの要因が指摘されており，このことは日本だけでなく，他国においても雇用の不安定さ，業務の多様化，専門職者としての自律性の低下などの課題を含んだ研究対象となっている（Gappa 2010）。日本にも客員教員として滞在した経験のある英国の高等教育研究者 Macfarlane は，「第三領域」を担う「パラ・アカデミック」の出現によって，オールラウンダーとしての学者が消失し，特定の分野の専門職者が大学組織を構成することで，学術コミュニティそのものが解体の危機に瀕すると指摘した（Macfarlane 2011）。

その一方で，近年における国際教育交流分野の業務は，大学全体の国際化推進担当，留学生リクルーティング・入試担当，ダブル・ディグリー等のカリキュラム開発担当，派遣留学担当，留学生支援担当というように，きわめて多様性，特殊性，また流動性の高い業務分野として拡張し続けている（孫福 2002，横田・白土 2004，桑村 2008，渡部 2014 など）。さらにコロナ禍にあってはオンライン授業の配信やネットワーク及びコンソーシアムの構築を巡って情報基盤の整備にまで職務が及んでいる。

そのため業務内容の全体像に鑑みると，従来の「教育」，「研究」，「管理」といった区分におさまるものではなくなりつつあり，現実には既存のルーティン・ワークに加えて，常にアドホックな業務対応に日々追われる状況にあると言える。とりわけ，コロナ禍にあっては留学の送り出し・受け入れの中止等をめぐって膨大な事務作業が積み重ねられた。Whitchurch らは「第三領域」を，現代の「大学の使命」を理論的に分析するための鍵概念とみなしており，学術・非学術分野にまたがる新たな領域に現実的かつ効果的に対応していくためには，「第三領域」を含めた人的資源の活用を戦略的に強化することが課題であると指摘する（Whitchurch & Gordon 2013）。

しかしながら，藤井他（2021）の整理にあるように，先行研究の多くは，国際教育交流分野の多岐にわたる業務を前提としたうえで，主に当事者の目線から，それらをこなすための専門性や人材育成・キャリア形成上の課題や展望に研究関心を向けてきた（横田・白土 2004，桑村 2008，渡部 2014；2016 など）。その一方で，当該分野で前提となっている業務範囲自体を批判的に捉え返すための知見はいまだ十分とは言えず，そもそも雇用者である高等教育機関が，国際教育交流分野の業務内容や職域をいかに設定し，どのような人物を求めているのか，そこにいかなる課題があるのかという基礎的な実態に関する検討はほとんど進められていない。

2. 国際教育交流の採用人事動向

2.1. 分析データ

本研究では，国内の大学における国際教育交流に従事する教員等の公募情報を収集するため，Jrec-in Potarl で掲載される公募要項のデータを活用した。期間は 2021 年 1 月から 11 月までの 11 ヶ月間である。この手法により得られた公募情報には，募集機関情報（機関名・部署名），業務内容，担当科目，採用分野，職歴，職種，任期，応募資格等が掲載されている。収集にあたっては，公募情報の中に，「国際教育」，「国際教育交流」，「国際化」，「留学」という文言が公募情報に含む案件を自動配信メールで受け取れるように設定した。

一方で，上記文言が含まれながらも，公募内容が明らかに言語教育（英語・日本語）の授業担当のみである場合は分析の対象から除外した。また，同じキャンパスで同じ業務を担当する複数名を応募する人事公募については扱いを 1 件とした。収集期間に類似した掲載をした再公募も含めて，これら項目を含む人事公募の件数は 32 件となった。以下では，入手した公募要項の内訳を，業務内容，応募資格，担当科目，業務形態（任期・勤務時間帯）に区分して傾向や特徴を把握し，国際教育交流を担当する教員等がどのような要点から公募されているのかについて検討する。

（表 1）公募情報一覧（2021 年 1 月～2021 年 11 月）

国公私別	全学組織所属	雇用任期有	テニュアへの記載有	外国語能力記載有	業務内容教育	研究	運営等
国立A	○	○	○	○	○	○	○
国立B		○	○	○	○	○	○
国立C		○		○		○	○
国立D	○		○	○	○	○	○
国立E			○		○	○	○
国立F		○		○	○		○
国立F		○		○	○		○
国立G	○	○		○	○	○	○
国立G	○	○		○	○	○	○
国立H	○	○		○			○
国立I	○	○		○			○
国立I			○	○	○	○	○
私立A	○	○		○	○		○
私立B	○	○		○	○		○
私立C	○	○		○			○
私立D		○	○	○	○		○
私立E	○	○	○	○	○		○
私立E	○	○	○	○	○		○
私立F	○	○	○	○	○		○
私立G	○	○		○	○		○
私立H		○	○		○	○	○
私立I	○	○		○	○		○
私立J	○	○		○	○		
私立K		○		○	○	○	○
私立K		○		○			○
公立A	○		○	○	○		○
公立B		○		○	○		○
公立C	○		○	○	○	○	○
公立C	○		○	○	○	○	○
高専A	○	○			○		
高専B	○	○		○	○		
高専C	○	○		○	○		○

2.2. 分析方法

上記の 2.1 の方法を通して集められた公募要項について，まず共通項目として 1）国公私別（国立大学，私立大学，公立大学，高等専門学校），2）所属機関（全学組織・学部等），3）雇用任期の有無，4）テニュアトラックに関する記載の有無，5）外国語能力の運用に関する記載の有無，6）業務内容の分類（教育・研究・管理運営）の項目を抽出し，これらを整理して表 1 を作成した。内容に関する検討は以下にまとめる。また，上記以外に関する内容については「2.3.7. その他に関する記載」として検討を加えた。

2.3 分析結果

分析結果について単純集計を行い，下記の通り各項目について円グラフで示している。個別内容とあわせて分析内容を示す。

2.3.1. 設置者別

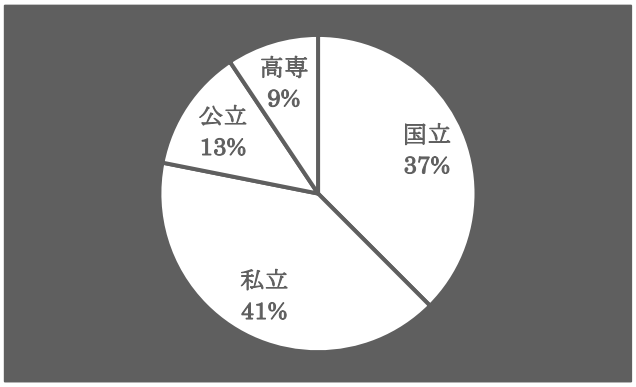

図 1　設置者別にみた募集状況

設置者別の募集状況について，国立大学の 12 件で私立大学が 13 件となっている。2021 年度，日本の 4 年制大学は 788 大学が存在する。このうち，約 75%（592 校）は私立大学，約 10%（82 校）が国立大学，11%（93 校）が公立大学である。つまり，総数としては私立大学の割合が圧倒的に多いにも関わらず，期間中の募集件数はほぼ同数であった。

それぞれの大学の規模や学内で国際教育交流活動を担う組織が存在するか否かによっても状況はことなるため，一概に断定することはできないが，この件数は二つの点で示唆的である。第一に，私立大学においては，もともと国際教育交流に関する業務の多くは職員が担い，教員ポストとして人事公募を行うことがそれほど多くない傾向がある。たとえ，人事公募を行ったとしても，国際教育交流に関連した授業を担当する教員を採用することが目的であって，それ以外の実務へのエフォートを求めていないケースもある。また，このことに関連して第二に，国立大学では，教育・研究を中心に担う部局の教員以外に，「国際〇〇センター」といった名称に属する教員が，教育・研究のエフォート以外に国際教育交流の実務を担うことが少なくない。私立大学と国立大学の人事システムに呼応した業務担当の現実が，この期間における公募状況の割合にも反映されていると考えられる

2.3.2 所属：全学組織・部局等

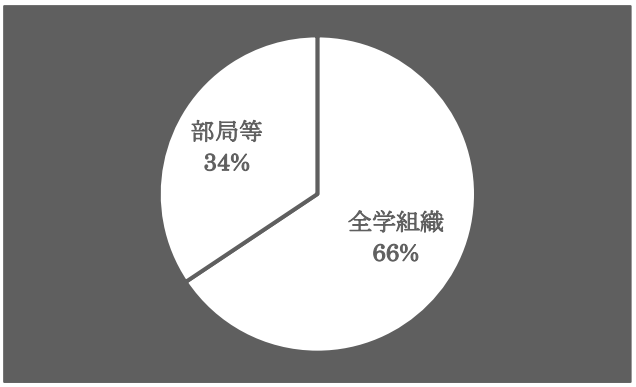

図 2　所属別にみた募集状況

次に所属先となる組織についてである。32 件のうち，全学組織への所属が 21 件で，部局組織への所属が 11 件であった。

全学組織への公募については，幅広く学内の国際教育交流活動に従事することが明記されている傾向がある。例えば，全学的な日本人学生の英語力向上や海外留学促進，そして，外国人留学生に対しての広報や受入促進活動等である。その一方で，部局等での公募は，当該部局・学科名に「国際」という名称がつく場合が多い（例：国際学部，国際開発研究科等）。その場合は学問領域としての「国際教育」に関わる教育や研究能力の遂行が求められている。こうした専門性以外に，留学を促進するための授業や外国人留学生が英語で

受講できる専門科目の開講をあわせて併記していることもある。その他には，該当部局が文部科学省等の競争的補助金事業に採択されている等，事業に直結する業務の教員人事の公募が出されているケースもあった。この場合，教育及び運営に関する実務的な業務がもっぱら求められており，公募要項においては研究業務についての記載は確認できなかった。

2.3.3. 任期の記載有無

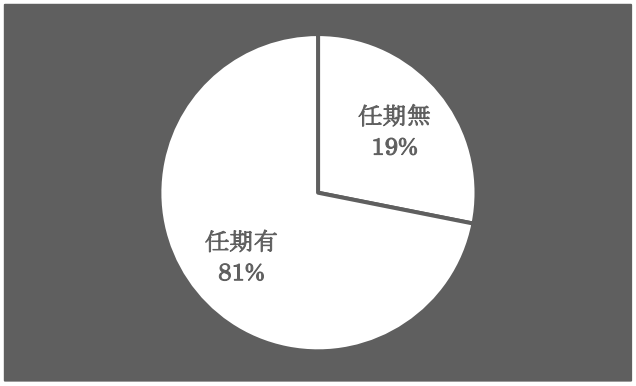

図 3　任期別にみた募集状況

任期については，32 件のうち 26 件に記載があり，全体の約 81%を占めている。任期期間は，1 年から 5 年が設定されている。雇用の契約期間が 1 年更新のケースも多い（12 件）。補助金やプロジェクトベースによる予算の背景や長期的に雇用した場合，無期雇用化する必要性があるため，短い任期が設定されていると考えられる。任期のあるポストの多くは，派遣留学支援や国際連携プログラム等の運営など，教育活動や実務の即戦力となることが求められおり，短期間に成果を出すことが期待されている。長期的な視野を持って大学における教育・研究活動に関わり展開することが難しいのではないかと示唆される。

任期の定めのない公募 6 件のうち半数の 3 件は，教育・研究を担う学部・研究科に配属し，専門分野（異文化コミュニケーション，国際教育，国際開発，言語教育等）の教育，研究，社会貢献に携わりながら，部局や全学の国際化の展開（派遣留学支援，外国人留学生支援，海外研修の開発と運営等）を担当するようなポストとして設計されている。また半数に当たる 3 件は，国際教育やグローバル教育に関わるセンターに専任教員として配属し，言語教育，派遣留学支援，外国人留学生の受け入れ支援，国際共修プログラムの運営など多岐に渡る教育活動を担うポストとして設計されていた。

今回収集し，分析対象となった公募要項データの中には，任期の途中でテニュアへの移行についての記載も多く，詳しくは次節で述べる。

2.3.4.　テニュアトラックに関する記載の有無

テニュアトラックの公募や移行の可能性については，32 件中，13 件記載があった。このうち，6 件は前節で記述したように，任期の定めがなく，採用時から専任教員として任用され，終身雇用のケースであった。他 7 件は，多くが採用時に 3 年から 5 年の任期が設定されているが，更新の審査において，常勤教員（任期の定めのない教員）に任用される可能性があることが記載されていた。

今回分析対象となった公募件数のうちの約 4 割のポストのみが任期の定めのない公募，もしくはテニュアへの移行審査の可能性がある公募ということとなった。現状として，半数以上が任期のある公募であり，国際教育交流に携わる大学教員の担当者が，将来を見通しながら，安定したポストに着任することは難しく，キャリア形成においても影響が出ていることが示唆される。

2.3.5.　外国語能力に関する記載有無

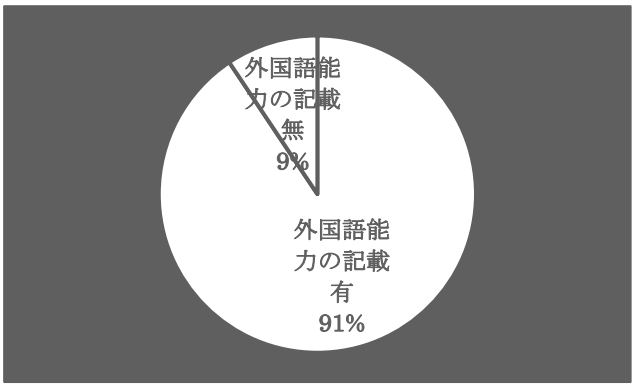

図 4　外国語能力の要求別にみた募集状況

外国語能力については, 32 件中 29 件に記載があった。ここでの外国語能力とは基本的には英語力を指しているが，高専の 2 件については，英語で

はなくタイ語が要求されている。また，応募資格に語学力に関する言及がない 3 つの教育機関のうち 2 つでは，英語での授業担当や海外の教育研究機関と連携して教育プログラムを運営する旨が記載されている。

具体的な業務内容との関連についてみると，分析対象となった 32 件のうち，英語で授業を担当することができることを要求しているのは22件である。こうした傾向は，教育機関の設置者に関わらずみられる。それ以外については，国際教育プログラムや国際連携イベントの企画・運営・管理，あるいは外国人留学生への指導といった業務との関わりにおいて，高度な語学力およびコミュニケーションが期待されている。

このように，英語での授業担当や教育プログラムの運営といった高度な外国語能力が要求される一方で，その具体的な基準が TOEIC や TOFEL のスコア等で記載されているケースは少なく，分析対象大学のうち 2 件のみである。それ以外については，「英語で講義を担当できるもの」や「英語のネイティブスピーカー」などといった言及に留まり，明示的な基準が記載されているわけではない。

なお，当該職種の特性上，外国籍の者も広く募集されており，20 件に外国籍の者を歓迎する旨や，応募資格に十分な日本語能力を有していることが記載されている。

2.3.6. 業務内容に関する記載

業務内容については表 1 において，便宜的に「教育」，「研究」，「運営」に分類した。公募要項の記載の有無の判断については，教育は授業負担や教育プログラム開発などの教育業務が記載されているかどうか，研究については研究業務に関する記載および相当する記載が読み取れるかどうか，管理業務については組織における管理業務だけでなく，学内外との連携に関わるコーディネート業務の記載も含めて判断した。

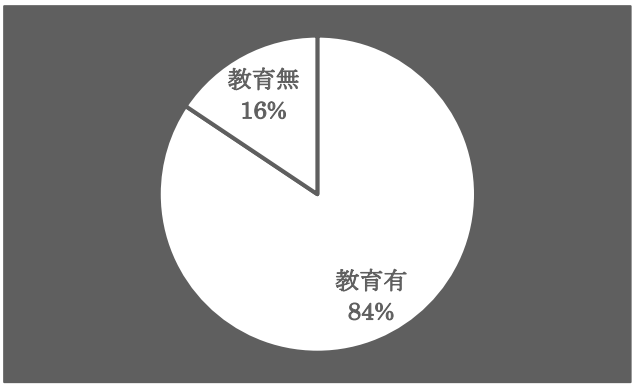

図 5　「教育」に関する記載の有無

まず，教育業務については 32 件のうち 27 件に記載があった。そのうち授業だけを教育業務とするものは少数であり，多くが海外プログラム，インターンシッププログラムのコーディネートや引率，国際交流ラウンジの管理運営等に関するものであった。大学院での研究指導についての記載は 5 件にとどまった。

上記のとおり，教育業務については 1)授業担当，2) 特別な教育プログラムの開発・実施（引率等），3）学内の国際教育交流活動の実施・支援など多岐にわたる業務が記載されていることが見て取れた。全体の傾向としては国公立大では，1）に関する業務への比重が大きく，私立大では 2）や 3）に関する業務へ記載が多く認められる。

なかでも，既存の学部・研究科においては，国際関連分野のコース開発や国際連携プログラム等の展開をするために，新たに教員を採用し，担当教員には関連授業を実施しながら，実務面においても重要な役割が期待されている公募のケースが多く見られた。さらに，国際教育センターやグローバル関連センターにおいては，言語教育や国際共修推進に関わる教育実践に関わりながら，派遣留学支援，受け入れプログラム，交流活動の支援等の記載が多かった。

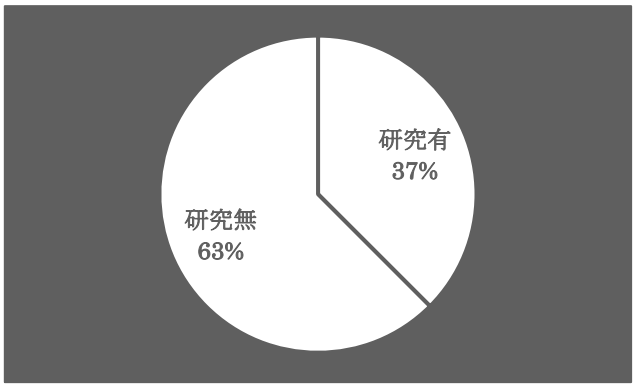

図 6　「研究」に関する記載の有無

研究業務に関する記載は 32 件のうち, 12 件であった。内訳は国公立大学が 10 件，私立大学が 2 件となっている。そのなかには非常勤（学術研究員）の募集において，科研費の応募を認めるといった研究環境に配慮した記載もみられた。

研究活動については公募要項上に記載がなくとも，活動自体を否定するものではないと推定される。しかしながら，時給制雇用の場合は雇用時間外でのみ職場環境を利用して研究活動を行ってよいといった運用が実際になされているケースもあると聞く。こうした実態についてはインタビュー調査も含めたさらなる確認が必要となる。

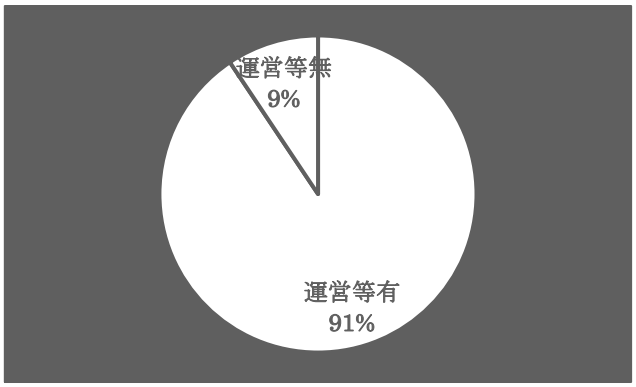

図 7　「運営」に関する記載の有無

運営については 32 件のうち 29 件に記載がみられた。国立大学ではすべての大学に記載が確認された。このことは国立大学の職員の人事システムによって職員を長期間にわたって固定することが難しく，2.3.1 においても指摘したように，組織運営に関する実務をになうケースが多い実態が示唆される。また，これに伴って当該分野の教職員が管理運営の名目であらゆる業務にかりだされるという「何でも屋」的な職務環境が誘発されることも懸念される。

2.3.7　その他に関する記載

研究分野については，2 件を除き，何らかの言及があった。その内実はきわめて多様であり，人文学や教育学，言語学といった大まかな研究分野から，国際教育や異文化間教育，多文化共生論などより限定的な研究分野まで幅広くみられた。

職務経験については，32 件中 22 件に記載があった。ここでの職務経験は主として(1)高等教育機関における教育経験，(2)言語教育，(3)国際教育交流に関する業務を指している。具体的な年数について言及があるものはほとんどみられなかったが，なかには国際教育交流に 10 年以上携わった経験があることが応募資格として記載されているケースもあった。

海外経験については，記載があったのは 32 件中 4 件であり，国際教育交流という職務の性質を考慮すると，暗黙の前提となっているのかもしれないが，明示的には示されていない。記載があった 4 件についてみると，一口に海外経験といっても想定されている事柄は一様ではなく，海外での教育・実務経験を求めるものや，海外の大学・大学院を卒業（修了）していること，あるいは海外での調査経験が期待されているケースもあった。

オンラインの授業担当や各種業務について記載があったのは 1 件のみであった。これは，国際教育交流分野においてオンライン業務が不要というわけではなく，コロナ禍においてオンラインによる授業担当や業務がもはや自明となっていることにも起因すると考えられる。

3. まとめと今後の課題

「第三領域」研究の第一人者である Whitchurch は 2018 年の報告のなかで，これからの高等教育機関において「第三領域」の役割の拡大が予想される分野として以下の五つをあげている。

（1）アカデミック・スキルの支援に関する業務
（2）地域や保護者との連携業務

（3）オンライン教育やソーシャルメディアの活用に関する業務
（4）外部資金の調達や産学連携に関する業務
（5）大学の戦略策定に関わる IR に関する業務

加えて，上記の業務の拡大にともなって，従来の「学術」と「非学術」あるいは「アカデミック・キャリア」と「プロフェッショナル・キャリア」といった二元的な区分は崩壊しつつあり，現状においても雇用名目と実態との乖離が生じていると指摘した。また，こうした名称区分そのものが組織内のゴタゴタの要因の一つにもなっており，当該分野の職能成長についても制度設計がなされていないことを問題視している。あわせて，「第三領域」に関わる分野を目指す若手研究者は，みずからの専門分野の状況をフォローしながら，雇用機会につながる業務内容へも関心を寄せるという難しい立場におかれることになるとも述べている（Whitchurch 2018）。

日本の高等教育機関における国際教育交流分野の業務は，まさに上記 5 項目とこれらの問題状況を多かれ少なかれ内包した状況にあるといえる。今後もこうした職能についての人事システム及び制度改善に向けた検討，さらには人材育成及びキャリア形成に関わる研究をさらに加速させる必要があるだろう。

最後に残された課題について整理しておく。まず，本論文を提出した 2021 年 11 月 30 日以降も，当該分野については一ヶ月に 10 件以上の公募が出されている。継続して関連情報を収集・分析するとともに，人事担当者へのインタビュー調査等も含め，中・長期的な視座のもとで検討を進める予定である。次に，検討した公募要項のなかにはオンライン活用に関する細かな業務はほとんど確認できなかった。しかしながら，国際教育交流分野においては世界的規模で国際教育交流のオンライン化が推進されており（Mittelmeier et al. 2021），二国間以上での同時授業開講やオンデマンド授業の共有等といった新たなプロジェクトも始動している。こうした動向が今後の人事公募・計画にどのような影響を与えるかについて注視していきたい。また，留学生の受け入れの再開にあたっては教育の場としての国際寮の設計や運営業務も新たな課題となるだろう。業務の質を担保する上では，実務を担当する者の能力形成をいかに図るかも鍵となる。FD や SD といった研修の充実にとどまらず，大学院レベルでの研究・教育及び人材育成も問われなければならない。

最後に，採用人事の実務的な側面について付言しておくと，たしかに雇用側には「雇い入れの自由」が保障されてはいるものの，憲法で保障された「学問の自由」の理念に適合的な労働条件（あるいは労働環境）についても検討される必要がある。このことはまた「第三領域」をどのように価値づけるかをめぐって，現代における高等教育機関の基盤そのものを改めて問い直す作業となる。これらの課題についてはまた稿を改めて論じたい。

引用・参考文献

桑村昭　2008　「国立大学法人における国際オフィスの現状分析と展望―専門分野としての国際教育交流の視点から」『山形大学紀要』14, 3, 325-358.

二宮祐・小島佐恵子・児島功和・小山治・浜島幸司, 2017,「高等教育機関における新しい『専門職』―政策・市場・職能の観点から」『大学教育研究ジャーナル』14, pp.1-14.

二宮祐・小島佐恵子・児島功和・小山治・浜島幸司, 2019a,「大学における新しい専門職のキャリアと働き方―聞き取り調査の結果から」『大学評価・学位研究』20, pp.1-25.

二宮祐・浜島幸司・小山治・児島功和・小島佐恵子,2019b,「『第三の領域』における教職員についての一考察―学生支援, 男女共同参画, 地域貢献に関する職種を事例として」『経営情報学論集』25, pp.59-70.

二宮祐・小山治・浜島幸司・児島功和, 2019c, 「『新しい専門職』として大学で働き続けたいのは誰か―任期の有無と仕事満足度に着目して」『大学教育学会誌』41(1), pp.117-226.

藤井基貴, 太田知彩, 髙木ひとみ, 星野晶成 2021「日本における国際教育交流分野の『第三領域』に関する研究動向」『静岡大学教育研究』17,

pp.111-119.
孫福弘　2002　「経験的 SD 論」『IDE　現代の高等教育』523, 45-49.
丸山和昭　齋藤芳子　東岡達也　夏目達也　2020「第三領域における大学教員の仕事とキャリア：国立大学の入試担当と URA の調査から」『名古屋高等教育研究』20, 445-464.
渡部留美　2014　「国際教育交流担当者の専門性とキャリア形成―現状と課題」『大学マネジメント』10, 3, 23-28.
渡部留美　2016　「国際教育交流と大学の戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』　大学教育出版，pp. 143-157.
横田雅弘・白土悟　2004　『留学生アドバイジング―学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版。
Gappa, Judith M. 2010 Rethinking faculty work and workplaces. In Gordon, George. & Whitchurch, Celia. (eds.), *Academic and professional identities in higher education: The challenges of a diversifying Workforce*, pp. 207–222.
Takagi, Kohei. 2018 Accommodating project-based professionals in higher education institutions in Japan, *Journal of Higher Education Policy and Management,* 40:3, 272-286.
Macfarlane, Bruce, 2011 The Morphing of Academic Practice: Unbundling and the Rise of the Para-academic, *Higher Education Quarterly*, vol.65, Issue.1, pp.59-73.
Mcinnis, Craig. 1998 Academic and Professional Administrators in Australian Universities: Dissolving boundaries and bew tensions, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 20(2), pp.161-173.
Mittelmeier, Jenna., Rienties, Bart., Gunter, Ashley., & Raghuram, Parvati., 2021, “Conceptualizing Internationalization at a Distance: A "Third Category" of University Internationalization,” *Journal of Studies in International Education,* 25, pp.266-282.
Whitchurch, Celia. 2008 *Professional Manager in UK Higher Education: Preparing for Complex Futures.*
Whitchurch, Celia. 2012 *Reconstructing Identities in Higher Education: The Rise of Third Space Professionals*, Routledge.
Whitchurch, Celia. 2013 *Reconstructing identities in higher education: The rise of third space professionals*.
Whitchurch, Celia & Gordon, George. 2013 Reconciling flexible staffing models with inclusive governance and management, *Higher Education Quarterly*, 67(3), pp. 234–255.
Whitchurch, Celia. 2018 Being a Higher Education Professional Today: Working in a Third Space, Bossu, C and Brown, N, (eds.) *Professional and Support Staff in Higher Education*, pp. 1-11.

付記

本研究は JSPS 科研費 21H00840, 20H01695, 19K02500, 19K14258 の助成を受けたものです。