

【論考】

# グローバル人材育成に携わる国際教育交流担当者の 現状と職能開発

Professional Development of University Staff in an International Affairs  
Division in Japan

東北大学高度教養教育・学生支援機構 渡部 留美

WATANABE Rumi

(Institute for Excellence in Higher Education, Tohoku University)

キーワード：専門性、職能開発、FD・SD

## 1. はじめに

今日、日本における多くの大学が国際化推進をミッションとして掲げているが、その一環として、自大学の学生のグローバル人材育成がある。多種多様なプログラムを提供し、グローバル人材として社会に輩出しようと奮闘しているが、翻って、学生を育てる側の大学担当者の育成はどうであったか。グローバル人材として求められる能力、知識、資質などは各所で定義されているが、学生をグローバル人材に育成する立場にある者は、どのような能力、知識、資質をもっているのだろうか。グローバル人材育成を支える大学の担当者の専門性や雇用、職能開発については、公にはあまり話題にされてこなかったのではないか。

本稿では、まず、日本の大学の国際教育交流部署における業務について整理し、国際教育交流担当者<sup>1</sup>（以下、担当者と略すこともある）に必要な能力、知識、資質等についてまとめる。次に、日本の大学における国際教育交流部署と担当者の現状について明らかにし、課題を述べる。最後に、担当者の職能開発について事例を紹介しながら提示し、今後の展望について述べる。なお、本稿では、筆者の実施した調査研究結果<sup>2</sup>のほか、これまでの経験による私見も含まれていることをご了承いただきたい。

## 2. 国際教育交流担当者の業務

まず、大学における国際教育交流部署の業務を、学生に関連する業務を中心に「教育的側面」「実務・実践」「研究・研修」の3つに分けて提示する（表1）。

表1 国際教育交流部署の業務例

	海外からの学生受入れ	自大学からの学生派遣	学内の国際化推進関連
教育的側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 宿舎内プログラムの提供</li> <li>・ チューター活動</li> <li>・ 履修指導</li> <li>・ 各種オリエンテーション</li> <li>・ 日本語教育、キャリア教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オリエンテーション</li> <li>・ 単位互換</li> <li>・ 語学能力向上のためのサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 授業の提供</li> <li>・ チューター活動</li> <li>・ 種々のプログラムの提供</li> <li>・ グローバル人材教育</li> </ul>
実務・実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生のリクルーティング活動、問合せ対応、入試</li> <li>・ 宿舎運営</li> <li>・ 奨学金/授業料関係</li> <li>・ カウンセリング/アドバイジング</li> <li>・ 在籍管理</li> <li>・ 在留資格関係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 危機管理</li> <li>・ カウンセリング/アドバイジング</li> <li>・ 学生募集・選考</li> <li>・ 協定校とのやりとり</li> <li>・ 奨学金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 種々のプログラムの運営</li> <li>・ プログラムのレポート</li> <li>・ 広報活動</li> <li>・ 他部署との連携</li> <li>・ 学外関係機関との連携</li> </ul>
研究・研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 留学生の受入れ戦略立案</li> <li>・ 自学に受入れた学生に関する調査</li> <li>・ 他国の留学交流事情調査、研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グローバル人材育成</li> <li>・ 海外経験の効果検証</li> <li>・ 協定校に関する情報収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プログラム実施の効果検証</li> <li>・ 授業評価</li> <li>・ 学内外への報告、発表</li> <li>・ 自己研鑽（学習、ネットワーキング）</li> </ul>

渡部・星野（2016）を参考に筆者作成

「教育的側面」には、国際教育交流に関係した授業の提供がある。筆者の所属する高度教養教育・学生支援機構では、教養教育科目（本学では全学教育科目と呼ぶ）として、留学生と国内学生が共に学ぶ共修授業を多数提供している。末松（2017）によると、共修授業は各大学において「日本の伝統文化を通じた日本理解」、「多文化日本を生きる」、「異文化コミュニケーション」、「留学生理解と国際教育交流」などの科目名で開講されており今後増加すると予想されている。その他、国際交流センター等で実施されているグローバル人材育成研修、外国語能力向上のためのセミナー、海外留学プログラム、留学生のためのオリエンテーション、日本語教育、就職支援プログラム、国内学生・留学生双方に向けた国際交流プログラム、チュータープログラムなどがある。国内学生には国際的感覚の涵養、多（他）文化への興味関心の醸成、留学生には日本社会文化への理解・適応、学業生活へのスムーズな基盤の移行を目的とした教育的要素がある。

「実務・実践」には、事務作業、学生の窓口対応、問合せ対応、文書資料作成、種々の数値の集計、ウェブ管理など細々した事務的作業がある。留学生のリクルーティング活動、入試、国内学生と留学生が共同生活を行う混住寮の管理運営、キャリア支援など、入口から出口までのサポート・サービス内容がある。さらに、学内他部署（入試、キャリア、保健管理、ハラスメント、危機管理、図書館、広報、会計、法務、情報通信等）や学外の関係機関（自治体の国際交流課、市民ボランティア、入国管理局、警察署、消防署等）との協力体制の構築、留学生の就職先となる企業・経済界との関係構築は不可欠であろう。

「研究・研修」には、「教育的側面」で実施している授業やプログラムの教育的効果の測定や「実務・実践」で実施している大学の国際化戦略実践に関する分析などを行い、学内においては制度の改定や

プログラムの企画に繋げる。学外へは学会発表や大学HPを通じて世間一般に広く発信するなど実践的研究がある。自大学にどのような留学生をどこから何人受け入れるか、ターゲットとする留学生を受け入れるためにはどのような手段をとればよいのか、などリクルーティング計画を立てる。近年では、学術交流協定の締結と協定校からの留学生を短期間（交換留学やサマープログラム等）受け入れる大学が増えているが、より優秀な学生を獲得することはどの大学にとっても優先順位の高い課題となっている。また、担当者の職能開発のため、関係セミナー、研修会への参加、語学能力向上のための自己学習、研修制度を利用した海外留学、学位取得なども含まれる。研究は教員の立場の者が参加すると思われがちであるが、事務職員が主体となった学会、研究会もあり、研究・実践成果の発表や実務に活かすための自己研鑽を行うこともある。経験豊富な担当者が研修会の講師を担当したり、専門書を発表することもある。

この3つの業務カテゴリーは明確に分けられるものではなく、重複するところもある。また、それぞれの所属する部署や職務、あるいは、興味・関心によっても業務エフォートは異なる。

### 3. 国際教育交流部署に求められる専門性と人材配置

次に、担当者に求められる「能力」、「知識」、「資質、態度、姿勢」をまとめてみる（表2）。

表2 国際教育交流部署に求められる専門性

能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国語能力</li> <li>・ コミュニケーション能力</li> <li>・ 多文化対応能力</li> <li>・ 事務管理能力、文章作成能力、情報処理能力</li> <li>・ プレゼン能力、企画力、交渉力、説得力</li> <li>・ 問題発見/解決能力</li> <li>・ 教育/研修能力、分析能力</li> <li>・ 創造力</li> <li>・ 協働する力（チームワーク）</li> <li>・ ネットワーク力</li> <li>・ 自己管理能力 など</li> </ul>
知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出入国管理、法律</li> <li>・ 入試制度</li> <li>・ 学則</li> <li>・ 医療/保険制度</li> <li>・ 多文化間カウンセリング、アドバイジング</li> <li>・ キャリア関係</li> <li>・ 国際プロトコル、外国の教育制度、高等教育機関の情報</li> <li>・ 国際教育交流に関する国内外の政策、潮流</li> <li>・ 社会情勢 など</li> </ul>
資質、態度、姿勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 柔軟性、寛容性、忍耐力、懐の深さ</li> <li>・ 自己認識力、内省力</li> <li>・ 好奇心、探求心</li> <li>・ 想像力</li> <li>・ 愛校心</li> <li>・ 学生の成長、育成に対する思い</li> <li>・ 業務に対する信念</li> <li>・ 自己研鑽への関心</li> <li>・ 異文化への関心 など</li> </ul>

渡部・星野（2016）を参考に筆者作成

### 3. 1 能力

まず、能力についていくつか取り上げて述べる。国際教育交流部署において外国語能力は重要とされている。海外の機関、大学等とやりとりをする際に英語運用能力は必須であろうし、受入数の多い留学生への対応のために、中国語等アジアの言語ができること役立つ。留学生には、日本語あるいは英語で対応すればよいが、事故や病気、その他のトラブル発生時に緊急に留学生の母国に連絡をとらなければならない場合、親族などには英語が通じない恐れもある。そのような場合外国語ができるとスムーズに解決できることもあるだろう。しかしながら、英語以外の外国語ができる担当者に聞いたことがあるが、その担当者は普段、留学生にはその言語が話せることを隠していると言っていた。これは、留学生がその言語ができる人にばかり母語でコミュニケーションをとり、学生の日本語能力の向上を妨げる要因になることはもちろん、周囲の者が何を話しているのか理解できないため、誤解を招いたりトラブルになったりと、学生にとっても不利な状況に追い込まれる可能性があるから、とのことであった。また、別の担当者（管理職）は、職場では、全ての担当者に英語は必ずしも必要ではなく、英語対応はできる人に任せ、それとは別に必要な能力があるため、担当者を採用する際はそちらを重視していると言っていた。

コミュニケーション能力は、どの部署でも、大学外の職種においても一般的に求められるものである。学生に伝えるべき内容を学生が理解できるよう明確に示すことが求められる。学生への回答が毎回異なっていたり（一貫性のなさ）、人によって対応が異なることがあると、学生間で担当者の噂が広まり、不誠実な人間や部署であると判断されてしまうだけでなく、大学の信用にも関わってくる。留学生の場合、日本的な言い回し（婉曲的な表現の使用）や非言語コミュニケーション（アイコンタクト、しぐさ）が理解されず誤解を生む場合もあるため、細心の注意が必要である。

次に、事務的な作業をする能力、すなわち、文章やプレゼンテーションファイルを作成したり、プレゼンを行うスキル、さらには、様々なプログラムを企画する力、問題発見/解決能力が必要である。特に、近年、補助金申請のために説得力のある申請書を作成したり、分かりやすい図表を作成するスキルを持ち合わせていることは競争的資金の獲得に結びつく。

担当者には業務がこなせるだけの体力が必要だと実感している。海外出張した際の時差ボケ、気温の変化、食事内容の変化、関係者との失敗できない交渉の緊張、慣れない外国語の使用などストレスは多い。またエネルギーあふれる学生の対応、受入時の諸手続のサポート、学外へのエクスカージョン引率など学生との交流は有意義な時間ではあるが、あとで疲れが出て体調を崩すこともある。日常的に体調管理をしっかり行っておくなど自己管理能力は欠かせない。

### 3. 2 知識

国際教育交流部署の業務範囲は広いため、担当者は、幅広い知識を持つ必要がある。

学則や入試制度など一般的に大学担当者が持つておくべき知識のほか、出入国管理に関する法律や制度、外国の教育制度、国際教育交流に関する潮流、多文化間カウンセリングの基礎なども必要である。法律や制度は不定期に改正されるため、関係冊子に目を通すなどして最新情報をアップデートしておくことは有効であろう。学生と接した際、様子がおかしく、精神的な問題を抱えている疑いがあれば、タイミングを見極めカウンセラーに相談したり、学生本人に了承を得て専門家に繋ぐことも役割として期待される。

### 3. 3 資質、態度、姿勢

多様な文化背景をもつ人々と接する担当者にとって柔軟な心をもっておくことは必要であろう。ある大学では、受け入れた留学生がある信条のため、設定された試験時間に試験を受けられないという申し出に対して別に試験を行ったというケースがあった。平成28年4月に施行された障害者差別解消法により国立大学は合理的配慮を行うことを義務づけられているが、留学生がますます多様化するなかで、様々な理由により、不便に感じたり、困難を抱えたりしている学生に柔軟に対応することも求められる。

担当者は業務上、自文化やアイデンティティが揺らいだり、強いストレスを感じたりすることもある。日常的に、自己を認識しておいたり、内省する余裕をもつようにしたい。新しい文化に対する好奇心や探求心、想像する力があれば、自己の危機に陥らないための助けになるかもしれない。

担当者のなかには大学や学生が好きだから大学に就職した、という者も多い。海外に派遣した学生が一回りも二回りも成長して帰国した姿をみるとやりがいを感じる、という声をきく。学生の成長を目の当たりにできるのも担当者ならではのであろう。各大学にはそれぞれ国際化戦略、目標があると思うが、その一翼を担っているという自負や業務に対する熱い思い（熱すぎない程度に）も時には大切であろう。

以上、3つに分けて述べたが、全てを完璧に持つことは容易ではないし、持つておく必要は必ずしもない。得意な分野、能力も異なるし、知識も担当業務によってその量は異なる。高橋（2009）は、国際教育交流部署には、専門職型、ジェネラリスト型双方のメリット、デメリットを活かし、補完できるような中間的な人材育成と人事配置が理想的であると述べているが、自分の強みと弱みを認識し、職場でチームを組みそれぞれの力を補い合い、協力しあう体制を作ることが重要であろう。

## 4. 日本の大学における国際教育交流担当者

### 4. 1 どのような人が業務を担っているのか

日本の大学の国際教育交流部署ではどのような人が業務に携わっているのでしょうか。横田・白土、



(2004)は留学生の受入れ政策の歴史とあわせて次の通り説明している。1954年に開始された文部省国費留学生制度により、専門的知識をもった担当者が必要とされ始めたといえる。1961年から国立大学に設置が始まった「日本語・日本事情」を担当する専任教員、1983年の「留学生受入れ10万人計画」による国立大学への「留学生専門教育教員」の配置、とその都度の政策やニーズによって担当者ポストが増員されてきた。同時に私立大学も独自の理念に基づき留学交流に取り組み始め、担当部署の設置、担当者の配置が始まった。つまり、国立大学では外国人留学生に関わる業務を中心に行う専門的な教員が配置され、私立大学では事務職員の立場の者が国際教育交流を担ってきたといえる<sup>3</sup>。

現在は、2003年に発表された「留学生30万人計画」により、新たなフェーズの留学生受入れ戦略が展開されている。より多くの優秀な海外の学生を卒業後に日本に定着させるための就職支援や英語で学士学位が取得できる課程の設置などがある。また、留学生を海外から受け入れるだけでなく、日本人学生のグローバル人材育成の一環として、送り出し事業が推進されるようになり、海外派遣留学、海外インターンシップなどのプログラムの提供を行うようになった。

このように、業務の質的量的拡大により、業務遂行のためには多様な専門性が必要とされるようになり、従来からいる教職員だけでは対応しきれない可能性が出てきた。加えて、2009年の「国際化拠点整備事業（グローバル30）」、2014年の「スーパーグローバル大学創成支援事業」など政府による大型補助金プロジェクトにより、専門性をもった人材を大学外部から雇用する流れが生まれた。ここ10年あまりのうちに、国際教育交流部署に従事する担当者は一層多様化してきたといえる。

#### 4. 2 担当者の現状

多様な背景をもった人材が大学のスタッフとして雇用され、学内の国際化がさらに推進されるようになったとすれば、大変喜ばしいことであり、各大学の国際化は劇的に進んだはずである。果たして現場はそうであろうか。以下、外部人材と正規事務職員の処遇やキャリアパスについて課題を指摘したい。

まず、外部から雇用した人材については、多くの大学では彼らは雇用期間が定められているいわゆる任期付きとされている実情がある。上述した補助金プロジェクトには一定の期間が定められており、優秀な人材を外部から雇用しても期間終了後も大学で独自で予算が確保できない限り、その人材を放出しなければならない状況にあることである。さらに、大学側にとっても、平成25年4月に開始された「有期雇用特別措置法」による無期労働契約を避けるために、雇用期間を短く定めて募集せざるを得ないケースが増えているという事情もある。こういった状況は国際教育交流部署に限ったことではないが、任期が定められていると、より優秀な人材が集まりにくくなる可能性がある。担当者本人にとっても、任期が限られていると経済的にも精神的にも不安定になり、落ち着いて業務に集中できない。恐らく有期雇用者のなかには、より安定した職場を求めて任期が終わらないうちに大学を去る可

能性も高く、優秀であればあるほどその傾向は強くなる。これでは大学の国際化戦略を遂行するどころか一つのプロジェクトさえ完了しないことも起こりうることから、大学にとって損失となりかねない。

次に、従来からいる正規事務職員の職能開発についてである。日本の大学の正規事務職員は、一般的に部署を数年ごとに異動し、経験を積むことで大学職員のジェネラリストとなることが期待されている。また、日本の大学では、事務職員が大学院で修士号、博士号を取得したとしても、必ずしも昇進や昇給に繋がるとはいえず（篠田 2010、両角 2017）、専門職化する道が開かれていない。専門的な業務を外部人材に任せれば、正規事務職員は十分な経験を積むことができず、ますます専門性の向上から遠のいてしまう。

## 5. 国際教育交流担当者の職能開発

4. 2で述べたように、現在、国際教育交流部署では様々な専門性をもった様々な立場の者が従事しており、課題も山積している。しかしながら、大学の国際化は「高等教育にとっての最も顕著な社会的傾向」といえ、「『これから取り組むべき課題』ではなくむしろ『すでにそこにある現状』」（佐間野 2013）であり、待ったなしの状況にある。各大学でより一層の国際化の推進が急がれるなか、大学がそれに従事する担当者の専門性を向上させ、業務に活かせるような人材に育てるためにはどうすればよいか。また、担当者個人はどのようなキャリアパスを歩めばよいか。ここでは担当者の職能開発についていくつか例示したい。

一つ目は、関係機関の主催する研修や学会に参加することである。国内であれば、NPO 法人 JAFSA（国際教育交流協議会）が初任者向け、中上級者向け研修のほか、英語の実践力をつける研修などテーマごとの研修なども提供している。いずれも半日から一日の短い研修ではあるが、同業他社の担当者が集まるため、参加者同士のネットワーク作りにも有効である。関係学会については、教員、研究者がそれぞれの専門性にあわせて参加するものは多数存在する。事務職員が主体となった学会としては、1997年発足の大学行政管理学会、2005年発足の国立大学マネジメント研究会（現大学マネジメント研究会）、2007年から活動を開始している国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）などがある。いずれも国際教育交流に特化しているわけではないが、大学経営、組織、人事、学生サービスなどと並んで国際教育交流分野が研究、研修対象として含まれている。数年で異動する可能性の高い事務職員にとっては、広く大学運営の一部として国際教育交流業務を捉えたり、様々な部署の事務職員と交流しながら専門性を向上させることのできる学会となっているといえる。

海外では、米国の NAFSA: Association of International Educators、欧州の EAIE (European Association for International Education)、アジア太平洋地域の APAIE (Asia-Pacific Association for International Education) などが有名である。テーマや経験年数で選べるワーク

シヨップやセッションに参加できるほか、協定校の担当者とミーティングを行うなどの実践もある。しかしながら、長期間職場を留守にできない場合や予算が十分でない場合には有効とはいえない。

二つ目は、インフォーマルなものとしての仲間内の勉強会である。学内あるいは近隣の大学同士の担当者が集まって、定期的に研修会や勉強会を開催する。毎回テーマを決めて議論したり、書籍を読んで勉強したり、先輩担当者や専門家による講義を企画したり、上述した学会に参加した者からの報告会を開催したり、内容は様々考えられる。筆者が以前勤めていた名古屋大学では、「スタディーグループ」と称して、数年間で60回以上勉強会を開催した。就業時間終了後の夕方に数大学の教員、事務職員、大学院生が集まり、お茶を飲みながら、リラックスした雰囲気の中実施していた。そこで様々な人と知り合うことにより、業務で困ったことや聞きたいことがあったときに、気軽に連絡をとれるような関係になることも多々あった。重い案件があった際も、「あの人が言うのならがんばって一緒に解決しようか」といった気持ちになることもあり、関係者間の風通しがよくなったことを実感した。

三つ目は、自己研鑽を積むことである。ここでは正規事務職員4名の自己研鑽の方法と業務への活かし方を紹介する。一人目は、自分にとって有益だと考えるセミナーには自費であっても参加し、学外ネットワークを広げるようにしている。業務で分からないことがあれば、そこで知り合った別の大学の担当者に質問するようにしている。二人目は、職員のための留学制度を利用し、1年間語学留学をして中国語能力を身につけた。その後イギリスへのホームステイ、アメリカへの研修に参加し英語能力を向上させたり、海外の大学の知識を学んだ。さらに、大学院に入学し修士号を取得し関係学会活動にも積極的に参加している。三人目は、大学の研修制度を利用し自費で海外の大学に留学し修士号を取得した。しかしながら、事務職員は教員のように自分の能力を発揮する場がなく、職場で悶々とする日々を送っている。四人目は、自ら希望して職員のための海外研修に参加したり、海外オフィスでの勤務を数年経験した。経験を積み意気揚々と帰国したが、国際教育交流とは無縁の部署に配置され、ショックを受け、別の大学に転職した。前者二名は自己研鑽により専門性を身につけたり、向上させることにより、業務に活かしているが、後者二名は専門性を身につけたものの、業務に活かしていない例である。その差には、上司の理解、組織として人材を活かす制度の有無などが背景にあり、職場の環境が個人の職能開発に影響することが示唆される。

平成29年4月から「大学設置基準等の一部を改正する省令」が施行され、大学職員が大学運営に必要な知識及び技能を習得させ、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることを大学に求めるようになった。今後、各大学が国際教育交流に特化した研修の企画、提供や研修制度の充実化を図り、担当者の誰もが気兼ねなく研修に参加したり、研修制度を利用できるようになるなど、意欲のある担当者が更に成長できるような職場環境作りを期待したい。また、その先には、専門性の獲得、向上が昇進、昇給等に結びつくようなインセンティブが用意されていることも必要であろう。



## 6. おわりに

国際教育交流分野の担当者は、専門性が高く、専門職化が可能であると言われているが(大場2009)、現在日本の大学の「専門的職員」は、有期雇用の人材が多くを占めている<sup>4</sup>。海外の大学に置かれているような安定した専門職(いわゆる「第三の職種」といわれるようなもの)が定着するにはまだいくつかの壁がある。

大学の国際化が至上命題となっている裏で業務の増大、人員不足により現場は疲弊している(廣瀬2016)。各大学が直面している課題に真摯に向き合い、将来的には、専門性をもった外部人材の雇用安定化を図る、正規事務職員の職能開発や専門職へ進める道を開く、担当者に必要な研修の機会を設けるなど、課題解決に向けて取り組まなければならない。グローバル人材育成を推進する担当者の諸制度が国際化しないままであるとすれば、皮肉なことであると言わざるを得ない。

## 注

- 1 ここでは、国際教育交流関係の部署(国際交流センター、留学生課等)に勤務する教職員を総称して国際教育交流担当者と呼ぶ。
- 2 本稿は、平成25~28年度科学研究費補助金基盤研究(C)「日本の大学における国際交流担当職員の専門性に関する研究」(研究代表者:渡部留美)の助成を受け執筆したものである。
- 3 現在では私立大学の国際教育交流部署においても教員ポストは増えている。
- 4 平成27年に文部科学省が実施した『大学における専門的職員の活用の実態把握に関する調査』では、国際関係の部署において、専門的職員の配置が重要であると考え、実際に配置している割合は高いという結果が出ている。しかし、実際これらの職員は、国立大学の留学生センター、国際交流センター等の教員のことであると推察される。彼らのうち、6割近くが任期制ポストに就いている。

## 【引用文献】

- 大場淳(2009)「日本における大学職員専門化」『大学職員の開発-専門職化をめぐって-』高等教育研究叢書105、pp.12-23
- 佐間野有希子(2013)「高等教育と大学職員コンピテンスの国際化 異文化コンピテンズ発達モデルから学ぶSD開発へのヒント」『大学マネジメント』4月号、pp.26-31
- 篠田道夫(2010)『大学戦略経営論-中長期計画の実質化によるマネジメント改革』東信堂
- 末松和子(2017)「『内なる国際化』でグローバル人材を育てる-国際共修を通じたカリキュラムの国際化-」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号、pp.41-51
- 高橋史郎(2009)「第10章国際化への取り組み」日本私立大学連盟編『私立大学マネジメント』東信堂、pp.410-430

- 廣瀬武志 (2016) 「現場からみた国際化-なぜ国際部門は疲弊するのか-」『IDE 現代の高等教育』6月号、pp. 28-32
- 両角亜希子 (2017) 「大学職員教育コースの役割」『IDE 現代の高等教育』6月号、pp. 47-53
- 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
- 渡部留美・星野晶成 (2016) 「国際教育交流担当者の専門性と職能開発-現状と課題-」大学基準協会『職員論叢』第4号、pp. 21-30