

令和 2 年 6 月 2 日現在

機関番号：11301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K04672

研究課題名(和文) 大学国際化マネジメントにおける教職協働の実証的研究

研究課題名(英文) Empirical study on collaborative relationship between academic and administrative staff in the management of university internationalization

研究代表者

米澤 由香子 (Yonezawa, Yukako)

東北大学・高度教養教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：60597764

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：大学国際化マネジメントにおける教職協働について、初年度は先行研究の考察を進めた。その結果、教職協働推進の鍵として、国際化を牽引する国際担当上級管理職(SIOs)の役割を詳細に分析する意義が大きいという結論に至った。2年目には米国や韓国の大学国際化マネジメント関係者のインタビュー調査を実施し、SIOsの諸側面について他国との比較を試みることで、将来の日本の大学国際化マネジメントのあり方を検討するという研究展開を得た。最終年度は日本におけるSIOsに関する調査を実施し日米比較を試みた。結果に基づき、大学国際化マネジメントにおけるSIOsの構造的課題および今後のSIOsの育成における論点を整理した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

多くの日本の大学が採用する教員と職員の並列的組織構造は、国際的には普遍的特徴とはいえない。特に、高度な専門性が求められる大学国際化においては、国際系組織の中ではほぼ完結する責任・裁量体制において専門職を配し、主として彼らの職場経験の蓄積によって専門性を高め、大学国際化アドミニストレーターとしての高度専門職を育成する形式が欧米諸国を中心に見られる。本研究では、こうした大学国際化専門職の育成構造の違いを海外調査により明らかにした。さらに、日本の大学国際化専門職の職能開発体制、責任体制、抱える課題等を体系的に調査した国内初の調査を実施し、大学国際化マネジメントの実態の一部を社会に発信することができた。

研究成果の概要(英文)：This research set out to identify necessary factors in the development of an internal organizational culture characterized by collaboration between faculty and administrative staff ("kyoshoku kyodo" in Japanese) for the effective management of university internationalization. Careful examination of previous research found that the role of senior international officers (SIOs) was crucial to creating an effective organizational culture. After conducting interview surveys overseas, we distributed a questionnaire based on AIEA's SIO survey in the U.S. to SIOs at Japanese universities to explore their profiles. The study found some structural and cultural differences between the two countries regarding the human resource management of SIOs. Japanese universities should pay attention to the differences when making a reform plan to shift from appointment-based SIOs to professional-based SIOs in order to promote effective "kyoshoku kyodo" collaboration for university internationalization.

研究分野：大学国際化マネジメント

キーワード：大学国際化 大学マネジメント 大学国際化マネジメント 国際担当上級管理職

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 大学国際化マネジメントにおける組織文化

大学国際化という現象を組織論の観点から扱う教育社会学的研究は、ボローニャ・プロセスにより域内平準化を図る欧州で1980年代に活性化し、1990年代以降は北米でも展開された。これらの大学国際化マネジメント研究の初期には大学の組織構造に主要な着眼点が置かれ、執行部のリーダーシップ下で展開される大学のポリシー、ミッション、ビジョン等のあり方を示すモデル構築が試みられてきた。やがて、組織構造のみでなく大学がもつ組織文化の重要性に着眼点を得たのが、アメリカで展開する「包括的国際化」や欧州圏の国々が提示する「主軸化する国際化」という諸概念である。これらの概念では、組織文化は組織メンバーが共有する信念や行動規範とされ、この信念や規範の共有範囲が限られた国際化関連組織間のみでなく大学全体の組織に広がり展開していくプロセスを示し、今後の大学国際化のあるべき方向性を提示している。

(2) 日本の大学における組織文化の中の「教職協働」概念

組織文化を組織内メンバーが共有する信念や行動規範とすれば、日本の大学運営において特徴的な「教職協働」は組織文化の一側面と見ることができる。本研究ではこれを「日本の大学組織の構造的特徴により二元化される「教員」と「職員」が大学や部局の共通目標に対峙するとき、協調的態度を取りながら対等の立場で諸活動に取り組むことを指す組織行動の規範的概念」と定義する。教職協働は大学運営の諸場面で起こりうる規範的組織行動であり、大学機能が複雑化する中、様々な大学運営場面での効果検証の期待が高まっている。

2. 研究の目的

教職協働の実態と効果を大学国際化マネジメントにおいて探究するにあたり、本研究では「大学国際化という文脈において、教職協働はどのように実践的に形成され、発展するか」という問いを設定し、大学国際化マネジメントにおける教職協働を国内外の実践において探究する中で、国際化マネジメント推進の主要な要因を同定することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究の目的および問いの追究にあたり、(1)先行研究の文献調査、(2)国内外の大学国際化マネジメント関係者への半構造化インタビュー、そして(3)質問票調査を実施した。

(1) 大学マネジメントおよび大学国際化における教職協働の主な先行研究調査は本研究以前に済ませており、本研究では大学国際化の実践における教職協働がどのように考えられ、その形成度合いや効果が測られているのかをより深く理解するために、2000年代から継続的に実施されてきた国内の大学国際化事業の報告書等を中心に調査した。

(2) 大学国際化マネジメントにおける実務者から教職協働の推進要因について知見を得るため、韓国および米国において半構造化インタビューを実施した。

(3) 上記(1)および(2)から、大学国際化マネジメントを上級管理職の立場から担う大学国際化担当上級管理職の役割と影響が大きいことが知見として得られた。このことから、日本の大学国際化上級管理職 (Senior International Officers; SIOs) のプロフィールを明らかにするオンライン調査 (対象大学106校、対象者201名、回答数111件、回収率55.2%) を実施した。

4. 研究成果

(1) 文献調査

本研究が焦点とした大学国際化マネジメントにおける教員と職員の協働について、特に大学国際化を推進する大学において教職協働がどのように捉えられ、そしてその推進度合いがどのように測られているのかを探るため、継続中の大学国際化推進事業「スーパーグローバル大学創成支援事業 (SGU)」(2014年度-2023年度予定) 採択大学の申請書および報告書を比較検討した。その結果、SGU採択大学に求められる成果指標の中で、教職協働推進への施策においては大多数の大学が職員の外国語運用能力の向上に向けた取り組みを掲げていること、また、各大学独自の具体的な教職協働の定義づけを明示したり、その実現のための、外国語運用能力に留まらない企画力や情報分析能力を含む包括的な職員の職能開発施策を明記している大学は数大学に留まることが分かり、大学の特徴により異なる教職協働のあり方やその開発方策についての大学ごとの探索やそれに基づいた計画が深まっておらず、国際化マネジメントにおける次段階としてこれらの点が重要であるという知見を得た。この分析結果は、Yonezawa (2018) にまとめた。

(2) 国内外の大学国際化マネジメント関係者へのインタビュー調査

韓国および米国において実施した大学国際化マネジメント担当実務者へのインタビューでは、当該国において日本に見られるような教員・職員の組織体制、業務内容、責任構造等における分化が見られるか、そして、大学国際化マネジメントを担当する教員・職員の雇用、職能開発、キャリアパスにおける基準や規程、慣行等の諸構造を中心に探究した。調査成果を以下にまとめる。

韓国においては、特に職員において日本に見られるのと比較的良好な雇用・組織体制があり、正職員の数年周期の組織内異動や非正規職員の有期雇用体制により、大学国際化マネジメントにおけるスタッフの長期的定着が比較的に難しい様子が浮き彫りになった。一方、特に都市部での市民の留学熱や低年齢からの英語学習者の増加により、留学経験があり多言語運用能力が高い若者を中心とした豊富な人的資源が大学国際化マネジメントの実践を支えていることが分かった。

米国におけるインタビュー調査では、日韓に見られたような教職員の組織上の分化はほぼ見られず、大学内の国際系オフィスは独立した雇用体制を有し、オフィスの長が人事や予算に対する裁量を比較的大きく有すること、それにより専門職として資質と経験を有するスタッフが比較的長期間執務する傾向が見られること、また、経験や職能開発により資質を向上させた専門職が、能力をより活かせる場を求めて英語圏を中心とする大学間を移動する様子が明らかになった。そして、この米国調査の結果、専門職としての大学国際化スタッフが職場経験により資質を向上させ、職場移動を伴う昇進を繰り返し最終的に副学長などの大学国際化担当上級管理職(SIOs)となるキャリアパスや、彼らがある程度の人事予算上の権限をもちながら大学国際化戦略策定と実施にあたるという責任体制を同定することができた。米国でのインタビュー調査を含むこの段階での研究成果は、米澤(2019)にまとめた。

(3)大学国際化担当上級管理職に関する質問票調査

大学国際化における教職協働推進の要として、国際化を牽引するSIOsの役割等を詳細に分析する研究上の意義が確認されたことから、日本のSIOsの諸側面について他国と比較するための質問票調査を実施した。なお、この調査で用いた質問項目の多くは、米国の大学国際教育アドミニストレーター協会AIEA(Association of International Education Administrators)が2014年から2,3年ごとに実施しているSIOs profile surveyと共通しており、日米の比較が可能である。本調査結果から明らかになった要点は次の5点である。以下、比較のために用いる米国調査の結果については、AIEAが2017年に実施したSIOs Profile Surveyの調査結果をAIEAの協力のもとに併せて公表する。

性別と年齢層：大学国際化を牽引する上級管理職のプロファイルとして日米間で相違があった項目は、性別と年齢層であった。日本の回答者は男性が8割以上を占めていたのに対し、米国調査(AIEA)では男女比がほぼ1対1であり、米国における上級マネージャー職のジェンダーバランス均衡化が窺える(図1)。また、年齢層については、両国とも56-60歳層が最多ではあるが、その次に多い年齢層は日本はその上の61-65歳層であるのに対し、米国ではその下の51-55歳層が占め、日本より若い年齢層がSIOsに就任する傾向を確認した(図2)。

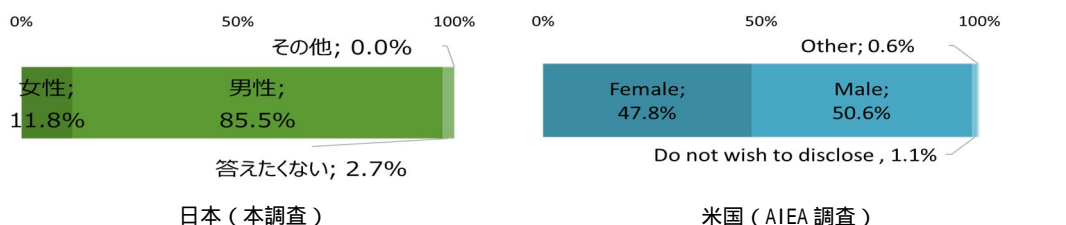


図 1. SIOs 回答者の性別

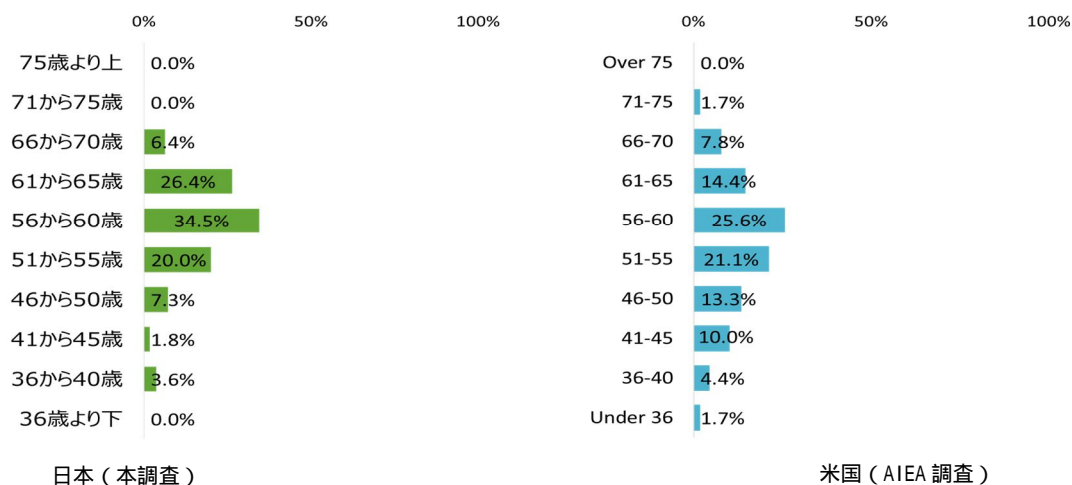


図 2. SIOs 回答者の年齢層

SIOs 就任動機(日本調査のみ): 現職の SIOs に就任した理由を尋ねる項目では、人事制度上の理由や学長等の意向による任命等の外的要因(58%)が、本人の経験・能力から判断した希望等による自発性の高い就任・任命等の内的要因(37%)よりも高い割合を示し、国際経験がある等の理由で学内人材を SIOs に登用する様子が浮き彫りとなった(図 3)。

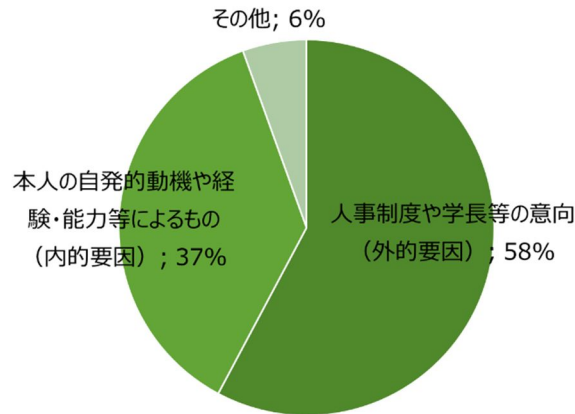


図 3. SIOs 就任の動機

現職 SIOs の退任後に希望するキャリアパス: 現在の国際担当上級管理職の任期を終えた後どのようなキャリアパスを望むかを尋ねる項目では、米国では「SIO 職に残りたい」とする回答が 65%であり、「教員職に異動したい」とする回答はわずか 3%程度であったのに対し、日本の本研究調査では、両項目とも約 25%の回答があった(図 4)。このことから、大学運営の中で自己の大学人としてのアイデンティティをどのように位置づけ、それに基づきどのようなキャリアパスを描いているかという点において、日米間で違いがあることが分かった。

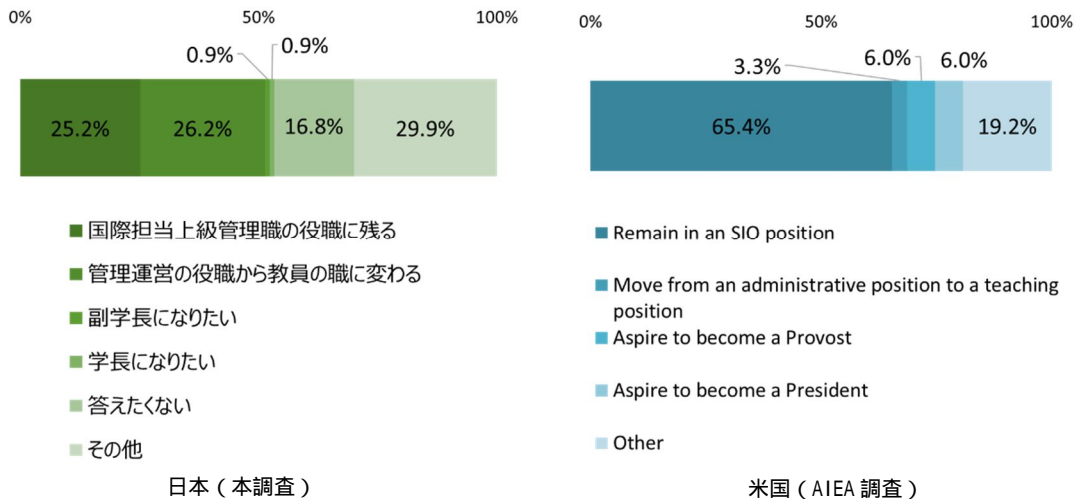


図 4. 現 SIOs 職退任後の希望

現 SIOs 職がテニユアか否か: 現在の SIO 職がテニユア(終身在職権)をもつかどうかを尋ねる項目では、日本の本調査回答者の 8 割近くがテニユアをもつと回答したのに対し、米国ではテニユアではない回答者がテニユアをもつ回答者を若干上回る 6 割近い回答となった(図 5)。このことが示唆するのは、SIOs の専門職としての確立度合いと専門職の大学間移動の度合いの日米における相違である。日本では SIOs の学内登用が多く、テニユアを獲得した教員職や実績を積んだ学内の上級職員が SIOs に就任する傾向があるのに対し、米国で

は SIO としての専門性を買われ学外から雇用された者が、一定の任期で大学国際化戦略を立て、そのマネジメントを指揮し、大学国際化マネジメント専門職としての資質と経験を蓄積し、次の専門職としての活躍の場を目指し大学間を移動する様子が窺える。

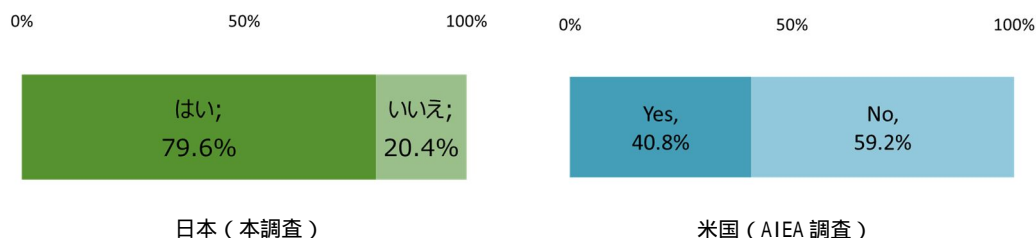


図 5. 現 SIOs 職がテニユア (終身在職権をもつ) か

国際教育分野の経験年数：大学国際化マネジメントを上級職の立場から率いるのに必要と思われる経験の一つの指標として、SIO 職に就任する前からの国際教育 (international education) 分野での経験年数を確認する項目を設定した。その結果、日本においては、現 SIOs の中で国際教育経験を「1 年未満」有するとする回答が 7%、5 年程度までは経験があるとする回答が約 30%であった。他方、AIEA による米国調査の同項目では、最も多かった回答は「20 年より多い」という項目であり (39%)、日本で最も回答の多かった「1 から 5 年」は 6%、「1 年未満」は 0%であった (図 6)。このことから、米国では日本に比べ、SIO に就任するまでに相当年数の国際教育分野での経験を蓄積するケースが多くみられることが分かった。

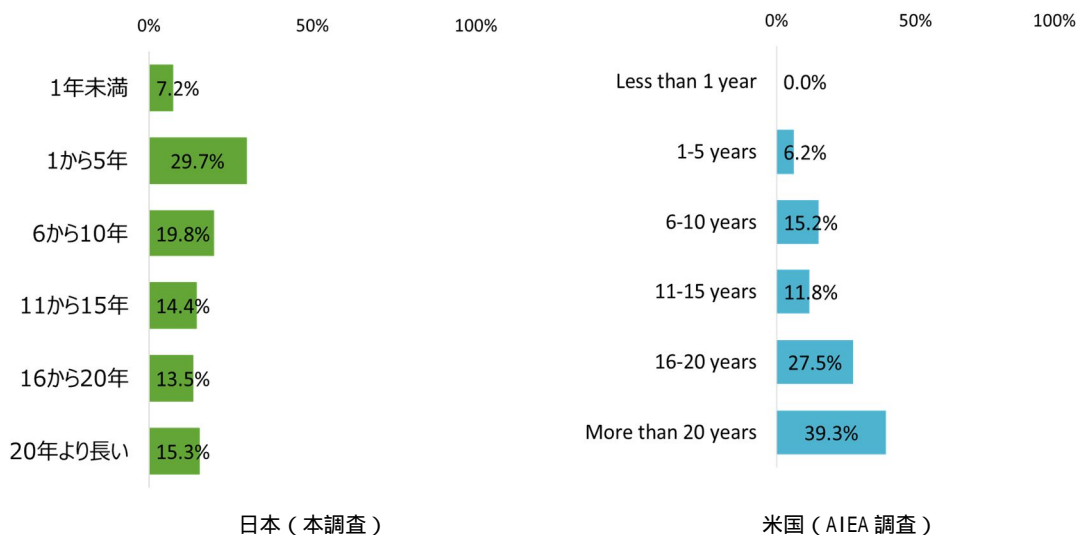


図 6. SIOs の国際教育分野の経験年数

本質問票調査結果は、日本の大学国際化マネジメントを牽引する SIOs のプロフィールや職能開発体制、責任体制、抱える課題等を体系的に調査した初めての試みとなり、その社会的意義は大きいと考える。こうした調査は経年による変化を追うことでより研究意義が高まるため、今後の展望として、数年間隔での継続調査に取り組むことを計画する。さらに、今後は国内の SIOs の雇用や資質開発における現状分析を行うためのより詳細な調査を、インタビューなどの手法を中心に展開していくことを予定している。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 2件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 米澤由香子	4. 巻 94
2. 論文標題 包括的国際化と国際担当上級管理職 (Senior International Officers) の高まる需要：米国大学の視点から Comprehensive Internationalization and the Rise of Senior International Officers: From the Perspective of US Universities	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 留学交流	6. 最初と最後の頁 32-46
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 Hiroshi Ota	4. 巻 12
2. 論文標題 Internationalization of Higher Education: Global Trends and Japan's Challenges	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Educational Studies in Japan: International Yearbook	6. 最初と最後の頁 91-105
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) https://doi.org/10.7571/esjkyoiku.12.91	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Yukako Yonezawa	4. 巻 15
2. 論文標題 Management of Internationalization in Japanese Universities: Towards the development of collaborative relationship between academic and administrative staff	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Higher Education Forum	6. 最初と最後の頁 39-62
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Shingo Ashizawa, Gregory Poole & Hiroshi Ota	4. 巻 27
2. 論文標題 Professional Development in Higher Education (Japan)	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Bloomsbury Education and Childhood Studies	6. 最初と最後の頁 1-6
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5040/9781350996304.0003	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 Gregory Poole, Hiroshi Ota, & Shingo Ashizawa	4. 巻 27
2. 論文標題 Trends in Higher Education (Japan)	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Bloomsbury Education and Childhood Studies	6. 最初と最後の頁 1-7
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5040/9781350996304.0004	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 該当する

[学会発表] 計9件(うち招待講演 4件/うち国際学会 6件)

1. 発表者名 Yukako Yonezawa, Hiroshi Ota, & Cheryl Matherly
2. 発表標題 The Rise of SIOs in Japan and the Emerging Trend of SIOs in the US: A Comparative Analysis between the Two Countries
3. 学会等名 AIEA 2020 Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Hiroshi Ota
2. 発表標題 Recruiting Students from Japan: Recent Trends of and Government Initiatives for Study Abroad
3. 学会等名 NAFSA 2018 Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 太田浩, 山崎その, 伊多波良雄
2. 発表標題 大学経営における生産性・効率性変化の状況及びその要因について
3. 学会等名 大学行政管理学会第22回研究集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Ota, Hiroshi
2. 発表標題 Trends and Policies of Internationalization in Japanese Higher Education -How "we" have survived-
3. 学会等名 The 20th Korean Association of International Educators (KAIE) Annual Meeting (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 太田浩
2. 発表標題 日本の留学生政策をめぐる現状と課題
3. 学会等名 異文化間教育学会第39回大会特定課題研究・公開研究会 (招待講演)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Ota, Hiroshi
2. 発表標題 Monitoring and Enhancing Internationalization Efforts: Case of Japan
3. 学会等名 The 29th Annual EAIE Conference and Exhibition (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Ota, Hiroshi
2. 発表標題 Japanese Higher Education and International Education: A Comparative Perspective
3. 学会等名 Northeastern University - Meiji University Dialogue (招待講演)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Ota, Hiroshi
2. 発表標題 Globalization and Internationalization of Higher Education in Japan
3. 学会等名 Taiwan-Japan Higher Education Forum on Innovative Reform: New Opportunity, New Idea, and New Value (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	太田 浩 (Ota Hiroshi) (70345461)	一橋大学・森有礼高等教育国際流動化機構・教授 (12613)	
研究分担者	堀江 未来 (Horie Miki) (70377761)	立命館大学・国際教育推進機構・教授 (34315)	