

## 職場の環境整備

副会長 スージ・リー・尾方  
第6ブロック代表 シフテン・アニパーリ  
第9ブロック代表 エミリー・マクブライド  
翻訳・通訳 徐（ジョ） デイビット

### 初めに

外国語指導助手(ALT)や国際交流員(CIR)を民間企業に依頼する任用団体が増加し、JET参加者が年々減少する中、日本政府によるJETプログラムの継続意思に対するJET参加者の懸念が強まっている。今回の調査では、就労時間と就労時間外における、主にJET参加者の業務や実績に関連する要因を分析し、職場の環境整備に関連する懸案事項を検討した。

このレポートは特に下記の点に注目する。

- ・ JET参加者による仕事や職場への満足度
- ・ 労働状況に起因するJET参加者の再任用への意思
- ・ JETプログラムとALTを派遣する民間企業の相違に対する任用団体と地域の認識度。そして、この認識がもたらす職場環境の満足度への影響

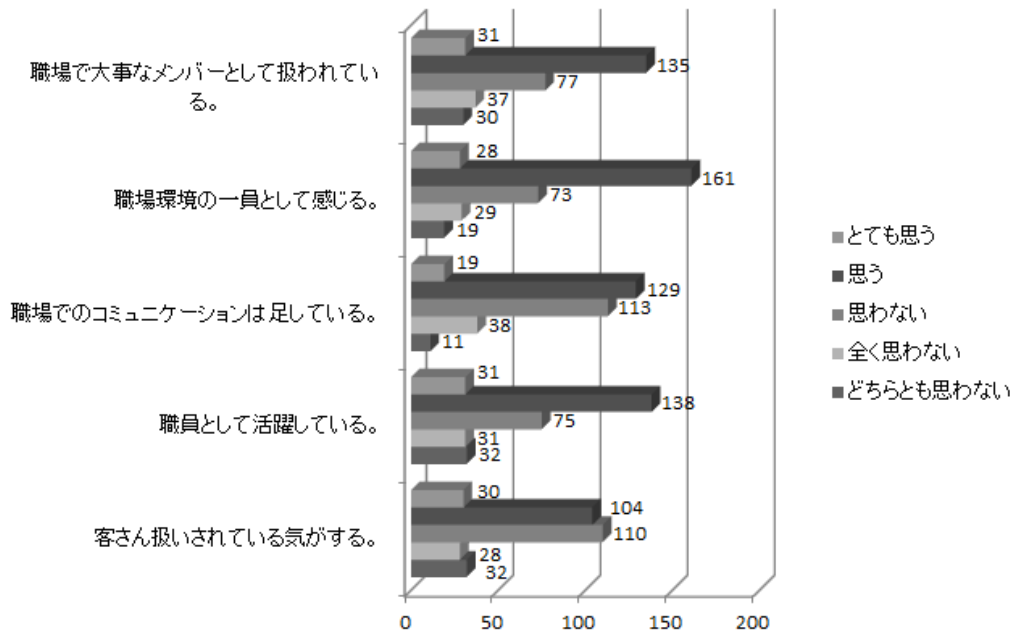
### 方法

全国AJETは上記の趣旨に基づく34問のインターネット調査設問を作成した。本報告書で解析するデータは、319人のJET参加者が完成率81.8%で回答した、職場環境の整備について聞いた調査に基づいている。検査の回答者の構成は90.2%が外国語指導助手（以下ALT）、9.8%が国際交流員（以下CIR）であり、スポーツ交流員の回答者はない。

回答者のうち36.4%は、1年目のJET参加者、27.8%が2年目、19.9%が3年目、7.9%が4年目、7.9%が5年目であった。この調査は電子メール、ソーシャルネットワーキングサイトであるフェイスブック、AJET.net、各都道府県のJETウェブサイトや広報、口コミといったような手段で配布した。

### 結果

職場環境



職場環境に関する調査の結果は比較的肯定的である。(上記にある図の通り) 大多数のJET参加者は職場に所属感を感じると回答した。一般的に日本語が上達するにつれ、さらに自分が職場の一員であると感じるようになる。複数の学校で教える場合、JET参加者が疎外感を感じることも多いようであるが、学校やその日の状況によって、扱いは大きく異なる。

ある回答者は「同僚はJET参加者との接触をためらっている」、「まるでペット、マスコット、手助けよりも重荷のように扱われ、無視されたと感じた」、

「時々重要な職場の一員として含まれた」とコメントした。この中には、三重県の5年目ALTは「たまに絵を見るため取り出す、本棚に置いてあるほこりだらけの本のように感じます」と述べた人もいた。また、北海道の2年目ALT

は「普段は無視されている踊り猿のような感じがします。たまに娯楽が必要になったら、連れ出されます」と答えた。あるJET参加者は、学校や地域の活動への参加機会の欠如や、貢献が難しい状況に不満を感じている。千葉県1年目ALTはこう述べた：

「皆は非常に親切ですが、同僚に何かを手伝ってほしいと頼まれることはありません。いつも‘早めに帰っていいよ’

と言われます。もちろん、そうしてくれるのはありがたいですが、私は同僚たちに比べ殆ど忙しくないのに、嫌われているような気がします。なので、私は皆の力になりたいから、手伝わせて！とよく言います」

提供された統計やコメントによると、ほとんどのJET参加者は職場の一員として所属感があると言える。しかし、回答者の過半数以上が、彼らが部外者のような扱いをされていると述べている。これは、職員のJETプログラムやその目標についての認識の欠如や、JET参加者の日本の文化に対する誤解、JET参加者が各職場にいる時間やJETプログラムにいる期間の長さ、というような、いくつかの要因に起因するものであると考えられる。

## 業務

### ALT

の業務は下記の通りである：授業の支援が90.6%、授業計画への関わりが77.3%、英語スピーチ練習の支援が64.3%、掃除の手伝いが52.7%、英語クラブの支援が28.2%、また、13.7%の回答者は給食の準備を手伝う。残りの8.3%はALTではない。この他に、音楽クラブや部活の支援、宿題やテストの採点、文化交流活動、放課後におけるボランティア語学教室といったような業務もある。

### 主なCIR

の業務は、翻訳作業が13.9%、通訳が10.9%、事業企画が10.4%、学校訪問が9.4%、語学教室が7.4%、出張が6.4%で分けられる。残りの86.6%はCIRではない。この他に、広報の作成、団体の取りまとめ、県の代表相談役としてのカウンセリング業務、管理業務のようなものがあつた。

## 追加業務

回答者のうち43.4%は、上記に述べられた業務以外にも責任があると述べた。88人の回答者が、これらの仕事を自ら依頼し、86人は任用団体から追加の仕事を依頼されている。既に述べられた業務以外に、職員会議や部局会議の参加、市町村会議の参加、特別な授業計画の支援、教師向けの英語研修、振興会の参加といったような追加の業務もある。追加業務を持つJET参加者のうち、92.5%は快く義務を果たしている。これに対し、不満を感じているJET参加者のなかに、6人は忙し過ぎると感じ、3人は依頼された業務を果たす資格がないと感じ、3人は依頼された業務を自分の責任として見なすことが出来ないと述べている。

追加の業務がないと述べた56%の回答者のうち、68.7%は追加の業務を求めており、これはJET参加者が、今以上職場の業務に関わりたいという意味を持つ一方、その機会が十分でないことを暗視するものであると考えられる。秋田県のALTは、「授業をしていない時、職員室にずっと座っている以外の仕事なら何でも良いので、やっ

てみたいと思います。出来るだけ、私の持つスキルや能力を活かしたいのです」と述べた。大勢のALTは学校における料理教室やクラブ活動というような学生活動、特別授業にももっと関わりたいとコメントし、大勢のJET参加者が職員の一般業務にも関わりたいという気持ちを明らかにした。三重県の2年目ALTは「もっと本格的に教師としての専門的な業務も手伝いたい」と言及した。さらに、CIRもある程度時間に余裕があり、広島県の5年目CIRは「同僚が力を注いだ事業企画に関わりたかった」と述べている。

この問題を解決するため、全国AJETは、職場のJET参加者が参加できるような活動提案リストを任用団体に提供することが出来ると思っている。全国AJETには、調査に回答してくれた多くのJET参加者より、関わりたい業務についての様々な提案の声が届いた。現在、我々全国AJETはJET参加者にもっと活躍してもらうため、「JET、目指せ！」活動の促進に努めているが、このような直接提案や情報を任用団体に提供し続けることで、さらに肯定的な結果を期待できると考える。

### 勤務時間外におけるJET活動

チャートに記載されている活動のほかに、JET参加者は日本語講座、各県におけるJET行事や管理、教育委員会が開催する行事、全国AJETが運営している祭りや講義のような国際交流イベント、全国AJETグループであるAJETピアサポートグループやルーム・トゥ・リードと言ったようなものを通じて活躍している。

回答者のうち67.5%

は勤務時間外におけるJET活動を業務の一部として見なしている。さらに、回答者の67.3%は担当上司が勤務時間外の活動について承知していると答えた。勤務時間外における業務に関して、職場の同僚が承知しているかと尋ねられた際、「殆ど知らない」が37.7%、「数人」が33.4%、

「誰も知らない」が18.7%、「全員が知っている」と回答したのが10.2%であった。回答者のうち67.1%は、勤務時間外における活動について、担当者から肯定的な反応を受けたとし、31.0%は非常に肯定的な反応、4.2%は否定的な反応、0.9%は非常に否定的な反応を受けた、と回答した。意見欄には、多数の同僚がJET参加者の勤務時間外の活動に対し肯定的な反応を示したというコメントがある一方、上司の立場からは「学校でも授業以外の活動にはあまり参加していないのにも関わらず、私を学校外教育活動へ連れていくことは、どんな場合でも厄介だと思われる」とつぶやく人もいた。数名のJET参加者は同僚が彼らの活動に対し、「反応があまりない」、「無関心である」とコメントした。加えて、コメントになかには、「殆どの同僚たちは私が取り組む活動について話しても、聞いたそばから忘れてしまいます」、「同僚たちは私がどれだけ忙しいのか理解していません」というようなものもあった。この調査の結果から見ると、多くの職場はJET参加者が契約勤務時間外に

行う活動への配慮がないと思われる。しかし、時間外に行われる活動の多くは、日本における地域レベルでの国際化推進に深く関連している。だからこそ、全国AJETは、今以上に活動を拡大していくことにより、労働指定時間外に行われるJET参加者の課外活動に職場や任用団体の注意を向けさせていくべきである。さらに、全国AJETは、こういった活動がJETプログラムの一部であるということを職場に認識してもらうため、職場とJET参加者の間のコミュニケーションをより緊密にしていく必要がある。

### 再任用

再任用に関しては、回答者のうち43.3%

はもう1年、再任用に同意する意思があると答えた。一般的に述べられた理由としては、「生徒が好き」、「日本語を上達させ、日本の文化への理解をさらに深めたい」、というような理由が挙げられた。職場で問題を経験しているJET参加者は、もう1年JETプログラムに残ることによって、状況に進展があることを期待しているようである。ある3年目のJET参加者は再任用を希望する理由について、「生徒や教師たちへの理解を深めるための時間が増えるし、彼らとより緊密な関係を築くには長い時間が掛かると思っているからです」と述べている。その他のJET参加者は個人的な意味での成長への期待や、さらなる自己の啓発が時間が欲しいというのを理由として挙げた。回答者のうち34.0%は、今の段階では再任用に関して「迷っている」答え、残りの22.7%は再任用を希望していないと回答した。

大多数の4年目や5年目のJET参加者は契約上の理由で再任用を希望しないとした。事実上、再任用を希望しない理由は様々だが、(複数の学校で教えることにより)継続性欠如の傾向や、次のような、問題解決が難しい事柄との関係が挙げられる：北海道の3年目ALTは、日頃の人種差別や自分の能力が活かせる業務の少なさに苛立ちを感じると述べた。また、石川県の2年目ALTは「私をそのまま受け入れてくれない地域社会と、その社会に受けて入れてもらうために耐えず努力することに疲れてしまいました」とコメントした。鹿児島県の1年目ALTは、「来日した日から今まで、私を敵視し、日本での生活を始める上で必要な助けを拒んできた担当上司以外は、同僚と仲良くしています」と答えた。

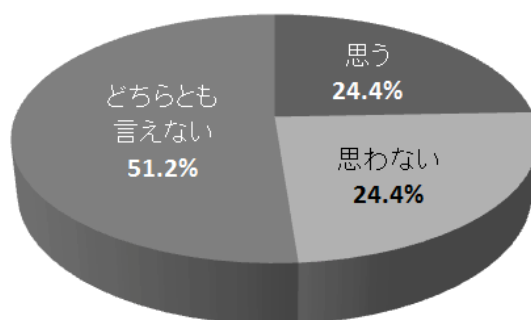
### 再任用状況の詳細

回答者のうち48.7%は「自分が再任用されることについて、自信を持っている」と答え、「任用団体がJETプログラムから民間企業へ移行していくことについて、心配しているか」という質問に対しては、37.6%が「思わない」と回答している。また、「任用団体が私の業務能力に満足していない」という設問に対し、40.9%が「思わない」と答えた。回答者意見欄の「職場がJETプログラムについて知っていますか」という質問に対しては、56.1%が「思う」、16.2%が「思わない」、残りの27.

7%が「どちらとも言えない」と回答した。JET参加者のコメントのなかには、同僚がJETプログラムの存在については知っているが、JETプログラムの目的に関しては、オンラインで調べた後にも理解していない様子であると指摘した。あるALTは、教育委員会はJETプログラムについて良く理解している様子だが、担当している学校はそうでもないと言及し、またもう一人のALTは、「同僚たちは‘JET=ALT’という間違っただけの印象を持っている」と話した。任用団体職員の多くは、JETプログラムという名称は知っているが、「JETプログラムは単なるALTを派遣する民間企業と同じだ」と思い込んでいる人も多く、数人のJET参加者は、「最初の頃、同僚たちがJETプログラムについて当然知っていると思い込んでいたが、そうではないことに驚いた」と述べている。加えて、任用団体がJETプログラムから民間企業へ契約の多くを移行していく現状や、JET参加者の最大契約期間を3年までにするという、かつての財団法人自治体国際化協会(以下CLAIR)の契約条件を現在も適用していることに関し、懸念を示す声が上がった。任用団体がCLAIRからの更新情報の確認を定期的に行っているか否か、疑わしいのが事実である。

JETプログラムと民間企業の相違について：

**あなたの意見では、あなたの職場と同僚はJET参加者と民間企業で派遣するALTやCIRの違いは理解していますか？**



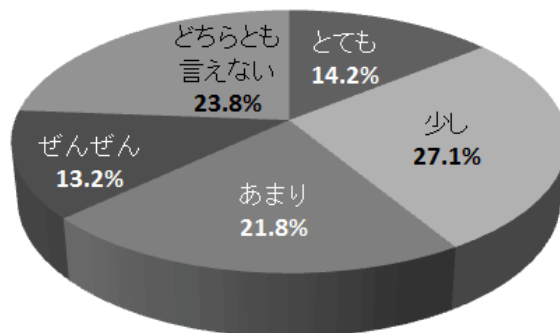
ALTの回答者によると、教育委員会は民間企業から派遣されたALTとJETプログラムから派遣されたALTの相違を知っている。一方、学校や職場の同僚にこの違いはあまり知られていないようだ。加えて、回答してくれた大多数のJET参加者は、職場で同僚とJETプログラムの詳細については話題にしたことがないと認めたが、職場の同僚たちはJETプログラムがALTだけを派遣するプログラムでないことを知り、しばしば驚いていたとコメントした。千葉県3年目ALTは、「私がJETプログラムについて同僚たちに教える前は、誰もJETプログラムについて知らなかった」と述べ、広島県5年目CIRは、「同僚たちはCIRとALTの違いを区別出来ず、実際CIRが持つ地域社会で

の役割についても理解していないと思います」と説明している。今回の調査により、実際各職場において、JETプログラムと民間企業から派遣されたALTには差異がないという事が明らかになった。地域レベルでの国際化推進機能におけるJETプログラムの利点を考慮すると、全国AJETにとって、これは懸念すべき事実の一つである。我々は、この点につき、JETプログラムと民間企業が派遣するALTの違いを明確にし、その認識を広めるため、任用団体や職場への広報活動により力を入れていくことを提案する。

### 職場におけるJETプログラムに対する印象

「JETプログラムの目標について、よく理解している」という項目に対し、回答者のうち52.1%が「非常にそう思う」と答え、「同僚がJETプログラムの目標について、理解しているか」という質問には、32.0%が「そう思う」と回答した。それに比べ、「地域の人々がJETプログラムの目標について、理解しているか」という設問に対しては、36.7%が「そうは思わない」と答え、「地域社会がJETプログラムについて、良い印象を持っていますか」と尋ねられると、47.56%が「どちらともいえない」、48.89%が「そう思う」、3.6%が「そうは思わない」と回答した。JETプログラムに対する印象や、職場における役割への印象に関しては、下記のある図の通りである：

**JETプログラムへの印象があなたの職場での立場まで影響していますか？**



提供されたコメントによると、一般の人々はJETプログラムが地域における草の根の国際化を目指すプログラムであることを認識していない。宮崎県の4年目JET参加者は「JET参加者と共に働いている人ですら、JETプログラムについて分かりません。不思議だと思います」とコメントした。兵庫県の3年目ALTは「地域の人々はJETプログラムのことを知っているはずですか？」と問い、数名のJET参加者は「JETプログラム特有の存在感」を作り上げていくため、JETプログラムの肯定的な側面を広報していくことを要請した。



## 結論

最初に、多くの回答者が職場の一員として受け入れられず、部外者のような扱いをされていることを指摘している。また、同僚と話を交わすことはあっても、JET参加者の仕事の量が同僚と比べられないほど少なく、絶えず追加の業務を要請しなければならない時は、職場の一員として認められていない気がする打ち明ける参加者もいた。このような職場における業務上の責任や所属感の欠如が再任用を決める際、決定的な考慮事項の一つとなっている。総合的に見て、今回の調査に応じたJET参加者は、JETプログラムに対する印象は肯定的であるが、地域における草の根レベルの国際化を促進するプログラムとしては、あまり認識されていないことに同意している。この問題を解決するための最善策は、JET参加者に自ら国際化推進を始められるよう情報や手段を提供することであると思われる。任用団体はJETプログラムの独自性について理解しているかもしれないが、大多数の地域社会ではJETプログラムが単にALTを派遣する団体であると認識されているようだ。よって、JETプログラムの参加者と民間の派遣会社に雇われた個人の間には差をつける、明確な区別が必要なのは明らかである。

## 議論

職場の環境整備に対する責任を、任用団体の職場またはJET参加者のどちらに置くべきかということに関しての意見は、個々人によってかなり異なっている。自分の職場に所属感を持ち、様々な場面で活躍するJET参加者は、それは時間と努力によって達成されたものであると述べている。数人のJET参加者は、(特に新しい)JET参加者が職場の同僚と良い人間関係を築くためには、良い印象を与えるための自発的な努力が必要であると助言している。これに関して、熊本県の3年目ALTは「今の職場で上手くいっている理由は、着任してすぐに、みんなと協力し職場の一員として頑張りたい、という気持ちを同僚たちにはっきりと伝えたからだと思います」とコメントした。もう一人のJETは「最初、私の存在を無視する同僚の数に驚いた」と言いながら、良い関係を築くための粘り強い努力で、最終的には状況を変えることが出来たと述べている。また、各職場がJET参加者(特にALTの場合)と共に働き、適切な指導を行っていけるよう、CLAIRは各任用団体により多くの情報や指導案などを提供すべきであるという意見も出ている。一方、多くの2年目以上のJET参加者が、未だにおどおどした同僚の態度に苛立ちを感じる述べ、同僚たちが自分を職場の一員として受け入れているとは思えないと打ち明けた。職場環境について、宮崎県の2年目ALTは次のようにコメントをしている。

「職員が働きやすい環境は、JET参加者が所属する各学校の教師次第であるとも言えます。もちろん、私たちは積極的に関わっていくため、自発的に活動していかなければなりません。

同時に、先生、教頭先生、校長先生、担当上司の皆さんは、JET参加者が彼らの国の



代表者であるように、学校の職員も日本の代表者であるということを認識すべきだと思います。私も最初は、文化的境界を超えることで誤解を起こしたくなかったため、皆と関わっていくことにためらいが多かったと思います。しかし、同僚によると、2年目に入った今は、「やっていいことと、やってはいけないこと」が分かってきた様です。」

任用団体がALTの派遣依頼をJETプログラムから民間企業へ移行していくことに関しては、比較的懸念されていないが、地域におけるJETプログラムに対する認識の低さについては追加的な調べが必要である。なぜなら、任用団体がJETプログラムの全体を把握していても、職場や地域社会ではJETプログラムの目的が明確に把握されておらず、文化交流の側面に対する認識不足の原因になっているからだ。これは、JET参加者が、与えられた業務以外の文化交流活動に関わりたと思った際、問題を引き起こす原因になりかねない。このような現状を改善していけるよう、全国AJETは、各職場で新人のJET参加者がどのような教育を受け、いかに職場に適応しているかについて、今後の調査で検討していきたい。今の段階で我々全国AJETは、勤務時間外における国際交流活動への参加を奨励し、追加の業務やJETプログラムの交流活動に対する任用団体や各職場の理解を得るため、最善を尽くしていきたい。

## 提案

1. 全国AJETは、任用団体や職場におけるJETプログラム関連活動の推進をJET参加者に奨励することで、JETプログラムの目的を全体的に理解してもらい、単にALTを派遣する民間企業との相違を明らかにしていく。例えば、「JET、目指せ！、ジェット・エフェクト」のような活動をJETプログラムの傘下で運営することによって、地域社会にJETプログラムとは何かを認識してもらい、より強い存在感を示せる機会を提供したい。
2. JET参加者に職場や地域で許容されている活動の情報を提供する最適な方法を検討する。また、全国AJETが勧める学校における追加の業務や勤務時間外における交流活動のリストをCLAIRへ提供し、了承の上、各任用団体に配布する。
3. 全国AJETは、JET参加者の来日直後のオリエンテーションにおいて「JETプログラムにいる時間を最大に生かそう！」という題名で分科会を開いた。分科会では自発的な活動の企画や参加、学校や地域社会で認識されるための、幅広い範囲における活動についての情報を提供している。今後、各都府県で行うセミナーや中間研修において、このような分科会を積極的に開いていきたい。

4. 全国AJETは、ALTが地域社会や職場でJETプログラムを推進できる手段を喜んで提供したい。そして、こういった提案をJET参加者用ハンドブックに追加してもらうことも考えたい。その中には、 ジェット・エフェクトの例、地域にJETプログラムを宣伝する方法、JETプログラムが国際化を促進するプログラムであることを知ってもらう方法など、JET参加者が現に活用している情報を提供する。

### 質問

1. 全国AJETは、任用団体が地域レベルにおけるJETプログラムの国際化促進における目標、文化交流の側面を全体的に理解していれば、広範囲に渡るJETプログラムの活動を快く支援してもらえると信じます。CLAIR、文部科学省、外務省、総務省は、任用条件以外の、上記に述べられたJET参加者の期待の詳細を各任用団体へ提供していますか？
2. 任用団体は、JET参加者が勤務している学校や職場へJETプログラムに関する情報を配布するよう、CLAIR、文部科学省、外務省、総務省より命じられていますか？
3. 新版のJET参加者用ハンドブックの「職場」と「業務」の部分に、自発的な活動の実施についてのアドバイスやJETプログラム、JETの交流活動を効率的に広報するための情報などを追加にする際、CLAIRの協力を得ることは可能ですか？
4. 今回の調査によると、多くの職場や任用団体はJET参加者が勤務時間外に行っている国際交流活動について認識していません。CLAIR、文部科学省、外務省、総務省より、任用団体へこのようなJET参加者の活動を広報する予定はありますか？ また、これに関して全国AJETに、ご提案はありますか？
5. 多くのJET参加者が、担当授業を休まずに行える、勤務時間外の活動への参加は許されないのが現状だが、許可をもらえるように協力して欲しいと要請してきています。文部科学省は、JET参加者の活動として適切であると判断される、交流活動のリストを各職場に公開する意思がありますか？
6. CLAIRによる任用団体への提案事項をより良く理解するため、全国AJETがCLAIRの質疑応答説明書を受け取っても差し支えありませんか？