

MIC ♦ MOFA ♦ MEXT ♦ CLAIR ♦ AJET

Opinion Exchange Meeting

13 – 14 May 2013

Professional Development for Coordinators for International Relations

CIRのための
プロフェッショナル・デベロップメント



Professional Development for Coordinators for International Relations

CIRのためのプロフェッショナル・デベロップメント

Luke D.K. Happle

CIR Representative

Justin Bussies

Block 8 Representative

James Kemp

Online Publications Editor

Neetha Mony

Block 7 Representative

Chris Mulder

Block 1 Representative



ABSTRACT

Coordinators for International Relations (CIRs) in the Japan Exchange and Teaching (JET) Programme play a key role in internationalisation efforts throughout the country. The 365 current JET Programme CIRs engage in all manner of international exchange activities, including translation, interpreting, school visits, cultural education and event planning, and are based in government offices, international centres and other organisations throughout Japan. However, as these CIRs comprise only 8 per cent of the total JET population of Japan, they can often be overlooked and it can sometimes be difficult to cater to their needs, particularly in regard to professional development. This report attempts to address this issue by collecting CIR participants' opinions about existing JET-related professional development opportunities and to make suggestions for future services.

Report findings indicate that the majority of CIRs are interested in professional development opportunities while they are on the Programme and that they believe such services to be important. While CIRs are largely satisfied with the opportunities that CLAIR already provides for professional development, there were many suggestions for other initiatives. Participants generally do not feel that professional development opportunities provided by the Association for Japan Exchange and Teaching (AJET) are sufficient for CIR-specific needs. Additionally, surveyed CIRs also identified and suggested areas for improvement within the CIR Network and professional development provided by contracting organisations.

This report concludes that while there is a high-level of satisfaction regarding some of the professional development opportunities provided by CLAIR and JET-related organisations, more needs to be done towards improving these professional development opportunities and implement new initiatives.

INTRODUCTION

The JET Programme aims to facilitate mutual exchange between Japan and the rest of the world. In doing so, one of its aims is for participants to act as ambassadors, promoting Japan and their host prefectures when they leave the Programme. In order to maximise JET alumni's potential as future employees and ambassadors for Japan, and to fulfil this aim of mutual exchange, this report believes that it is essential for the Programme to offer high-quality and comprehensive opportunities for professional development.

This report focuses on professional development for CIRs. It outlines CIRs' opinions regarding the importance of and the level of satisfaction with current professional development opportunities offered by CLAIR and other JET-related organisations. It also details what CIRs would like to see offered during their time on the JET Programme. It is presented to the Ministry of Internal Affairs and Communications (MIC); the Ministry of Foreign Affairs (MOFA); the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT); and the Council of Local Authorities for International Relations (CLAIR), with the hope that it will be taken into consideration when future decisions regarding professional development opportunities for CIRs are made.

METHOD

The data used in this report comes from a survey conducted by the Association for Japan Exchange and Teaching (AJET) from 21–27 January 2013. This survey was distributed to JET Programme CIRs and JET Programme CIR alumni using an online survey development tool. The survey consisted of 52 questions in a variety of formats including ‘Yes’ or ‘No’, multiple choice and free response. This survey was implemented in Japanese and English.

This survey collected responses from a total of 116 respondents, of which 33 (29 per cent) identified themselves as JET Programme CIR alumni and 81 (71 per cent) as current JET Programme CIRs. This means that responses represented 22 per cent of the total current JET Programme CIR population of Japan.

Most respondents worked at city halls (43 per cent), with prefectural office CIRs the next most populous group (33 per cent). The vast majority of respondents (95 per cent) were participating on the Programme for the first time; of these the majority were on their 2nd year (32 per cent). The majority of respondents (68 per cent) did not engage in Prefectural Advisor (PA) duties alongside their CIR role. In terms of age, 55 per cent of respondents identified themselves as being 25 or under, with 35 per cent aged 26–30.

The survey was divided into three main areas:

- CLAIR professional development;
- AJET/CIR Network professional development; and
- Professional development opportunities provided by contracting organisations.

For organisational purposes, this report will follow the above divisions, providing an assessment of survey results for each section and an analysis of the responses. Percentages will be rounded up where they appear in the text.

CLAIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Survey results show that respondents were split on the issue of whether CLAIR provides enough professional development support for CIRs overall. Exactly 32 per cent of respondents reported satisfaction with the number of available opportunities while 29 per cent believed that CLAIR could be offering more. The remainder of respondents were uncertain. Overall, respondents had the following general suggestions for CLAIR-affiliated services:

- Employment partnerships or connections with companies that could *'allow direct recruitment'* or some other *'mutually beneficial'* arrangement for leaving CIR participants;
- More opportunities for training that don't just focus on language abilities such as business skills, economic exchange, computer skills, public speaking and receiving guests from overseas, etc.;
- More networking events or career-related seminars with CIR colleagues either nationally, regionally, or locally-focused; and
- More promotion of the CIR position and the kind of skills that CIR-alumni can be expected to have to potential employers.

CLAIR Translation and Interpretation Course

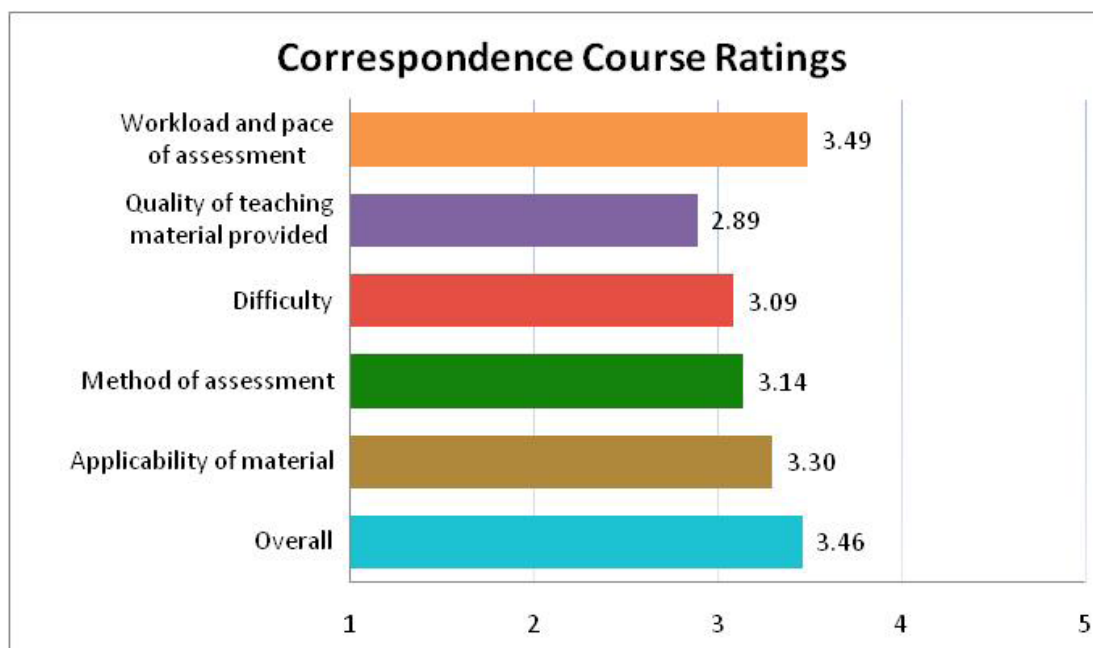
Regarding publicity for the Translation and Interpretation Course, feedback was largely positive. An overwhelming 97 per cent of respondents said that they had heard of the course, with information first reaching respondents through a variety of mediums, of which other JET Programme participants (51 per cent), the JET Programme website (49 per cent), and JET supervisors (44 per cent) were the most common. More specifically, promotion of the course via the website appeared more effective in reaching participants who were in their first or second year (53 and 61 per cents respectively). In contrast, fourth and fifth year survey participants stated that information on the course had been provided personally, rather than by means of the JET website: all fourth year respondents heard of the course from their supervisor, whilst all fifth year respondents heard of the course from a fellow JET.

Far fewer CIRs partook in the Translation and Interpretation Course than reported knowing about it, however, with slightly over half of respondents (54 per cent) having participated. A significant portion of survey participants (35 per cent) said they were inhibited from doing so by contracting organisation budgetary constraints. At least 6 respondents, as first year participants without the appropriate N1 JLPT qualification, were not eligible. Of those who did take part, the majority of participants (60 per cent) were motivated by a desire to improve their performance at work.

The Correspondence Course

In relation to overall satisfaction levels with the correspondence portion of the course, responses were mixed, as Figure 1 shows:

Figure 1. Correspondence Course Ratings



The quality of teaching material provided received the poorest evaluation from respondents with a 2.9/5.0 rating. The first main criticism of the teaching materials related to the unnatural translation of Japanese materials into English, which were considered as failing to reflect native English usage. A second year CIR respondent stated, *'The English side of the translation materials are [sic.] a little too literally translated. They are loyal to the Japanese, but they don't sound like natural English.'*

Respondents also expressed dissatisfaction with the general approach to translation encouraged throughout the course with some finding it inflexible. One second year participant did not find consistent clarification between *"direct translation"* or *"real translation"* in the assigned tasks, while a fifth year respondent believed the work to have been arbitrarily graded as a result of a rigid, literal outlook on what constitutes a 'proper' translation: *'[I]nstead of acknowledging that there can be multiple ways to translate something correctly, [the course] graded things by one set standard so that points were deducted even if there really wasn't a problem.'*

Teaching materials were also criticised on the basis of their subject matter as failing to engage with real-life areas commonly dealt with by CIRs. As a third year participant explained, *'I wished the translation material was more focused on subjects CIRs might encounter at work, such as tourism, trade, politics/economics, and business.'*

Given the rigidity of the marking framework, respondents were most happy when opportunities were provided to discuss their translations with course teachers. As a fourth year participant stated, *'I really liked getting feedback on my recorded interpreting sessions.'*

The Interpretation Training Seminar

The interpretation training seminar had much higher ratings than the translation course in many respects, as Figure 2 demonstrates:

Figure 2. Interpretation Training Seminar



The highest rated aspect of the seminar was the teaching staff, which received an average response of 4.7/5.0. The lowest average was the relevance of the course to day-to-day work, which received 4.0/5.0. Comparing the overall satisfaction levels, those who took the course gave the seminar, on average, a much higher rating than the translation course (4.5 versus 3.5). Approximately 57 per cent of respondents strongly agreed that the seminar improved their interpreting abilities, and 76 per cent of respondents would strongly recommend this course giving it a 5.0 rating.

While at least 5 respondents commented that the training seminar was exceptional, some also provided suggestions for improvement. The most common suggestions mentioned by survey participants recommended *'including more details about the seminar prior to the week-long session'* and *'adding some translation sessions.'* These respondents elaborated that they had not realised the seminar would only focus on interpretation skills. Additionally, one first year CIR mentioned introducing an assessment during the seminar. This respondent explained that *'[i]f there [had been] some measure of how [participants] improved, [the seminar's] usefulness would feel more concrete than abstract.'*

As with the translation course, respondents felt that input from native English speakers would help strengthen the interpretation sessions, too. A second year CIR asked, the *'English seminar was generally excellent, [but including] some native English interpreters would have been nice. Korean and Chinese participants had mix of Japanese and mother tongue staff. Why didn't [English-speaking participants]?'*

Some survey respondents felt that more individual attention or more opportunities for small groups would improve the seminar as participants could receive help based on their interpretation level. According to one second year CIR, *'[s]plitting into groups based on ability, in addition to working with individuals of all levels [would improve the seminar]. An opportunity that allows speakers of different languages (English, Chinese, Korean) to work together could be beneficial.'*

More topics would also be useful as CIRs face different issues at their workplaces. A fifth year CIR commented:

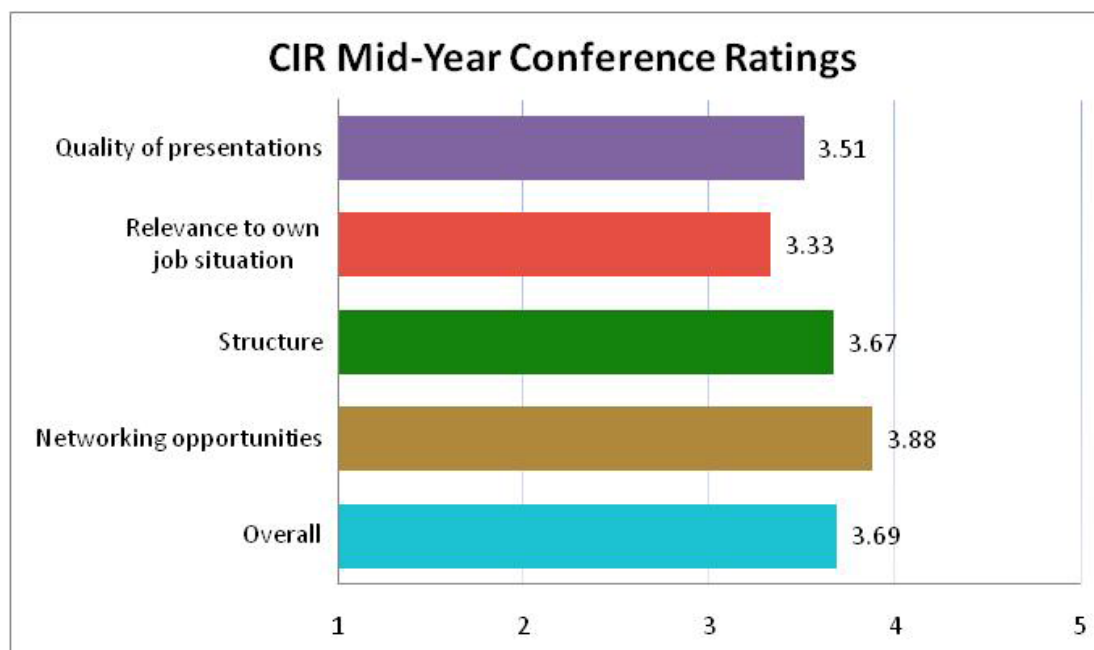
While [the interpretation seminar] covered some good material, I think covering some of the very basics of other areas of interpreting would be good. One example would be medical interpretation. This covers a major area in the interpreting world and is also of use to CIRs who are PAs (or end up being in PA-like roles).

Lastly, since the interpretation course occurs in December, a busy month at offices, a second year CIR suggested moving the seminar to January or February. This would place fewer burden on CIRs planning or travelling in December as well as their co-workers, although this may cause difficulties for April-arrival JET participants in their final year.

CIR Mid-Year Conference

The majority of current CIR respondents attended the CIR Mid-Year Conference (MYC) every year on the JET Programme. Figure 3 illustrates how survey participants rated various aspects of their MYCs.

Figure 3. Current CIR Mid-Year Conference Ratings



Networking opportunities received the highest rated average with 3.9/5.0, while relevance to respondent's job situation received the lowest rating average with 3.3/5.0. Overall, respondents were satisfied with the MYC, with an average of 3.7/5.0. However, there are clearly areas that can be improved upon.

The two most popular suggestions from survey participants were increasing small group seminars, which would give attendees more opportunities to interact with the speaker, and increasing small group discussions, which would allow CIRs to brainstorm, share their own experiences and network. They found the few opportunities for small group discussions in past MYCs to be the most useful part of the experiences. One second year CIR highlighted the benefit of having small group discussions for CIRs in similar workplace situations:

I work in an extremely small village in the mountains and my work had little in common with the other CIRs in my group [at MYC]. If possible, I think it would be beneficial to create a group (or groups) with CIRs that are in rural or isolated areas in towns or villages with small populations. This way, they could discuss issues that affect them during their work.

Another second year CIR specifically requested

[h]aving more opportunities for CIR interaction, rather than sitting lectures. I find the last 市町村・国際交流会 [meeting for CIRs working at local government offices] the most helpful in terms of understanding and obtaining ideas to improve my own work, as well as helping others expand their knowledge.[sic].

Another second year respondent elaborated further: *'Rather than presentations, it would be much better to have the classes structured in set groups where CIRs can engage more with the speaker and each other, similar to the Translation/Interpreting Course.'*

The CIR MYC is the only opportunity CIRs have during the year to meet with other CIRs from all over Japan. Adding more opportunities for small group discussions would benefit this conference and its participants. In doing so, CIRs would have more chances to share information about their work, including successful projects and issues they have faced, as well as troubleshooting techniques.

Survey participants requested having more seminars similar to the MYC throughout the year. One suggestion was having regional meetings that focused on new topics, so that CIRs from a few prefectures could collaborate. Though this report acknowledges that some prefectures already organise similar kinds of meetings at local, individual levels, this recommendation—made by a third year CIR respondent—remains interesting because it seeks to regionally

...increase the amount of training that CIRs are given.... In a perfect world I might suggest that AJET or even CLAIR organise training time with a focus on soft skills [organisation, networking, internationalisation, creativity] where CIRs work within their regions. The smaller numbers make things more intimate and collaborative...[and k]eeping things regional also cuts down on cost and travel time.

While discussions with other CIRs can be invaluable, respondents stressed the importance of professional speakers. A second year CIR suggested having *'[f]ewer presentations from CIRs and more from professionals [because o]nce CIRs reach [their second year] there is far less that they can learn from more experienced CIRs. Outside perspectives are more pertinent.'* Another first year participant added, *'I find that the seminars given by professional Japanese lecturers are always of high caliber; as for seminars by fellow CIRs, they are generally good, but not always entirely applicable to my own work.'* A potential increased variety of workshops would also benefit participants in their second year or later on the JET Programme.

Several respondents commented on the nature of the key-note speech held on the first day of the conference. When asked to detail how they felt the CIR MYC could be improved upon, at least one respondent referred to the key-note speaker, suggesting that *'[t]he keynote speech could focus more on what we as CIRs can do to further internationalisation in our locality.'*

Finally, some respondents also reported that their supervisors were not always accustomed to working with CIRs and thus did not know how to best utilise their abilities, such as this second year respondent: *'Our supervisors need to have training or enlightenment as [to] the best way to effectively use the CIR. We can be an extremely valuable resource to the Prefecture yet i think i have only reached say 60% of what i can actually provide to them [sic].'*

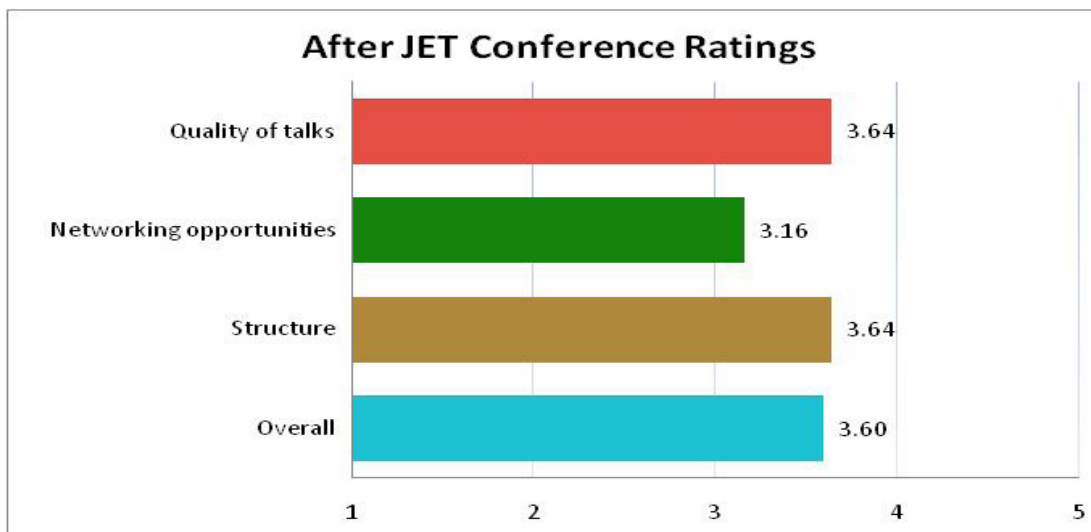
This issue could be rectified by having CIR supervisors attend a portion of MYC, alongside their CIRs. Such an opportunity would allow CIR supervisors to see examples of how CIRs can best be utilised, as another second year respondent suggested: *'More opportunities for COs to see other CIRs' work presented at MYC [is another idea]. I saw many excellent...and letting COs see other projects with their own eyes would be more effective... [sic].'*

After JET Conference (AJC)

Of the survey respondents that had attended the After JET Conference (AJC), 71 per cent said that the reason for their attendance was to find work after their time on the Programme was complete. A further 13 per cent attended to investigate networking opportunities and 8 per cent attended to learn more about pursuing further study. Of those respondents that reported not attending the conference, the vast majority cited reappointment for an additional year as the reason for their absence.

Survey respondents were asked to rate various aspects of the conference, including the quality of talks and their overall impressions, as illustrated in Figure 4 below:

Figure 4. AJC Ratings



Both the quality of talks and the conference structure received average ratings of 3.6/5.0. The networking opportunities offered at the conference were rated on average at 3.1/5.0. Finally, when asked about the quality of the AJC as a whole, respondents gave it an average rating of 3.6/5.0.

Of note, a large number of those surveyed were not satisfied with the networking opportunities at the AJC. One suggestion was that it would be beneficial to hold some kind of networking event where CIRs could meet with professionals (those presenting at AJC and otherwise) in a more informal setting.

AJET/CIR NETWORK PROFESSIONAL DEVELOPMENT

AJET

At least 55 per cent of respondents reported that AJET does not offer enough professional development opportunities for CIRs. To address these shortcomings, respondents offered the following suggestions for possible professional development initiatives that AJET could offer:

- More booths at the AJET Info Fair that represent lines of work in which former CIRs have settled;
- Networking opportunities with CIR colleagues, alumni or other professionals, particularly through regional events; and
- A mentorship system between current CIR Programme participants and alumni, particularly through JETAA connections or AJET-affiliated organisations.

AJET Info Fair

Approximately 14 per cent of survey respondents attended the AJET Info Fair held at the After JET Conference (AJC). Of these, only 19 per cent found the variety of companies represented to be 'very good' or 'excellent'. An additional 31 per cent found the 'organisation and implementation' of the event to be 'very good' to 'excellent', and 27 per cent rated the 'usefulness to life after JET' at the same level of satisfaction. When asked which industries participants would like to see better represented at the fair, business and government both received 72 per cent. Tourism and non-profit organisations, with 68 and 67 per cents respectively, were the third and fourth most desired. Respondents also expressed a desire for additional opportunities to network and more job booths at the info fair.

CIR Network

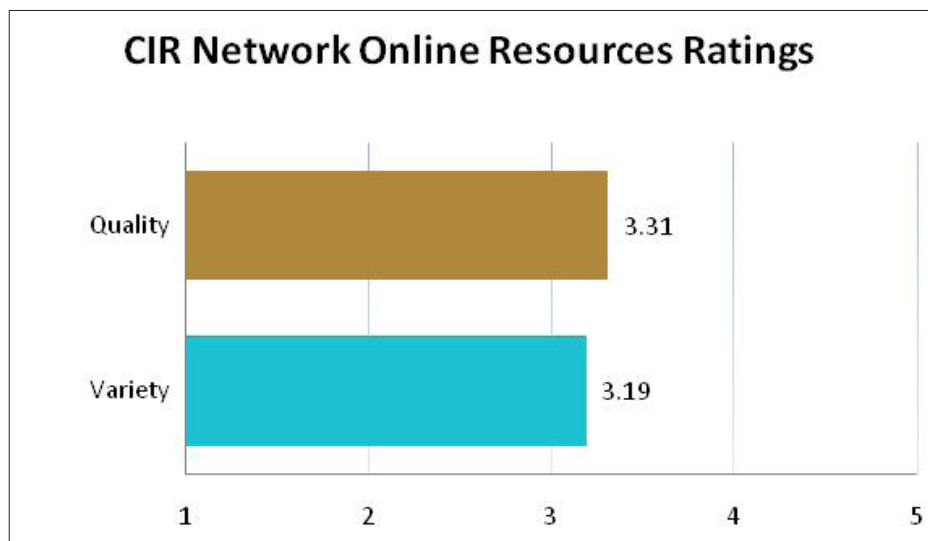
The CIR Network is a national organisation run by two CIR Network Representatives and, ideally, one CIR Homepage Administrator. Its main resources include the CIR Newsletter³, the Senpai-Kōhai System⁴ (SKS), a library of work-based resources, a database of online resource links, a noticeboard and forums. This year, the CIR Network is being run by the two Network Representatives due to a lack of qualified CIRs willing to take on the role of Homepage Administrator.

In terms of awareness of the CIR Network, 93 per cent of respondents cited having heard about it. When asked how often respondents accessed the homepage, 10 per cent said every day, 17 per cent said once a week, 7 per cent said once a month, 45 per cent said sometimes and 21 per cent said never. However, when asked how often these resources were actually utilised, 2 per cent of participants said very often, 2 per cent said frequently, 40 per cent said sometimes and 56 per cent said never. Of respondents who used the services, participants rated the quality of the materials at 3.3/5.0 and their variety a score of 3.2/5.0 (see Figure 5).

³ A bi-monthly newsletter published in English and Japanese containing articles and other submissions from CIRs all over Japan and CIR alumni. Surveys on the CIR Newsletter have been conducted in the recent past so questions were omitted from this survey.

⁴ The SKS is a system that connects incoming individual kōhai CIRs with established senpai CIRs. The senpai-kōhai pairs then communicate on a semi-regular basis with the senpai CIR providing informal advice about work and life as a CIR in general.

Figure 5. Quality and Variety of CIR Network Work-based Resources



Finally, respondents were asked how often they used the CIR Network forums. At least 9 per cent of respondents reported visiting the forums every day, 14 per cent once a week, 9 per cent once a month, 38 per cent sometimes and 31 per cent reporting never.

Respondents were also polled on the positive and negative aspects of the CIR Network. Survey participants agreed that the CIR Network forums are a valuable method of keeping up to date on CIR projects. At least 2 respondents cited the usefulness of the employment opportunities that were sometimes posted by fellow CIRs, including Programme alumni. Alumni CIRs are also able to assist current participants by contributing to articles for the CIR Newsletter.

Several other respondents identified areas for improvement with the CIR Network as well, including a JET alumnus who spoke of the need for '*[a] major overhaul [to] clean up the forums.*'

CONTRACTING ORGANISATION PROFESSIONAL DEVELOPMENT

As the direct employers of JET Programme participants, the extent of the opportunities offered by contracting organisations is very important. Survey results show that only 22 per cent of respondents stated that their contracting organisations provided chances for professional development, while the majority (63 per cent), answered that such opportunities were not offered.

Exactly 13 respondents reported being able to take part in interpreting and/or translation training courses, mental health promotion courses, human rights seminars, tourism promotion seminars, disaster response training and computer skills courses offered by their contracting organisation or related bodies. One second year CIR explained:

I can take part in training opportunities that are available to prefectural civil servants, i.e. customer service workshops and seminars...internationalisation at a local level, and social issues, and... disaster relief... I am also allowed to participate in conferences or seminars upon application to my supervisor during work time that are not hosted by the prefecture, and have been to seminars on internationalisation in the prefecture, and one for exchange students.

While there are indeed CIR participants who have such varied opportunities, some respondents explained that there were not many opportunities specifically pertinent to the work in which CIRs are likely to be involved. However, at least one other fourth year CIR participant reported being permitted to start ‘an informal interpreting practice session between [the participant and CIR colleagues]. [Though] the details haven’t yet been decided....it would be about an hour or two a week and involve practicing [and] interpreting....prepared speeches.’ In this way, and as demonstrated by the CIR Network’s Senpai–Kōuhai System, CIRs themselves are a capable yet often untapped resource for mutual professional development.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

The Translation and Interpretation Course was highly rated and recommended by respondents, with the week-long interpretation seminar being the highlight of the course. However, the correspondence course could be greatly improved once the translation textbook is updated and a more helpful assignment feedback system is implemented. Based on survey responses, this report makes the following suggestions for the correspondence portion of the Translation and Interpretation Course for consideration in future revisions or review:

- Revise translation materials provided, taking a more holistic, natural approach to the presented Japanese and English, incorporating native checks prior to circulation;
- Encourage a flexible approach to participants' translations, ensuring marking criteria better reflect a number of different translation/interpretation approaches; and
- Provide greater opportunities for the provision of tailored feedback to students.

CIRs who participated in the interpretation seminar had largely positive feedback. In general, respondents suggested giving course participants more information on the intensity and descriptions of the sessions prior to attending the seminar. Some participants also requested that translation seminars be included in the training portion of the course, although this could be explained by a lack of satisfaction with the current translation portion of the course and a desire for alternative or additional opportunities. Finally, one respondent mentioned including content on medical interpreting, which is relevant to CIRs and thus could be very beneficial.

Participants state that MYCs are useful primarily for the opportunities to network and share experiences and ideas with other CIRs. Based on survey results, this report recommends that CLAIR consider offering more small group workshops during MYCs or provides advice to CIRs who want to plan regional meetings with colleagues. Furthermore, supervisors are not always aware of the best way to utilise their CIRs on a day-to-day basis. Having CIR supervisors attend at least a portion of MYCs with their CIRs to take part in group sessions or presentations on how better to utilise their CIRs could be very beneficial.

Moreover, as local governments throughout Japan have more and more interactions with governments and business throughout the world, opportunities for CIRs to contribute to economic exchange are increasing. It would also be desirable to include further guidance on what CIRs can do to contribute to this economic exchange, through sharing examples from other contracting organisations in Japan or otherwise. In the long-term, if these initiatives could be implemented, it could lead to more effective utilisation of CIRs nationwide, higher CIR job satisfaction and ultimately an increased retention rate for CIRs.

In terms of AJET-affiliated opportunities, survey results show that more could be done to meet the professional development needs of CIRs. Only 45 per cent of respondents reported that AJET provided enough professional development opportunities for CIRs. Additionally, the AJET Info Fair held at the AJC rated averagely among attending respondents, although it would be prudent to mention that this survey did not cover the most recent AJET Info Fair. Furthermore, there were several comments indicating that CIRs were not aware of any professional development opportunities offered by AJET. AJET is committed to work for all JET Programme participants, not only ALTs, and will continue to liaise with the CIR Network to improve its CIR-oriented services.

While the CIR Network is very well known among JET Programme CIRs, this survey shows that the actual resources and tools provided could be improved. This report recommends more promotion of the forums and efforts be made to improve the variety and quality of its online resources. Additionally, as negative and offensive content was cited as an issue faced by the forum in this survey as well as in a previous survey conducted by the CIR Network, this report suggests that turnover could be increased by implementing and enforcing a Code of Conduct to reduce this kind of content.

Additionally, while some contracting organisations do offer professional development opportunities, the majority do not; those that do, however, provide experiences that are not specifically related to work duties of a CIR. Encouraging contracting organisations to consider offering pertinent training to their CIRs, or including CIRs in those existing opportunities that are relatable to work responsibilities, could be highly effective in developing CIRs' work-based skill sets. Furthermore, highlighting examples of contracting organisations and CIRs that are proactive in providing or creating professional development opportunities—and publicising these situations through CLAIR/AJET/CIR Network publications—could encourage other contracting organisations and CIRs to become more proactive as well. If contracting organisations could somehow be encouraged to increase professional development opportunities for CIRs, it could lead to a more skilled and knowledgeable CIR workforce, an increased sense of job satisfaction and potentially in the long-term an increased retention rate for CIRs.

Overall, this report concludes that while CIRs are often satisfied with the opportunities that JET-related organisations already provide, more could be done to develop professional skills. In the case of CLAIR and CIR Network-provided professional development, it would be desirable to focus on improving the opportunities already provided, such as updating the Translation and Interpretation correspondence course materials and promoting usage of the CIR Network forums. However, in the case of AJET, new initiatives should be introduced, and this could be achieved through closer cooperation with the CIR Network, the three ministries and CLAIR. Finally, it would be desirable for contracting organisations to be more proactive in allowing their CIRs to take part in existing professional development, particularly those opportunities directly related to typical CIR job content.

QUESTIONS

1. AJET understands that many CIR alumni participants serve in the Foreign Service or State Department of their respective countries. Does MOFA see any possibility of introducing some sort of short-term internship programme that would allow a limited number of exceptional CIRs to experience working at a Japanese ministry? This could contribute significantly to CIR professional development, as well as provide opportunities for internationalisation at MOFA. AJET would be prepared to assist the implementation and promotion of such a programme.
2. One of the intentions of the JET Programme is that Programme alumni act as ambassadors for Japan upon return to home countries. Would MOFA or MIC consider the possibility of introducing a grant or financial aid for CIR alumni to plan events or carry out initiatives that promote Japan in their home countries? These kinds of events could promote the professional development of CIR alumni and the JET Programme's efforts towards internationalisation.
3. Survey results show that some CIRs feel underused in internalisation efforts, particularly because their supervisors are often not aware how to include them. In order to help remedy this, could CLAIR consider the possibility of having CIR supervisors attend at least one day of MYC and take part in workshops and discussions etc. alongside their CIRs?
4. Does CLAIR have any plans to improve the current teaching materials and marking criteria used in the correspondence portion of the Translation and Interpretation Course? Is there a possibility of these teaching materials being updated and improved, incorporating a more flexible approach to translation and increased use of native checks in their construction?
5. People who apply to the CIR position do so because they are passionate about using their Japanese language skills and cultural knowledge to further internationalisation efforts in Japan, as a CIR. However, a number of CIRs find themselves employed by a contracting organisation that was only seeking an ALT with high-Japanese language capabilities. Is there anything that CLAIR can do to rectify this problem?
6. Many CIRs (as well as ALTs) attempt to take part in the Translation and Interpretation Course but are told by their contracting organisations that it is not possible due to budgetary concerns. Does CLAIR foresee any possibility of providing limited funding to those CIRs whose contracting organisations will simply never have the budget to send their CIRs to the seminar?
7. Survey respondents were very impressed by the opportunities that the Translation and Interpretation correspondence course offered for personalised feedback from professional instructors. Would it be feasible to increase these opportunities?
8. CIRs are at the frontline of grass-roots internationalisation. However, CIRs are often restrained by a lack of budget to implement their own internationalisation initiatives. Would MIC be interested in discussing the possibility of working with AJET to fund a CIR grant programme to assist small-to-medium scale CIR-lead community internationalisation events?

摘要

JETプログラム(語学指導等を行う外国青年招致事業)の国際交流員は地域における国際化への取り組みにおいて重要な役割を果たすものと期待されている。現在、日本の自治体、国際交流協会、その他の組織に配属されているJETプログラム国際交流員は365名おり、翻訳、通訳、学校訪問、文化教育、イベント企画など、あらゆる国際交流活動に携わっている。しかしながら、国際交流員はJETプログラム参加者数の8%しか占めていないこともあって、見落とされる傾向があり、特に「プロフェショナル・デベロップメント³」の面においては彼らのニーズに応えることが困難である。本報告書は、国際交流員を対象とするJETプログラム関係機関による既存の「プロフェショナル・デベロップメント」に関する意見などをまとめることでこの課題に取り組み、今後の「プロフェショナル・デベロップメント」のあり方について提案をするものである。

アンケート調査によると、回答者の大多数がJETプログラムに参加中の「プロフェショナル・デベロップメント」に関心があり、そのような機会は重要だと考えている。財団法人自治体国際交流協会が既に提供している「プロフェショナル・デベロップメント」機会にほぼ満足しているものの、それ以外にも多くの提案があった。「JETプログラム参加者の会」が提供している「プロフェショナル・デベロップメント」は十分なものではないと感じており、また、「全国CIRネットワーク」や任用団体による「プロフェショナル・デベロップメント」に関する改善の提案も多くあった。

本報告書の結論として、財団法人自治体国際交流協会をはじめとするJET関係機関によって提供される「プロフェショナル・デベロップメント」が高く評価されている部分もある一方で、既存の「プロフェショナル・デベロップメント」の改善と新たな事業計画の必要性を示す。

3 いわゆる「職能開発」というもので、研修やネットワーク創りを通して、職業における能力を向上し、可能性を引き出すことである。

はじめに

「語学指導を行う外国青年招致事業」(以下はJETプログラムという)の目的の1つは日本と海外との相互交流を促進することにある。JETプログラム参加者はJETプログラム卒業後も、取りまとめ団体、または日本全体の普及促進を担う文化大使になることが期待されている。本報告書はJETプログラムの元JET参加者が、勤労者、またはそのような文化大使としての可能性を最大限に発揮し、JETプログラムの目的である相互交流を実現するために、JET関係機関が質の高い包括的なプロフェッショナル・デベロップメント⁴(以下はPDという)のための機会を提供することは欠かせないものであるとしている。

本報告書は国際交流員(以下はCIRという)対象のPDに焦点を合わせ、その重要性、財団法人自治体国際交流協会(以下はCLAIRという)とその他のJET関係機関が現在提供しているPDに関する意見・満足度、JETプログラム参加中に提供してほしいPDなどについて言及する。財団法人自治体国際交流協会、総務省、外務省、文部科学省に報告し、JETプログラムCIRのためのPDの機会に関する事項を決定する際、本報告書の結果、結論、提案への配慮を求めるものである。

4 いわゆる「職能開発」というもので、研修やネットワーク創りを通して、職業における能力を向上し、可能性を引き出すことである。

調査方法

本報告書のデータは、「JETプログラム参加者の会」(以下はAJETという)によって平成25年1月21日～27日にインターネットアンケート作成ツールを利用して、実施したアンケート調査によるものである。アンケート調査は、二択式、多項選択式、自由回答などの形式による52項目から構成され、JETプログラム現役CIRと元CIRに英語と日本語で実施された。回答者は116人で、33人(29%)が元CIR、81人(71%)が現役CIRであり⁵、全国の現役CIRからの回答率が22%だった。

現役CIR回答者のうち、最も多かったのが市役所勤務(43%)、次に多かったのは県庁勤務(33%)であった。そのほとんど(95%)が初めてJETプログラムへ参加した者で、また、2年目の参加者が大半を占めた。カウンセリング担当者(以下はPAという)業務を兼ねないCIRは68%、年齢別に見ると、「25才以下」は55%、「26～30才」は35%であった。

アンケート調査は以下の三項目に分けられており、本報告書もその項目ごとに回答結果と分析を示す。

- CLAIRによるPD
- AJET・全国CIRネットワークによるPD
- 各任用団体によるPD

本報告書中の数字データは、少数点以下切り上げとする。

⁵ この質問に対して、回答者の2人からは回答なし

CLAIRによるPD

CLAIRがCIR対象のPDを十分に提供しているかという点について、回答者の意見が分かれている。32%は「十分に提供している」、29%は「もっと提供すべき」、残りは「分からない」と回答した。また、回答者から次のような提案があった。

- JETプログラムを卒業するCIRのための「直接雇用」または、「相互利益が出るような仕組み」ができるような企業との就職パートナーシップや連携。
- 日本語能力だけでなく、ビジネススキル、経済交流、パソコンスキル、パブリックスピーキング、海外からの賓客受入れなどの研修。
- 全国、地方、地域レベルのCIR同士のネットワーキングイベントやキャリア関係のセミナーの増加。
- CIRという職種や元CIRが持つスキルなど、企業へのPR。

CLAIRの翻訳・通訳コース

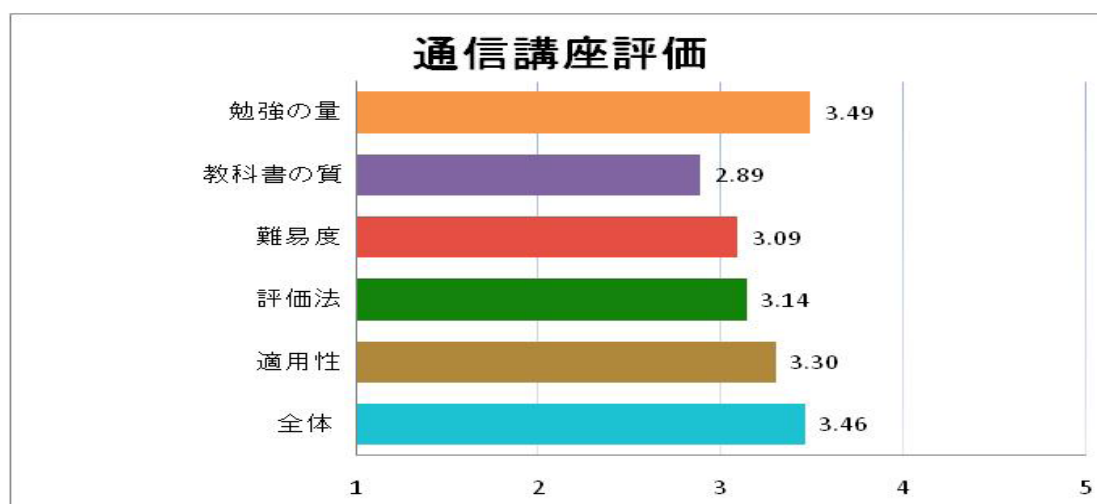
CLAIRの翻訳・通訳コースの認知度については良好だった。97%がコースのことを聞いたことがあると回答し、「JET参加者から」聞いたとする回答者が51%と最も多く、「JETプログラムホームページ」が49%、「担当者から」が44%であった。JETプログラムホームページによるコースの普及促進は1・2年目のCIRに特に影響を与えたようである（1年目53%、2年目61%）。逆に4・5年目の回答者の場合はホームページよりも、JET関係者を通して知ったものが多かった。4年目回答者の全員が「担当者から」、5年目の全員が「JET参加者から」聞いたと回答している。

しかし、実際に翻訳・通訳コースに参加した者はその認知度に比較して少ない（参加率54%）。35%は任用団体の予算の関係で参加できなかったと回答しており、また、1年目のJET参加者で参加条件である日本語能力試験1級を取得していないから参加できなかったと回答する者も少なくとも6人いた。参加者回答者の過半数（60%）が仕事の能力を向上するために参加したと回答している。

通信講座

図1に示されるように通信講座の満足度については、回答がさまざまであった。

図1 通信講座評価



「教科書の質」は2.9/5.0という一番低い評価になった。その主な理由は日本語が英訳された部分が不自然で、ネイティブレベルの英語ではないというものだった。JET2年目の回答者は「英語の教材は直訳しすぎていると思う。日本語に忠実だけど、自然な英語には聞こえない。」とコメントしている。

通信講座の中で奨励されている翻訳に関する考え方への不満も多くあった。JET2年目の回答者からは「直訳」と「意訳」のどちらが期待されているかが示されていないと述べている。また、JET5年目の回答者からは、「適切な翻訳」を構成するものは厳正な逐語訳であるというあまり融通が利かない基準で評価されたというコメントもあった。つまり、「正しい翻訳方法が1つだけではないということを認めず、決まりきった基準で評価されたから、特に問題がないのに減点されてしまった。」と述べている。

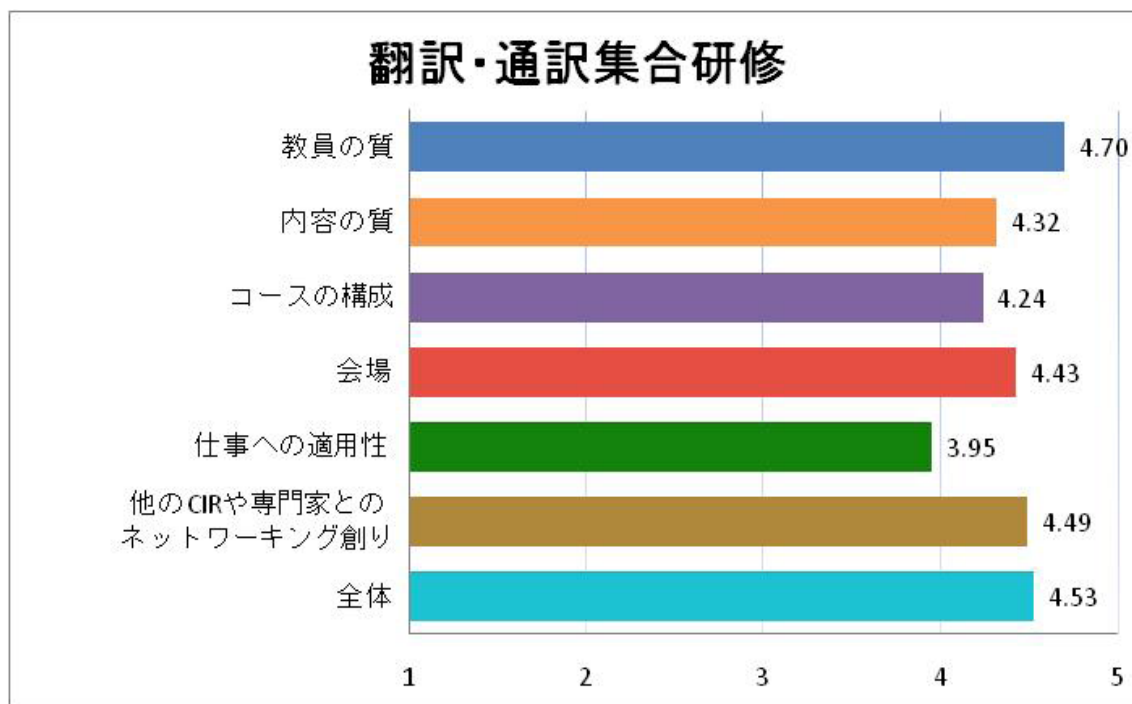
教材の内容についても、CIRが仕事で直面するような場面があまり入っていないという批判があった。JET3年目の回答者は「観光、貿易、政治・経済、ビジネスなど、CIRが仕事で直面するような内容も入れてもらいたかった」と述べている。

点数評価が厳しかったこともあり、JET4年目の回答者が「録音された通訳課題のフィードバックをもらえてよかった」と述べているように、翻訳や通訳したものについて教師と話し合う機会を与えられたことを高く評価した。

翻訳・通訳集合研修

以下の図2に示しているように、翻訳・通訳集合研修は通信講座より評価が圧倒的に高かった。

図2 翻訳・通訳集合研修



平均で4.7/5.0という一番高い評価を得たのは「教員の質」で、4.0/5.0という一番低い評価を得たのは「仕事への適用性」であった。全体的な満足度を比較すると、コースに参加した回答者は、通信講座より高い評価を与えた(4.5対3.5)。約57%は「集合研修に参加することで、通訳者としての能力を上達させることができた」という項目で「強く賛成できる」と回答し、76%は「他のCIRにJETプログラム日本語講座翻訳・通訳コースを勧めます」という項目で「強く賛成できる」と回答した。

集合研修は素晴らしいと回答した者が少なくとも5人いたが、通訳講座の改善に向けた提案もあった。「集合研修に関するより詳しい事前の情報提供」、「翻訳に関する研修の導入」などの提案が最も多かったが、そう提案した回答者は集合研修が通訳に絞られるということが分からなかったからである。また、JET1年目の回答者は集合研修における評価について「どれほど上達したかが評価されたら、集合研修の効果がより具体的に become と思う。」と提案している。

通信講座と同様、英語を母国語とする人々の支援があれば、通訳の研修がより強化される。2年目のCIRは「英語の集合研修はとてもよかったが、英語を母国語とする通訳者もいたら助かった。韓国と中国からの参加者には日本人と韓国人・中国人の通訳者がいたのに、なぜ英語だけがいないかなと思った。」と述べている。

各研修生に合わせた指導や、少人数でのグループワークなどが増えれば、通訳能力レベルに基づいた支援を

受けることができ、研修を改善できるという者もいた。JET2年目の回答者は「グループを通訳能力で決めたり、能力レベルに基づいて支援をすればいいと思う。英語、中国語、韓国語など、母国語が異なる人々が一緒に勉強する機会もあったら良いと思う。」とコメントしている。

CIRは配属先において様々な課題に直面しなければならないこともあり、研修の内容をより多様化させる必要がある。このことについて、JET5年目の回答者は以下のように述べている。

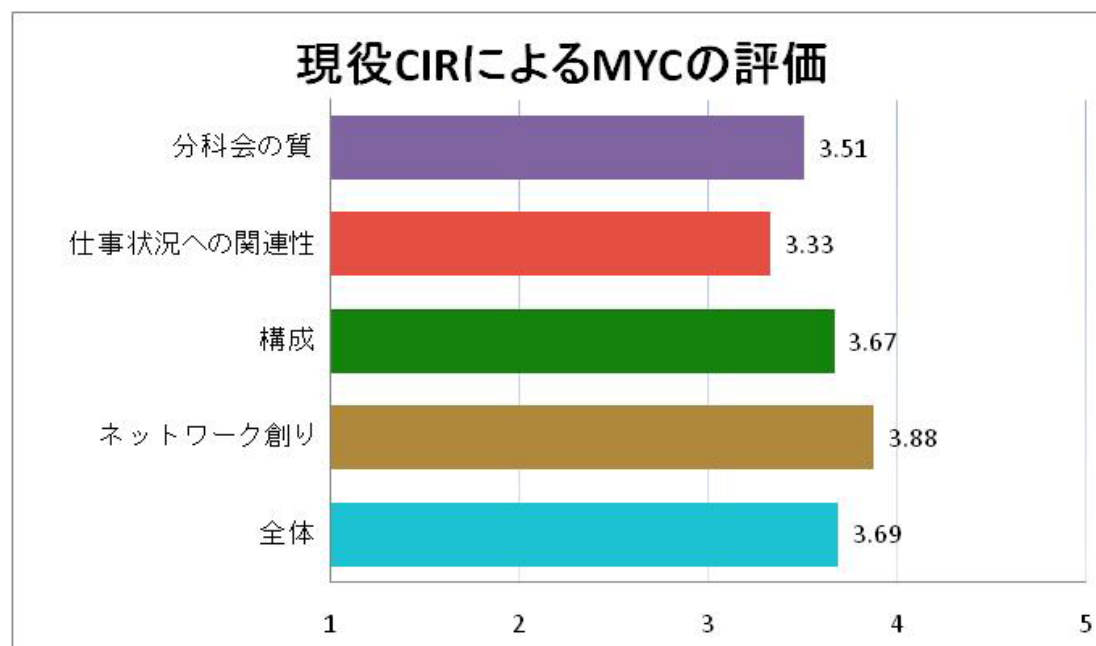
「集合研修の内容は多岐に渡っていたが、他の分野の通訳の勉強もあれば良いと思う。例えば、医療通訳。通訳業界においてかなり大きい分野で、PAを兼ねるCIRにとっても役に立つでしょう。」

最後に、集合研修は12月という非常に忙しい時期に開催されることになっているが、JET2年目の回答者からは、4月来日で最終年となるJETには厳しい日程になるが、1月か2月に変更すればCIR本人や同僚の負担を減らすことができるかもしれない。

CIR中間研修会

回答者の過半数が年に1回CIR中間研修会(以下はMYCという)に参加していると回答している。以下の図3は回答者によるMYCの評価を示すものである。

図3 現役CIRによるMYCの評価



「ネットワーク創り」は3.9/5.0となり、最も高い評価を得ており、「仕事状況への関連性」は3.3/5.0と最も評価が低かった。MYCの全体的な評価は平均で3.7/5.0だったが、改善されるべき点があることは明確である。

提案は、講演者とよりやりとりができる少人数でのグループセミナーの増加と、CIR同士で打ち解け、自分の経験やネットワークを共有できる少人数のグループディスカッションの二つであった。回答者からは、少人数のグループディスカッションは限られていたが、MYCの中で最も役に立ったという声がある。2年目のCIRは、仕事環境が類似するCIR同士のディスカッションの利点を主張している。

「とても小さい山村で働いているし、グループの他のCIRと共通点がありません。可能なら、田舎や孤立した地域の人口の少ない市や村で働いているCIR同士のグループを作れば良いと思う。そうすれば、仕事に関わる課題について相談できる。」

他の2年目のJET参加者からは、「分科会で座って聞くだけよりも、CIRの交流の場を提供していただきたい。最後に参加した地域の国際交流会(英語圏グループディスカッション)は自分自身の仕事を改善する考えを理解し、得ることができ、また、他のCIRが知識を広めるのを手伝うことができ、有意義だった。」とコメントをしている。また、他の2年目のJET参加者からも「講演ではなく、翻訳・通訳コースの集合研修のようにCIRが講演者や他のCIRと交流できるように設定されたグループで実施した方が良い。」という意見があった。

年間を通し、日本全国のCIRが一同に会し、交流できる機会はMYCだけで、CIRは実績、直面した課題、問題解決方法などの情報を共有できることから、少人数でのより多くのグループディスカッションは参加者にとって有益なものになると思われる。

回答者の多くは、年間を通しより多くのMYCのような研修会の開催を求めている。取りまとめ団体を超えてCIR交流ができるように、県連携で新たなテーマに焦点を当てた地域別ミーティングを開催すべきであるという提案もあった。この提案はJET3年目の回答者からのものである。

「各地域でのCIR研修を増やす(ことが大事)。理想としては、AJETやCLAIRが、CIRを配属した地域で、組織技術、ネットワーク創り、国際化、想像力などのソフトスキルを話題とした研修会を開催すれば良い。少人数であれば、より親密で良い協力関係を築くことができ、地域毎の開催であれば、コストと移動時間を削減することができる。」

ディスカッションは重要だが、専門家による分科会の重要性も強調する回答者も多かった。2年目のCIRは「2年目になると、先輩のCIRから学べることは少なくなるから、CIRによる分科会を減らして、専門家による分科会を増やせば良いと思う。外部からの視点が役に立つ。」と述べている。また、JET1年目の回答者からは「日本人の専門家による分科会の質はいつも高く、CIRによる分科会も質が良い。しかし、自分自身の仕事への関連性が必ずしもあるとは言えない。」というコメントがあった。分科会の多様化は、2年目以上のCIRにとっても有益であると思われる。

MYCの改良すべき点として、研修会初日に行われる基調講演に関する次のようなコメントもあった。「基調講演はCIRが配属地域においてどのように国際化を促進できるかかというテーマを焦点にすべきだと思う。」

最後に、CIRと一緒に働くことに慣れておらず、どのように活用して良いのかわからない担当者もいる、というコメントもあった。

「CIRを効果的に活用するための担当者対象の研修が必要である。私たちCIRは任用団体にとって貴重な人材と成り得るのに、私の場合だと、可能性の60%ほどしか引き出されていないと思う。」

1つの問題解決方法としてはCIR担当者がCIRと一緒にMYCの一部にでも参加できれば、この問題は解決できるかもしれない。MYCに参加することで、CIRの活用事例などに触れることができるからである。

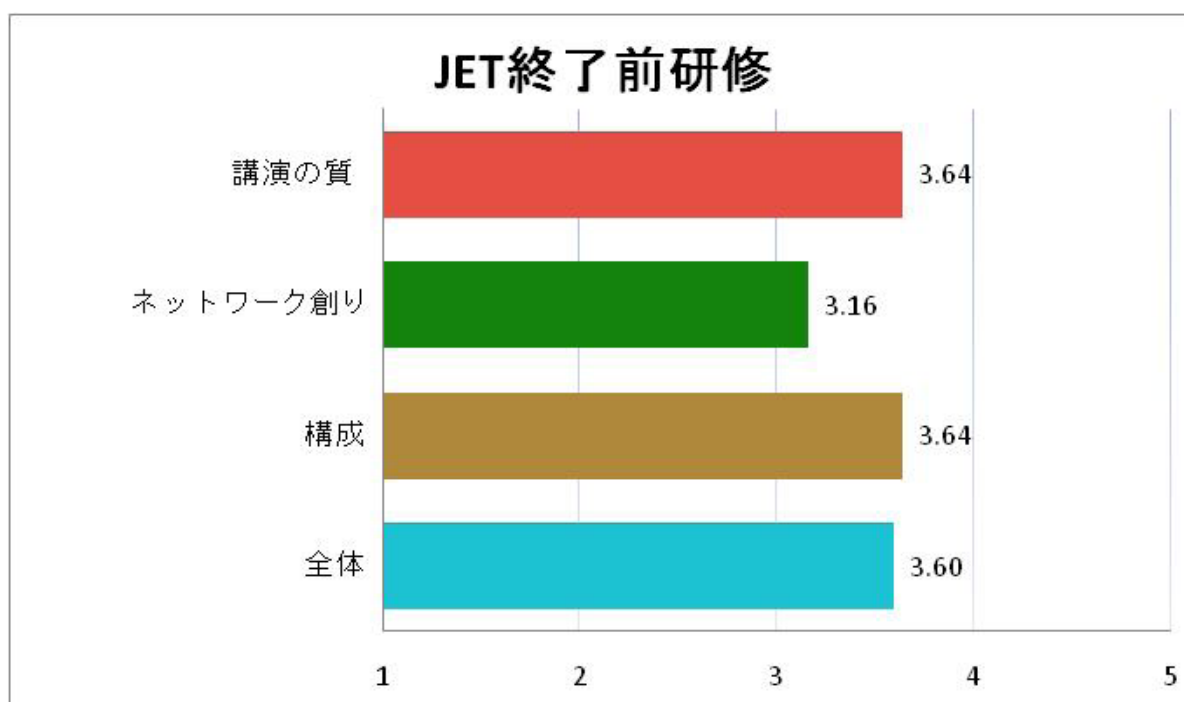
「MYCでのCIRの活動の事例発表を担当者が見る機会を増やせば良いと思う。MYCで素晴らしい講演をたくさん見たが、任用団体の担当者自分の目を見た方が効果的だと思う。」

JET終了前研修

JET終了前研修に参加した回答者のうち、71%は「JET終了後の求職」、13%は「ネットワーク創り」、8%は「JET終了後の進学などに関する情報」を参加した主な理由として挙げた。研修に参加しない理由としては「再契約をしたから」が大半を占めた。

図4は講演の質や全体的な感想など研修の評価を示すものである。

図4 JET終了前研修の評価



「講演の質」「構成」共に3.6/5.0、「ネットワーク創り」は3.1/5.0、「全体」は3.6/5.0という評価だった。JET終了前研修の「ネットワーク創り」に満足していない回答者が多くいた。それを解決するために、研修の講演者などと交流できるネットワーク創りのための懇親会などの開催を求める提案があった。

AJET・全国CIRネットワークによるPD

AJET

回答者の55%が、AJETはCIRのためのPDを十分に提供していないと回答した。それを解決するためにAJETがPDのために提供できる可能性のある提案は次のようなものであった。

- 元CIRが就職した職業をまとめたブースの増加。
- 特に地域レベルでのイベントを通じたCIR同士、元CIR、他の専門家とのネットワーク創り。
- 特にJETAAやAJET関連組織を通じた現役CIRや元CIR間の指導プログラム。

AJET情報フェア

約14%はJET終了前研修で行われるAJET情報フェアに参加したことがあると回答している。その中の19%は「出席企業・組織の多様性」に「非常に満足した」・「満足した」と回答している。31%は情報フェアの「構成と実施」に「非常に満足した」・「満足した」、27%は「JET終了後の生活のため実用性」に「非常に満足した」・「満足した」と回答した。「どのような組織がAJET情報フェアに出席して欲しいですか」という質問には、72%が「企業」、72%が「政府」、68%が「観光」67%が「NPO」という回答があった。ネットワーク創り、情報フェアの就職ブースの増加という希望もあった。

全国CIRネットワーク

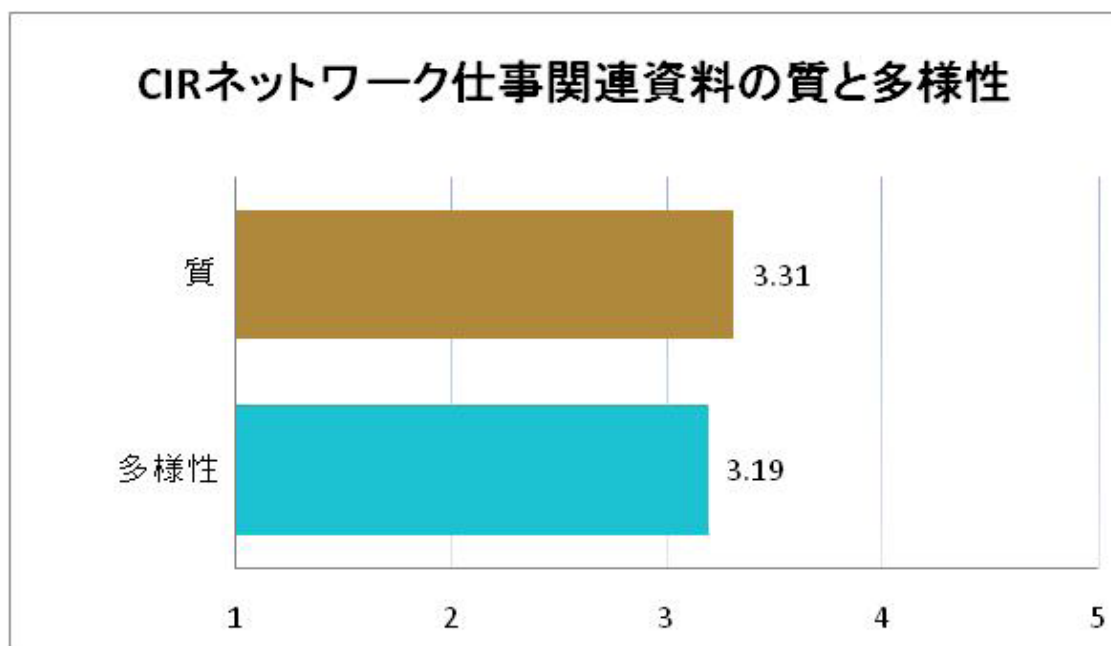
全国CIRネットワーク(以下はCIRネットワークという)は代表者二名、ホームページ管理者1名によって運営され、主な内容は、CIRニュースレター⁶、「先輩・後輩システム」⁷、仕事に関する資源のライブラリ、リンクのデータベース、掲示板、フォーラムである。今年、ホームページ管理者には応募なく、今年も代表者二名によって運営されている。

CIRネットワークの認知度については、93%が「聞いたことがある」と回答している。アクセス頻度については10%が「毎日」、17%が「週に1回」、7%が「1ヶ月に1回」、45%が「たまにしか見ていない」、56%が「見ていない」と回答している。ホームページの資料などを利用している回答者からは、資料などの「質」が3.3/5.0、多様性が3.2/5.0という評価があった。(図5)

⁶ 隔月に日本語と英語で発行され、内容はCIRと元CIRが投稿した記事、写真などで構成されているニュースレター。CIR・ニュースレターに関するアンケート調査は最近実施されたという理由で、このアンケート調査は対象にはしないこととする。

⁷ SKSシステムは新規CIR「後輩」とCIR経験を持っているCIR「先輩」を一人一人のレベルでつないで、先輩CIRが定期的の後輩CIRに仕事や生活に関する指導を提供という体制である。

図5 CIRネットワーク仕事関連資料の質と多様性



最後に、フォーラムのアクセス頻度については、9%が「毎日」、14%が「週に1回」、9%が「1ヶ月に1回」、38%が「たまにしか見ていない」、31%が「見ていない」であった。

回答者はCIRネットワークのフォーラムは日本全国のCIR事業に関する情報を得るのに有益だと回答した。少なくとも回答者の2人がCIRや元CIRが投稿する就職情報は好評だと回答した。CIR・ニュースレターに寄稿することで、元CIRが現役CIRを支援することもできる。「フォーラムの不快な内容をなくすための大幅な改善」の必要性など、CIRネットワークの改善すべき点も指摘された。

各任用団体によるPD

JETプログラム参加者を雇用する側として、任用団体からのPDに関する機会の提供は非常に重要である。しかし、任用団体からそのような機会を提供されていると回答したのはたったの22%で、63%が提供されていない回答だった。

翻訳・通訳研修、メンタルヘルス推進、人権セミナー、観光推進、災害対応、コンピューター技術など、任用団体やその他関係機関によって提供される事業に参加できるという回答が13人いた。JET2年目の回答者は次のようにコメントしている。

「顧客サービスのワークショップやセミナー、地域レベルの国際化、社会問題、災害救済など県職員のための研修を受けられる。担当者に申し込み、勤務時間内に県主催ではない会議やセミナーにも参加できて、県の国際化や留学生のためのセミナーに行ったことがある。」

このように様々な機会に恵まれているCIRがいるのに対して、PDの機会、特にCIRの業務に関連するPDに関する機会があまりないという回答者もいた。しかし、ある4年目の回答者からは次のようなコメントがあった。

「担当者がCIR同士の通訳研修を実施することを許可しました。詳細は未定ですが、週に1・2時間くらいで、CIR同士で用意したスピーチなどの練習や通訳を主な内容にしようと思います。」

SKSシステムの例でも提示されているが、このようにCIR同士がお互いのPDに役立つ可能性があるにも関わらず未だ十分に活用されていないのである。

結論・提案

翻訳・通訳コース、特に集合研修は回答者から高い評価を得ている。しかし、通信コースは教科書や評価制度を更新することで、大きく改善できる。本報告書は、アンケート調査の回答に基づいて、以下の通り翻訳・通訳コースの通信コースの改善を提案する。

- ネイティブチェックも含め、日本語と英語に対して、より総合的かつ有機的な評価制度を導入し、教科書を改善する。
- 翻訳というものに対して、柔軟な取り組み方を奨励し、評価制度は翻訳・通訳の様々な取り組み方を反映させる。
- 講師からの個人評価の機会を増やす。

翻訳・通訳コースの集合研修に参加した回答者からの評価は大いに好評であった。改善すべき点としては、研修の厳しさ、授業の内容などについてのより詳しい情報の事前提供、おそらく通信コースへの不満からだと思われるが、翻訳に関する授業の導入などがあった。最後に、ある回答者からは医療通訳の内容の導入の提案もあった。多くのCIRが医療通訳に関する業務に関わることもあり、集合研修に導入すれば役に立つかもしれないというものだった。

MYCは、ネットワーク創りやCIR同士での経験やアイデアを共有する機会として役に立ったと回答している。アンケート調査の回答に基づき、本報告書は、少人数グループの分科会などの増加、地域レベルでのCIR会議の企画などに関する助言・支援などを提案する。また、CIRの活用の仕方が分からないというJET担当者もいることから、担当者がMYCの一部に参加し、CIRの活用方法に関する分科会や講演に出てもらうことが非常に有益であると思われる。

日本全国の自治体と世界各地の自治体や企業などとの交流が増えることに伴い、CIRが経済交流に貢献できる機会も増えていることから、どのように貢献できるかを、様々な事例紹介などを通して提示できれば良い。長期的に見た場合、以上の取組みが実現できれば、CIRの全国レベルのより効果的な活用、業務に関する満足度の向上、定着度の向上に繋がるものと考えられる。

AJETによるPDに関しては、取り組む必要があることが明確となった。AJETがPD機会を「十分に提供している」と回答したのは45%だけで、AJCの評価も物足りなかった⁸。それに、AJETによるPDの存在自体が知らない回答者もいた。AJETはALTだけでなく、JETプログラム参加者全員のために力を尽くすことに決意しており、CIRネットワークと緊密に連携をし、CIRのためのPD機会の改善を図るものとする。

CIRネットワークは、JETプログラム参加者の認知度は高いが、提供しているツールの一部を改善すべきだということが明確となった。本報告書が、フォーラムのCIRへの普及促進、ホームページ上の資料の質や多様性の改善への取り組みを提案する。また、フォーラムにおける「不快な内容」が本アンケート調査でも、この前CIRネットワークによって実施されたアンケート調査でも指摘されたため、フォーラムの行為規範の設置も提案する。そのような取組みで「不快な内容」をなくし、CIRの利用者の数を増やすことができるとと思われる。

8 この質問に対して、回答者の2人からは回答なし

任用団体によるPDについては、そのような機会を提供する団体も中にはあるが、大半は行っていない。その上、機会を提供していても、CIRの業務に関連しないことも多くある。しかし、任用団体がCIRに適切な機会を提供することで、CIRの能力向上に繋がると考えられることから、任用団体がよりPD機会の提供に積極的に取り組むように提案する。また、CLAIR、AJET、CIRネットワークの出版物にPDのための機会の提供や創出に積極的に取り組んでいる任用団体の事例を掲載することで、他の任用団体やCIRへの啓もう活動と成りうる。任用団体がCIRのためのPDに関する機会を増やせば、全国のCIRの業務能力や知識の向上、業務への満足度の向上、長期的に見てCIR定着度の向上に繋がると考えられる。

本報告書はCIRがJET関係機関によって既に提供されているPD機会に満足している部分もあるが、さらに取り組む必要があると結論づける。CLAIRとCIRネットワークによるPDに関しては、翻訳・通訳コースの通信コースの教科書の更新、CIRネットワークフォーラムの促進など、既存のPDの改善を進めれば良いと思われる。しかし、AJETの場合は新たな事業を実施する必要性があり、それはCIRネットワーク、CLAIR、三省による緊密な連携によって実現できると考えられる。最後に、任用団体がセミナーなどの既存のPDに関わる機会、特に通訳研修などのCIRの仕事に関連する機会へ積極的に参加させることが重要であると思われる。

質問

- 1 AJETは母国の外務省や国務省に就職している元CIRが多くいることを意識しております。特に優秀なCIRであると認められた場合に日本の外務省などで就業体験ができる短期インターンシッププログラム導入を検討していただけないでしょうか。そのようなプログラムがCIR自身のPDに大きく貢献するのみならず、外務省における国際化にも良い影響を与えることができるとAJETでは考えています。そのようなプログラムの実施・促進のために協力いたします。
- 2 JETプログラム終了後、CIRは母国に帰国し、日本の普及促進を図る文化大使になることが期待されています。外務省や総務省で元CIRが日本をPRするためのイベントなど母国における事業を実施するための助成金制度導入を検討していただけますか。そのような事業が元CIRのPDを促進し、JETプログラムの国際化活動にも貢献すると考えております。
- 3 アンケート調査によると担当者にCIRをどのように国際化の取組みに活用すべきかが確認されていないことから、自分の可能性を十分発揮できていないと思っているCIRが多くいることが分かりました。その課題を解決するために、担当者がCIR中間研修会に一日でも参加し、CIRと一緒に分科会に参加してもらうことを検討していただけないでしょうか。
- 4 CLAIRは現在の翻訳・通訳コースの通信コース用教科書、または評価制度を改善する予定がありますか。翻訳に対する柔軟な取り組み方の奨励やネイティブチェックなど、更新や改善をしていただくのは可能でしょうか。
- 5 CIRに応募する者は、CIRとして日本語能力や日本文化の知識を生かして、日本における国際化に貢献する意思を持っています。しかし、ALTの業務に携わってもらうつもりでCIRの配置を希望する任用団体があり、CIRであっても学校で英語を教えたり、学校訪問など主にALTが携わる業務しか与えられないCIRがいます。CLAIRで、その課題解決に向けた検討ができますか。
- 6 翻訳・通訳コースに申し込むCIRもALTも多くいますが、任用団体の予算の関係で参加できないという者が多くいるようです。予算の確保が常に難しいという任用団体に配置されるCIRのために、CLAIRから何らかの資金援助を行うことを検討していただけますか。
- 7 本アンケート調査ではCLAIRの翻訳・通訳コースの通信コースの講師による個人評価の機会がとて高く評価されました。そのような機会を増やすことは可能でしょうか。
- 8 CIRは草の根の国際化の最前線に立っています。しかし、予算の関係で自分が実施したい国際化事業がなかなか実施できないCIRが多くいます。総務省がAJETと協力し、CIRによる小・中規模のコミュニティにおける国際化イベントを開催するための助成金制度設置を検討していただけないでしょうか。