



# 職場統合

春 2017 年

MIC • MOFA • MEXT • CLAIR • AJET



# 職場統合

## レポートの筆者

### 調査・報告書担当者

### 報告書協力

**David Kreutz**

事業担当マネージャー

**Nick Lavin**

副会長

**Merran Eby**

第2ブロック代表者

**Carolina Swift**

第6ブロック代表者

**CJ Fischer**

第11ブロック代表者

**Lillian Hart**

報告担当者

**Ariel Kane**

人材育成支援活動担当者

**Agata Rybalkiewicz**

関連及びコミュニティー  
関係担当者

### 翻訳担当者

**Kathryn Cwynar**

翻訳・通訳コーディネーター

### 翻訳協力

**Nick Lavin**

副会長

**Giuseppe di Martino**

**Maki Watters**

**Akiko Tasei**

**Andrew Allen**

**Kara White**

### レイアウト・デザイン担当者

**David Kreutz**

事業担当マネージャー

---

# 摘要

本報告書は、JET プログラム参加者が提供された母国と日本の文化違いに関する情報、職場内のコミュニケーション問題、職場内外での同僚と交流する機会、外国語指導助手 (ALT) のみが経験する職場内のコミュニケーション問題、ALT の学校の英語クラブでの活躍に関するアンケート調査のデータの取りまとめにより、現役 JET 参加者の職場内のコミュニケーションと統合の検討と分析や論議を述べている。本調査にある「JET 参加者の職場」とは普段通う職場全部のことを示す。

本報告書のアンケート調査は、現役 JET 参加者全員を対象に 2017 年 3 月 30 日から 2017 年 4 月 23 日までの期間に実施した。現役 JET 参加者のおよそ 18% が回答した。

JET 参加者の過半数は来日前後に母国と日本の文化の違いに関する情報を受けたと回答した。このような文化教育は全体的に有意義だと評価された。しかし、異文化情報が提供されなかったと回答した者も少なくはない。

言葉の壁があるため、職場内のコミュニケーションは難しいことでもあるが、JET 参加者のほとんど全員にある程度の日本語能力があり、同じ母国語を話さない同僚とコミュニケーションをとれるように様々な方法を活用する。JET 参加者の過半数は担当者とのコミュニケーションには問題がないと回答したが、あると回答した JET 参加者にとっては言葉が主な心配だ。

JET 参加者のほとんど全員が職場の行う会に誘われており、誘われたら参加すると回答した。過半数は同僚に非公式なイベントにも誘われており、誘われたら参加すると回答したが、非公式なイベントに誘われていないと回答した人数は、低くはない。

ALT として勤める回答者は主に英語を使ってコミュニケーションをとると示したが、小学生などに教える時は日本語を比較的によく使う。日本人英語担当教員と担任教師と日程を合わせる事が主な問題だと回答した。

勤務校に英語クラブが存在する場合、ALT の参加率が高い。高校以外の学校、又は複数の学校で勤めている場合は、英語クラブが存在する可能性がより低くなるようである。複数の学校に勤める場合も同様に、ALT の参加率が低くなるようである。

全体的に、本調査により JET 参加者は職場の中で積極的に活躍していることがわかる。文化と言語の違いがある程度問題をおこすが、意外と思われる程度ではない。JET 参加者及び任用団体に対する行動に関する期待や情報の提供を改善することで、問題を減らし、職場内のコミュニケーションと統合を改善することは可能であろう。

# 目次

はじめに	1
調査方法	2
調査対象	3
結果と分析	4
文化の違い	4
職場内コミュニケーション	8
職場の人間関係	11
ALTの職場環境	13
結論と提案	20
質問	24

---

# はじめに

JET 参加者が時間の大部分を職場で過ごすため、職場での効果的なコミュニケーションと統合は JET 参加者、同僚、任用団体の利益に重要である。言語と文化の違いは異文化交流の契機になるとともに、様々な問題となりうる。その問題の理解及び解決は、関係者全員の利益となる。

全国 A JET 平成 29 年春の調査の目的は、JET 参加者が職場の中で経験する問題を明確にすること、JET 参加者と任用団体の間にある期待を明白にすること、今後同僚とのコミュニケーションと職場内での統合を改善する機会を調査することの三つである。全国 A JET 役員会は本調査の結果を活用し、JET 参加者と同僚の間にある壁を取り除きながら、JET 参加者と同僚の関わりを増やしたり、JET 参加者と任用団体間の誤解を解き、国際交流を更に推進したり、JET プログラムの関係者全員のために改善された経験を創り上げることを目指すこととする。

# 調査方法

本報告書のデータはAJET（JET プログラム参加者の会）により、2017年3月30日から2017年4月23日までの25日間の期間に行われた調査の結果である。インターネット調査ツールを利用し、現役JET参加者を対象に実施した。

アンケート調査は英語表記で合計53項目であった。形式は様々で、選択式、複数選択式、自由記述、評価選択式も含めた。

アンケート調査の内容は、回答者の人口、回答者の職場の人口、及びJETプログラム参加者の職場統合に関する項目であった。

本報告書に記載されている数値は、小数第一位に四捨五入された。

# 調査対象

アンケート調査の回答者は合計で、全国の現役 JET 参加者の約 18%にあたる 912 人である。この数字は、秋の調査と比較して回答率の 27%増加を示す。回答者中で、849 人（93%）は JET プログラム外国語指導助手（ALT）で、63 人（7%）は JET プログラム国際交流員（CIR）となる。全国合計 6 人の SEA のからの回答はない。

回答者人口は全国 JET 参加者人口（91.6% ALT、8.3% CIR、<0.1% SEA）に合致する。

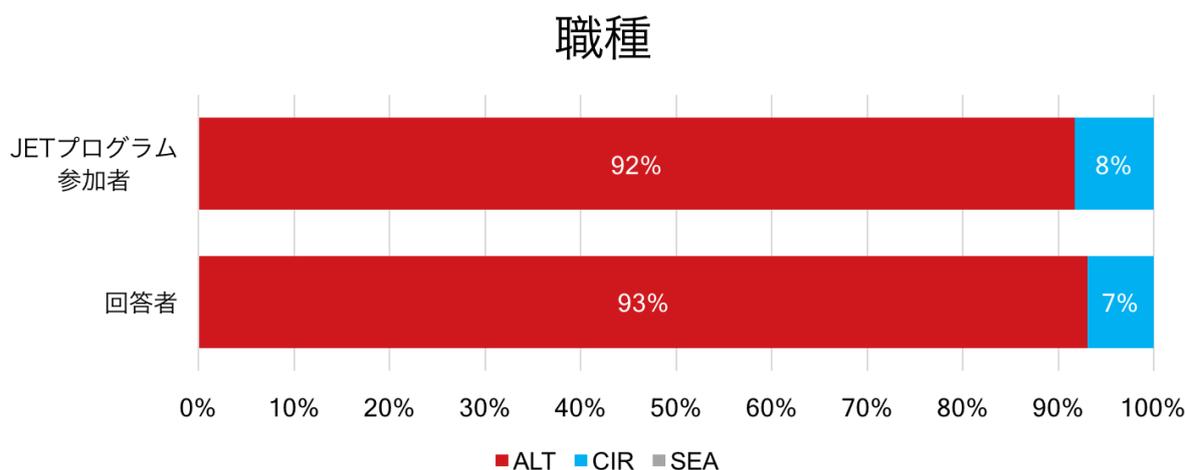


図 1

回答者の最大率（42%）は JET プログラムの一年目で、次は二年目（31%）と三年目（16%）。全国 JET 参加者人口を年目によって分けてみれば、一年目の回答者率はやや高いが、概ね全体の参加者データと合っている。

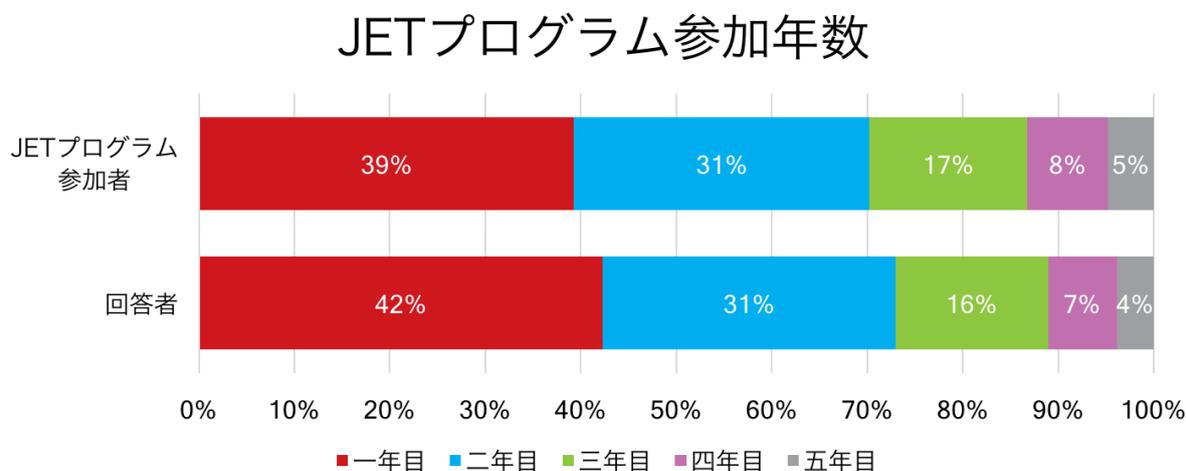


図 2

# 調査結果と分析

## 文化の違い

JET 参加者は様々な文化の異なる国から来日する。日本で生活と仕事をするには、経験したことのない文化的期待や行動に適応することが必要である。本章では、文化の違いやそれに関わる困難に対処するために受けた研修を分析する。

## 文化研修

JET 参加者は慣例的には日本来日前後に研修を受ける。回答者は、日本と母国との文化の違いについて研修を受けたかと問われた。過半数の回答者は、来日する前にも（58%）後にも（54%）文化研修を受けたと回答した。

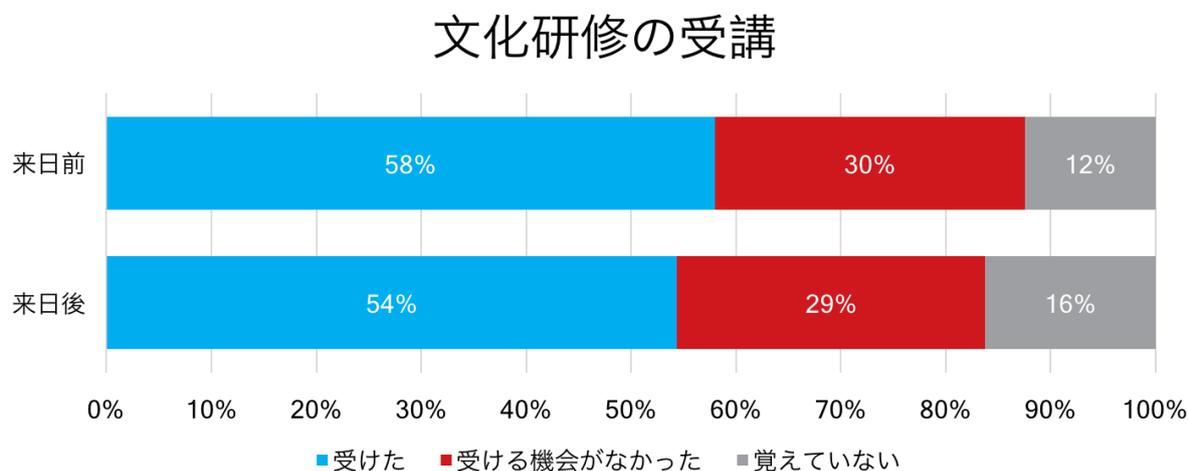


図 3

文化研修を受けたかどうかを想起する参加者のみに限れば、現在一年目の参加者が来日前後に研修を受けた割合が著しく高かった。来日前の研修受講率に関しては、5年目の JET 参加者とそれ以外の参加者の間に大きな差がある。

### 来日前の文化研修

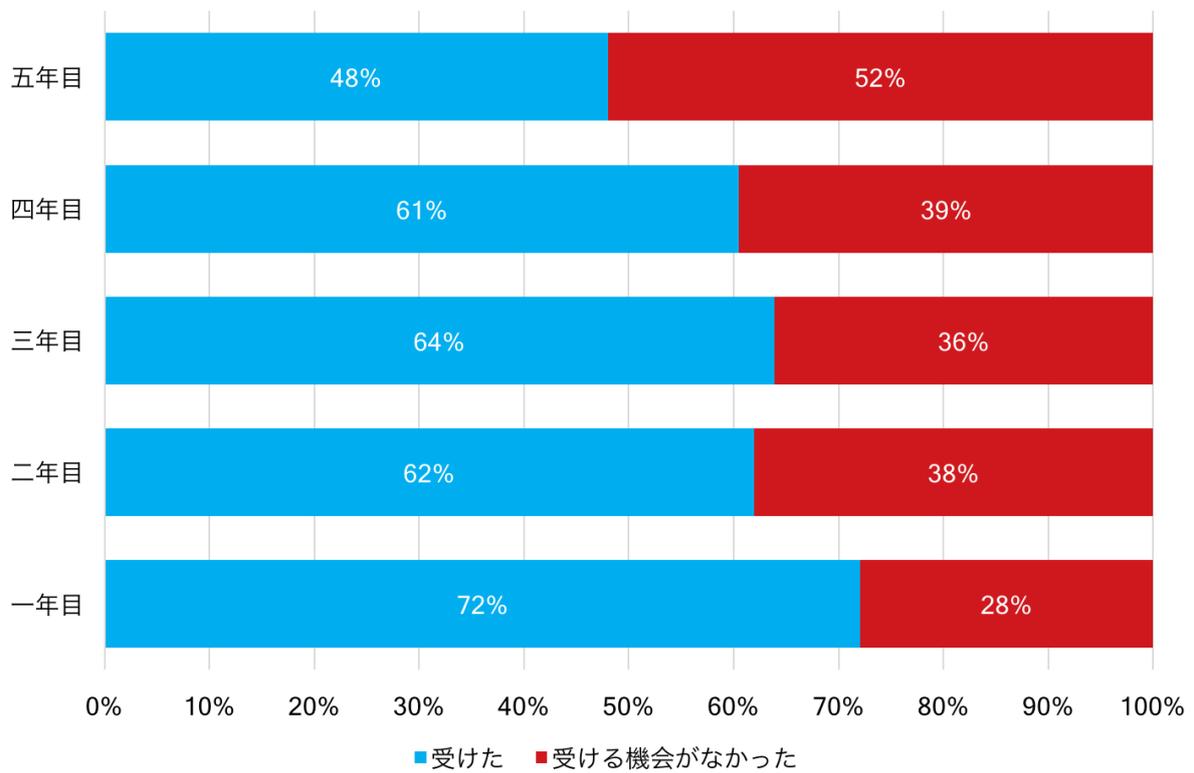


図 4

### 来日後に文化研修

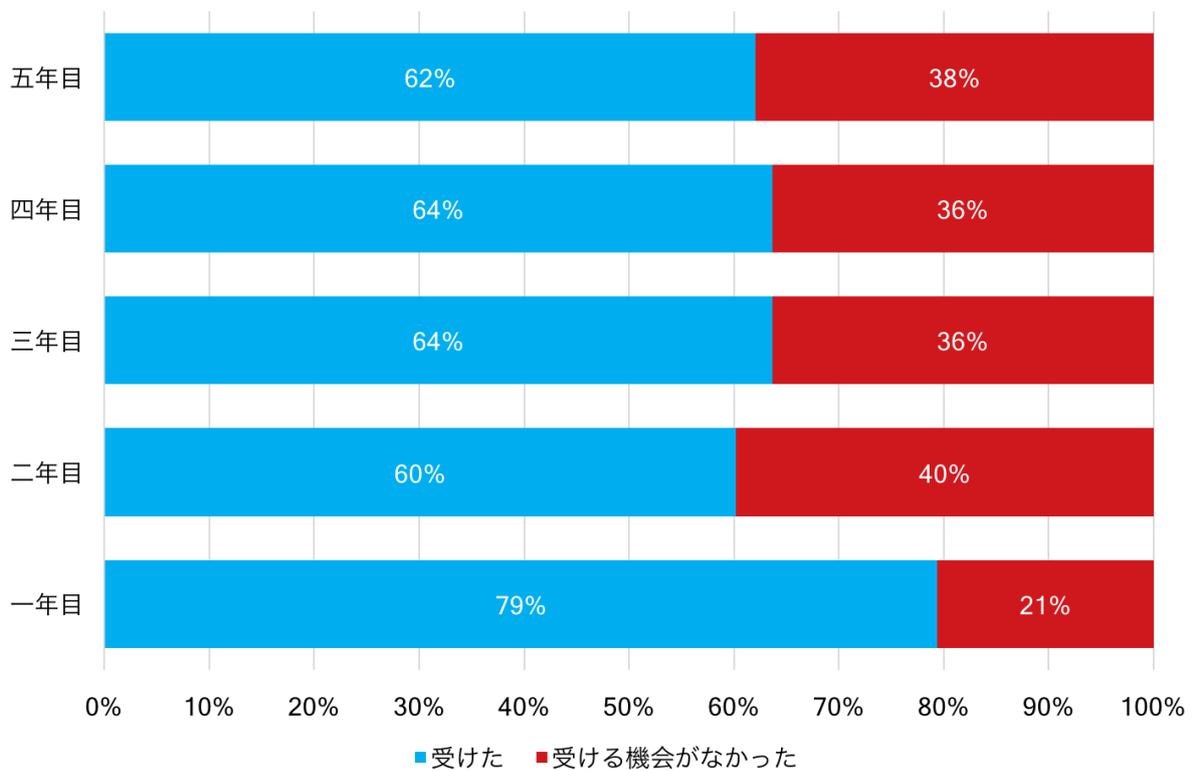


図 5

更に、回答者は来日前後に受けた異文化研修の自分が認識した有効性を1～5（1は「全く役立たなかった」、5は「とても役立った」）のスケールを通して評価した。「全く役立たなかった」と回答した人（来日前15%、来日後20%）と比べ、回答者の大した過半数が異文化研修はやや役に立った、またはとても役に立った（来日前66%、来日後57%）と回答した。

## 文化研修の評価

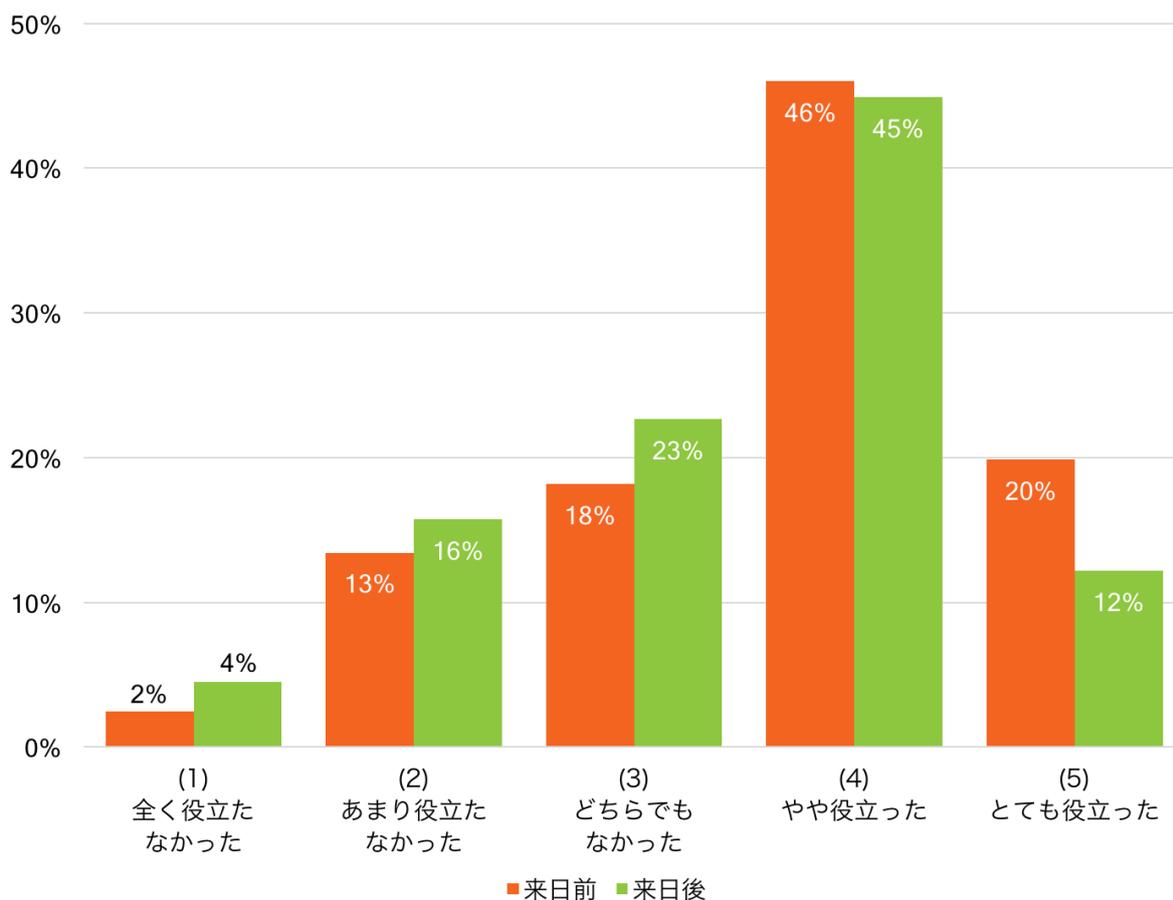


図 6

## 遭遇した困難

回答者の過半数（57%）が文化の違いによる困難を経験したことがないと回答したとは言え、かなりの割合（43%）は困難を経験したがことあると示した。

### 異文化に関わる問題を経験したこと

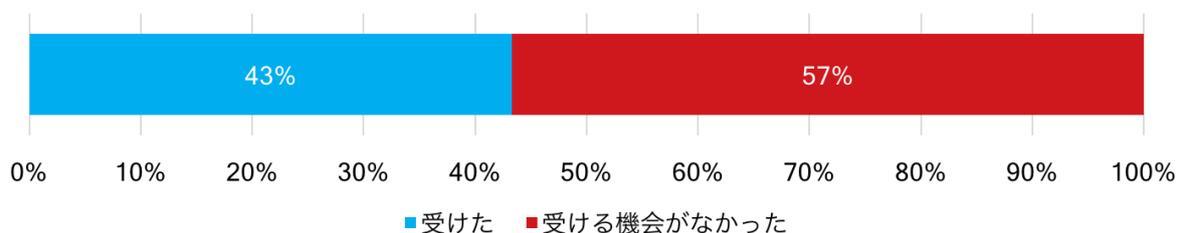


図 7

回答者は自由記述形式の質問で経験した問題と、それに対し、どのような解決する手段を講じたかについて問われた。回答者全員の852人の中で306人（36%）が記述した。記述した問題は、間接的対直接的なコミュニケーション、教室の中での適切な行動や懲罰、授業参加の不足、セクハラ、様々なイベントの適切な服装等である。解決手段としては、直接的な相談（38%）が主であった。二番目と三番目のよく講じた方法は観察して、言動を適応させること（18%）と外部の人に相談すること（17%）であった。

### 解決するために講じた手段

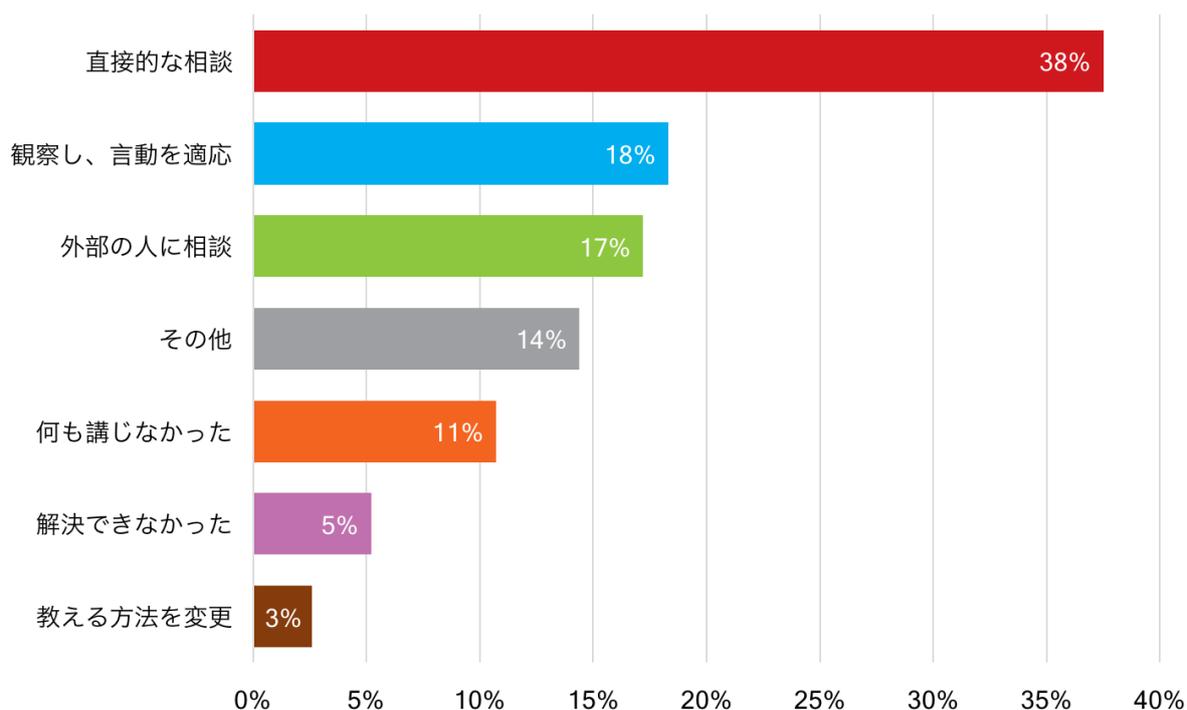


図 8

## 職場内コミュニケーション

どのような仕事でも職場内のコミュニケーションは不可欠なものである。JET プログラム参加者及び JET 参加者の担当者と同僚は言葉の違いにより、良い経験や困難にぶつかることもある。言葉の違いの良い側面は何かというと、JET 参加者が日本語を使う機会が得られる。また、JET 参加者が職場にいと、同僚も外国語（主に英語）を練習できる。一方、言葉の壁は勘違いや統合の障害の原因になるであろう。本章では、職場におけるコミュニケーションとその問題を検討する。

### 言語能力

日本語能力は JET プログラムの要件ではない。一方、来日の際、ある程度で日本語が使える参加者が少なくはない。また、JET 参加者は職務に従事しながら、日本語を勉強すると期待されている。本調査では、回答者は日本語能力について質問された。回答者の大多数（98.9%）はある程度日本語ができると示した。また、過半数（64.8%）は自分の日本語能力に対して中・上級だと評価した。

### 日本語能力

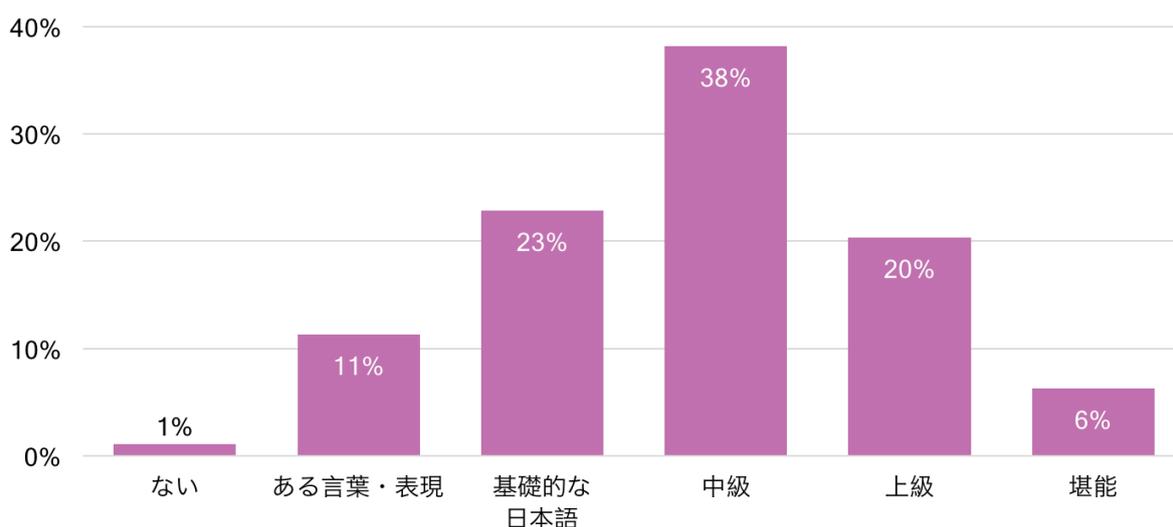


図 9

JET 参加者の担当者や同僚は JET 参加者の母国語（主に英語）に対する言語能力に限られているか、又は、言語能力がない場合が多い。回答者は JET 参加者の母国語ができない担当者や同僚とのコミュニケーション手段について質問された。コミュニケーションをとるために、簡単な日本語（69.2%）とジェスチャー（66.0%）を使うことは一般的であろう。また、機械翻訳（45.7%）や同僚に通訳してもらうこと（39.7%）等の翻訳手段がある。堪能な日本語で話すか答えた回答者も少なくはない（37.9%）。最後に、絵等で伝える回答者は 25.3%である。

## 母国語がわからない同僚と コミュニケーションを取る方法

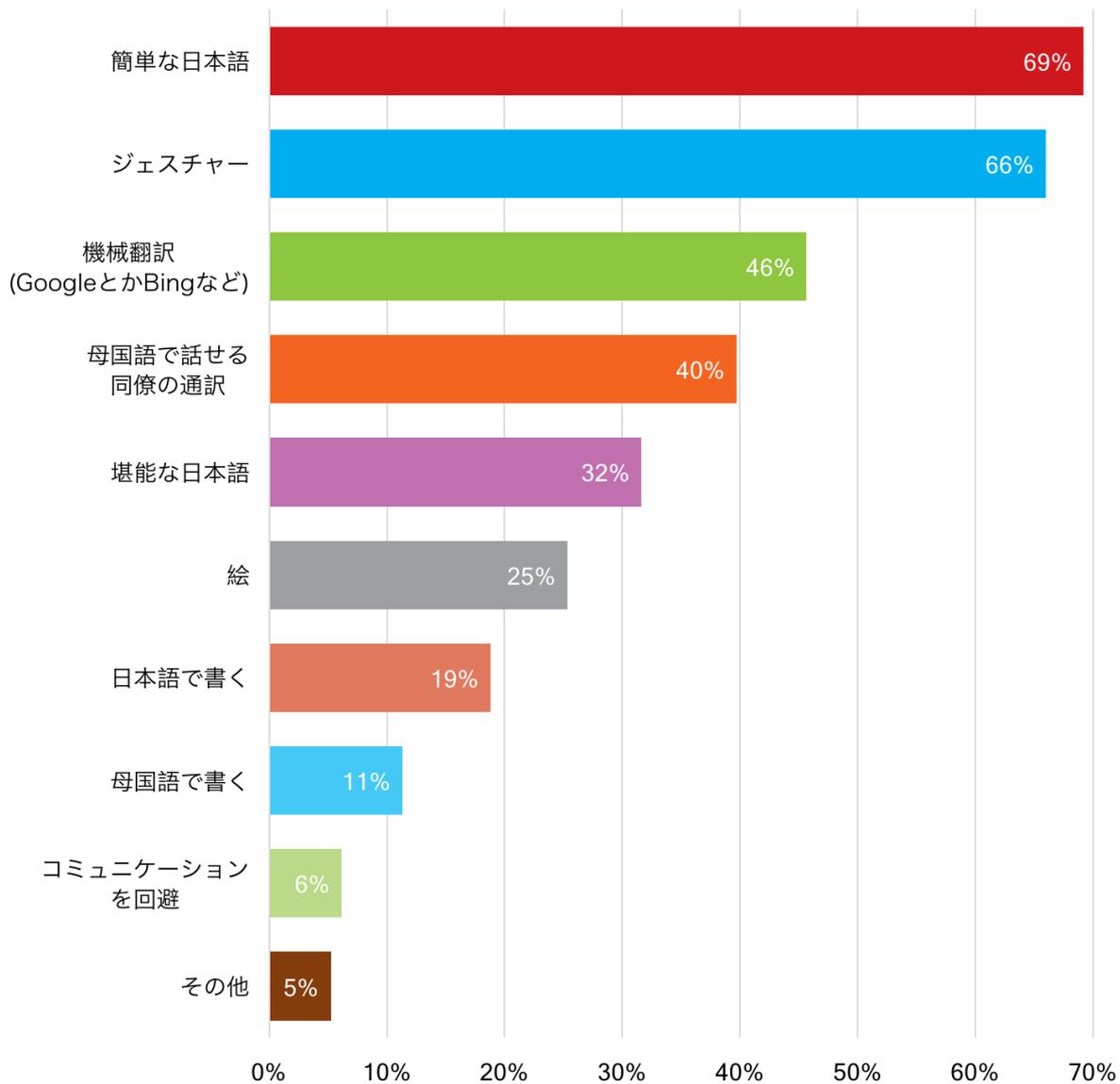


図 10

## 担当者とのコミュニケーション

JET プログラム参加者にとっては、担当者とのコミュニケーションが重要である。回答者は担当者とのコミュニケーションについて質問された。大多数の回答者（72.3%）が問題を感じたことがないと回答したことに関わらず、担当者とのコミュニケーションに問題を経験したことがある回答者は少なくはない（27.7%）。

### 担当者とのコミュニケーション問題

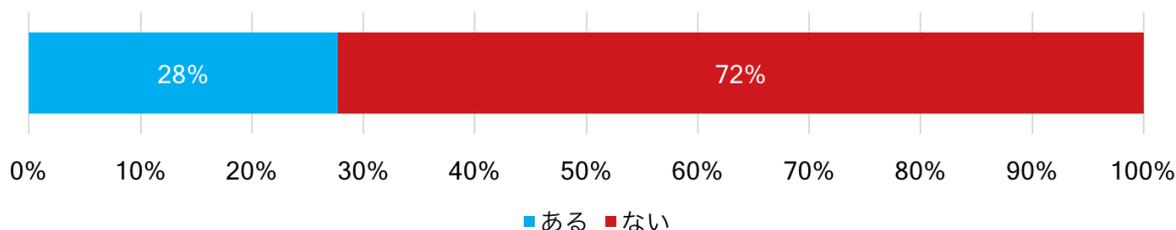


図 11

本調査では、困り事を報告した回答者にコミュニケーションの問題について詳しく書ける機会を設けた。その項目には、回答者の233人が記述した。最も多い問題は担当者の低い英語能力のためコミュニケーションをとれないことであった（48%）。また、学校のイベントに関する情報をはじめ、様々な情報が提供されていないことで困ったことがある回答者も複数（13%）いた。その他、多忙のため担当者と話せる機会が少ない、担当者がなかなか話したり手伝ったりしてくれない、どの人が担当者なのか知らないという回答もあった。

## 職場の人間関係

JET 参加者は、時間の大部分を職場で過ごす。同僚との付き合いは公式な場面でも非公式な場面でも、日本の文化を経験したり、日本語能力を練習したり、自分の文化を分かち合ったり、コミュニティと職場によりよく統合したりするように、有意義な方法である。本章において、職場の人間関係を検討する。

### 公式なイベント

公式な社交イベントは、季節や祝日のオフィスパーティーや宴会等の職場の人々が計画した集まりを指す。回答者は職場の公式なイベントに誘われているかと問われた。圧倒的大多数（94.0%）がそのようなイベントに誘われていると述べた。ごく少数が誘われていない（3.8%）、または、職場が公式な社交イベントをそもそも催さない（2.1%）と述べた。

#### 公式なイベントへの招待

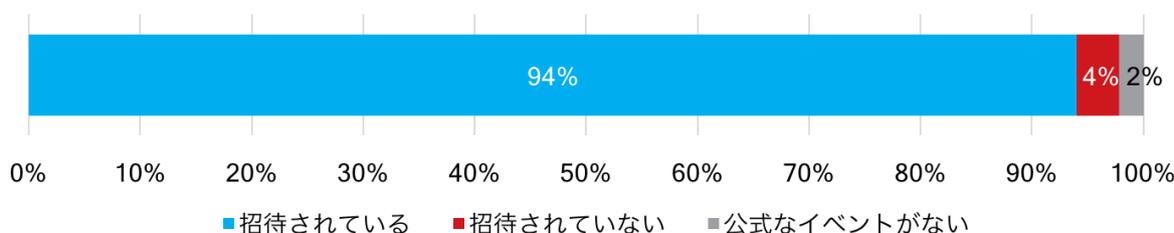


図 12

職場の公式な社交イベントに誘われていると述べた回答者は、参加しているかと質問された。誘われている人（95.3%）ほとんどが参加していると回答した。

#### 誘われた公式なイベントへの参加

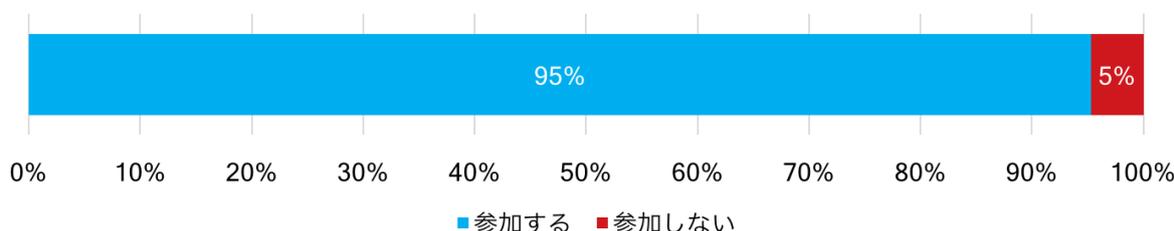


図 13

参加していないと述べた回答者はなぜかを質問された。60 人が回答した。よくある理由は、食事制限、お金の心配、同僚の 1 人の過去の行動に基づく不安、通知が突然すぎることに、そして様々な場所で働いていることで同僚とのつながりが深くはないと感じること等である。

## 非公式なイベント

非公式な社交イベント（カラオケ・パーティー、地場観光、祭りなど）は、JET プログラム参加者が同僚と関わる方法の一つである。回答者は非公式な社交イベントに誘われているか聞かれると、大多数（63.5%）が誘われていると述べ、少数（36.5%）が誘われていないと述べた。

### 非公式なイベントへの招待

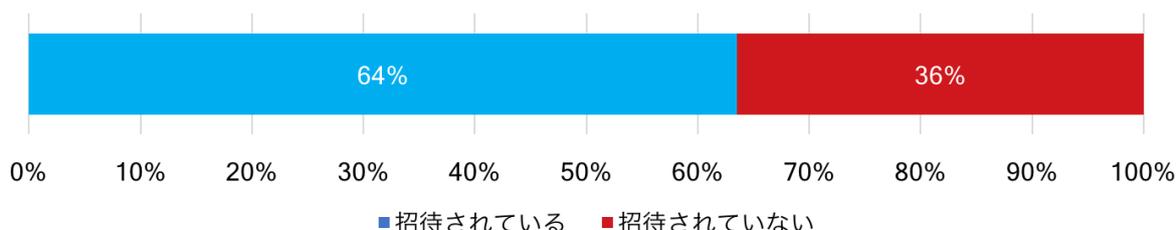


図 14

職場の非公式な社交イベントに誘われていると指摘した回答者は、参加しているかと問われた。公式な社交活動みたいに、ほとんどの誘われている回答者（94.4%）が参加していると述べた。

### 誘われた非公式なイベントへの参加

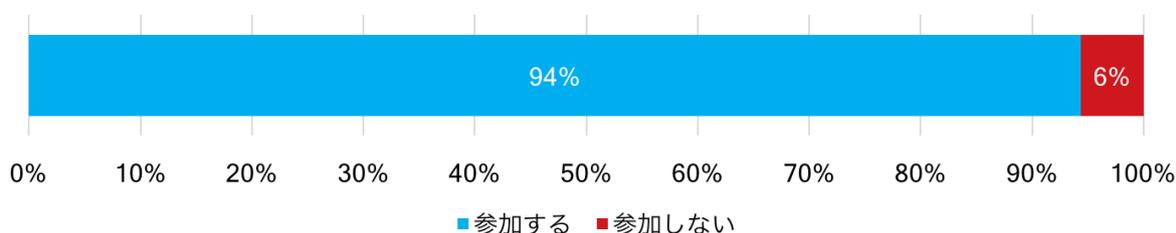


図 15

参加していないと述べた回答者はなぜかと質問された。39 人が回答した。よくある理由は、食餌制限、お金の心配、スケジュールの調整の困難、そして日本語能力に欠けてコミュニケーションの困難などである。

## ALT の職場環境

JET プログラムの大多数（91.6%）は ALT として働いている。本章において、ALT が日本人英語担当教員（JTE）と担任教師（HRT）と協力する時に直面する困難をいくつか分析する。その上、ALT の中・高校での英語部活動への参加も分析する。本章で用いる質問は、ALT のみを対象とした。

### JTE と HRT との仕事

ALT の主要な責任の一つに JTE と HRT とともに授業計画を準備したり実行したりすることがある。調査の回答者の 77.0%は、JTE か HRT と仕事をしている時に半数以上は英語で話すと回答し、英語が主な共通語となっている。「その他」という選択肢を選んだ回答者はコメントすることもできた。そのコメントのほとんどは、小・中・高校で教えているので各学校によって教え方が異なる（例えば、高校では主に英語を使い、小学校では主に日本語を使うこと）と述べた回答者からであった。

### コミュニケーションをとる場合の言語

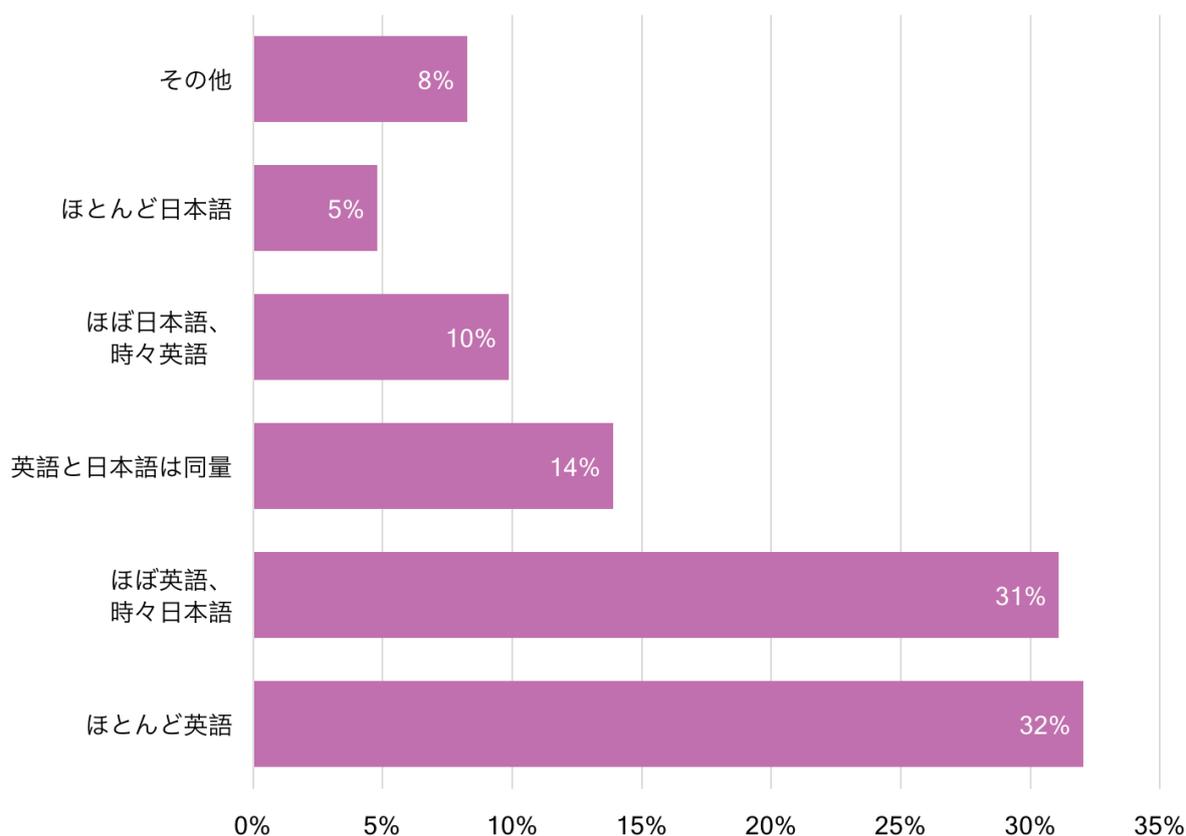


図 16

主に英語教師でない HRT のいる小学校や幼稚園のレベルと比べると、中学校（71.0%）と高校（95.2%）で英語を教えている教師との間では英語がよりよく使われていることが予想通り明確である。

### 学校の種類別でコミュニケーションをとる場合の言語

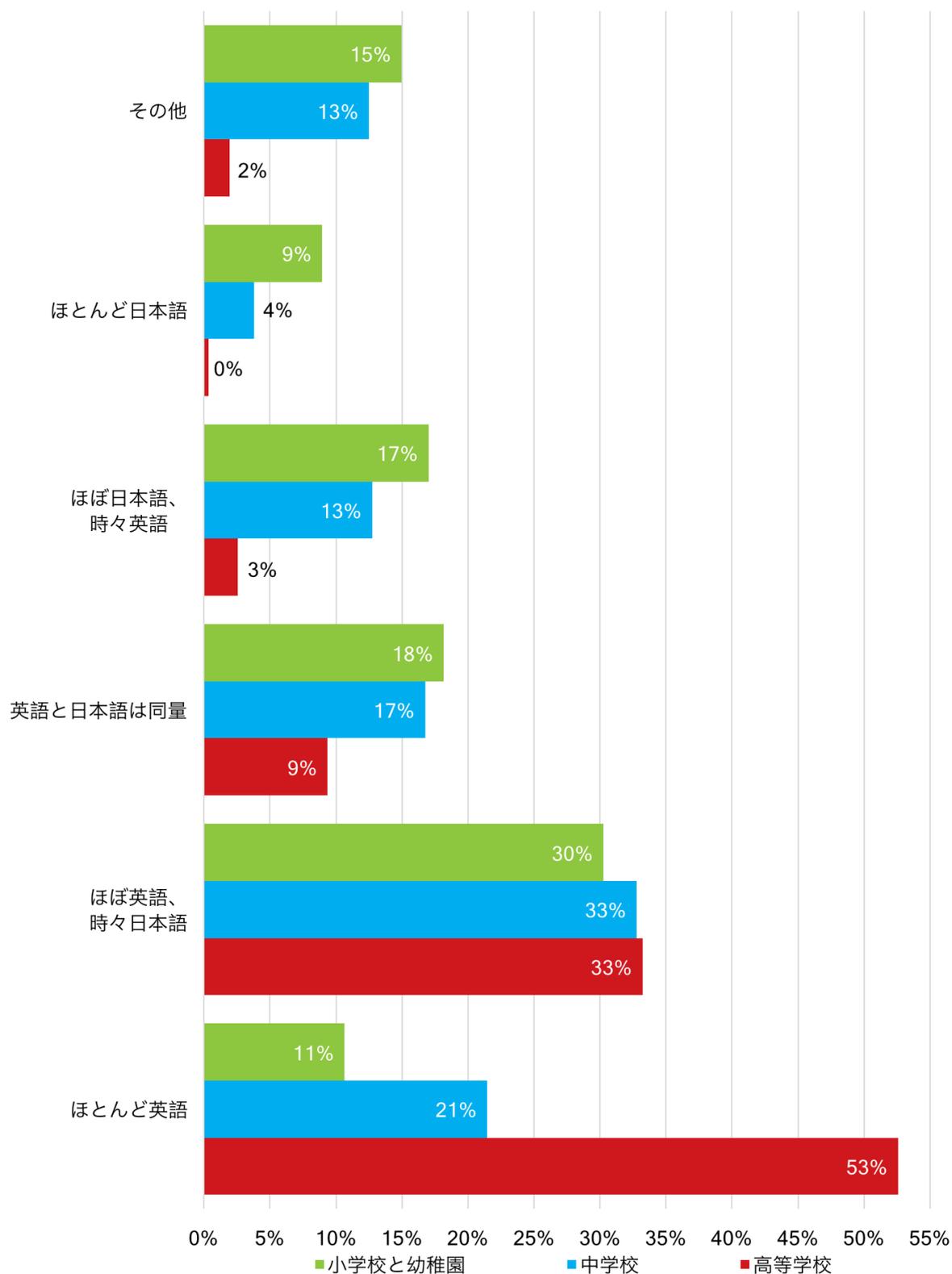


図 17

JTE と HRT との連絡方法に対し、最も多い回答は、回答者のうち 95.3%が述べた「予定されていない会話」であった。SNS サービスでのチャット (34.2%)、予定されたミーティング (32.6%)、電子メール (28.6%) という回答も、多くの回答者が述べている。

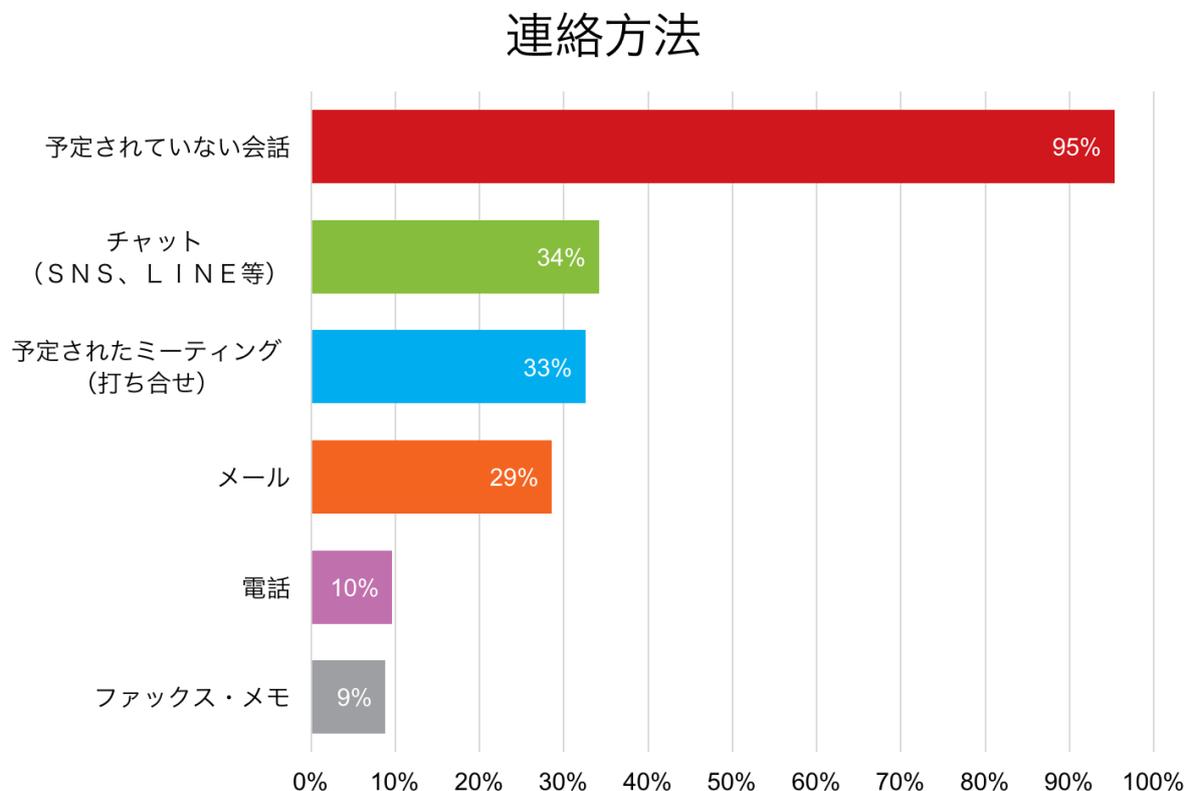


図 18

主な連絡方法を問われると、回答者の 87.0%は「予定されていない会話」と述べた。2 番目に選択された (8.0%の「予定されたミーティング」) 方法のほぼ 11 倍である。そのほかの方法は合わせて 4.9%に過ぎない。

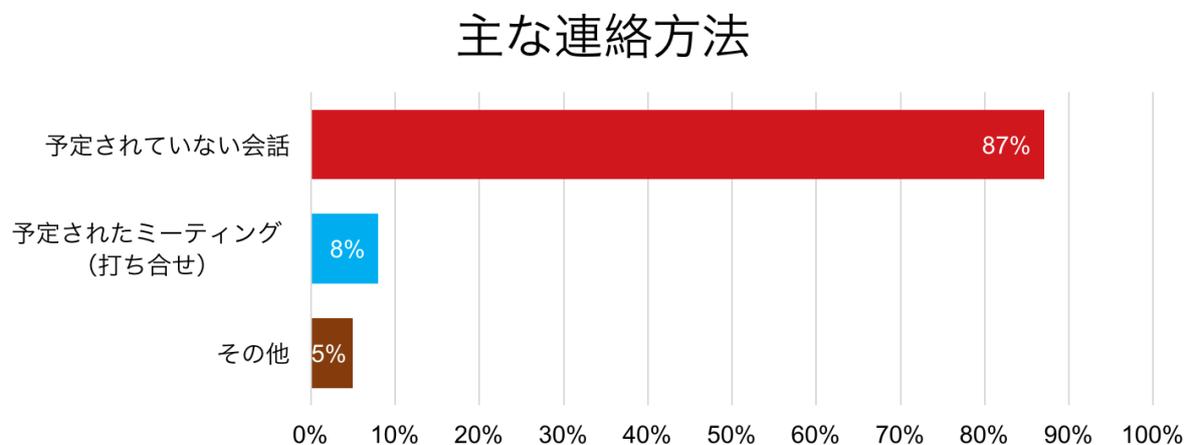


図 19

回答者は、授業計画を立てることの難しさについて1（とても難しい）から5（とても簡単）までの段階で評価を問われた。加重平均値は3.18で、授業計画を立てることは全体的に「やや簡単」の方向に傾いている。授業計画を立てることはそれほど難しくないとすることは良いが、改善の余地はまだ多く残っている。

## JTE・HRTと授業計画を立てる難しさ

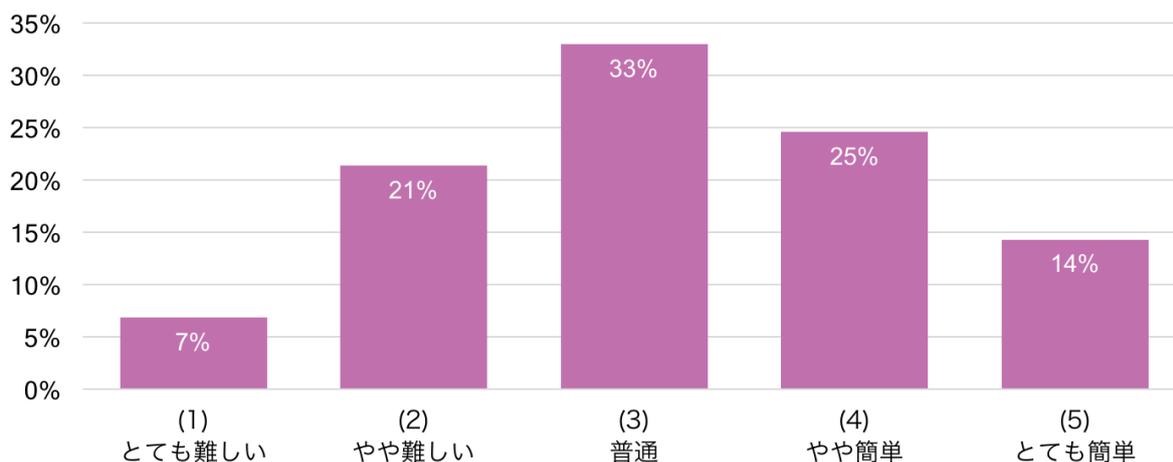


図 20

回答者は JTE・HRT と授業計画を立てる際に、どのような困難があるかという質問に対し、最も多い答え（70%）は JTE・HRT の多忙なスケジュールにより打ち合わせの時間を見つけることが難しいということであった。それはおそらく、ALT と JTE・HRT との主なコミュニケーションの方法である「予定されていない会話」の率に繋がっているであろう。

2 番目に多い答え（41%）は、JTE・HRT が ALT に計画する授業のテーマを提供しないということである。結果的に、ALT が生徒たちの勉強しているテーマとずれているテーマを選んでしまう可能性が大きくなる。例えば、生徒がすでに勉強したテーマを繰り返してしまうことや、授業スケジュールより速すぎて新しいテーマを紹介してしまうことも珍しくない。

3 分の 1 以上の回答者は授業計画に携わらない（36%）とか、授業への参加が限定されている（36%）と指摘した。後者の例としては、単語を発音することか会話部分を読むことだけに使われることが多い。

最後に、授業計画を立てる時間が足りないこと（26%）と職場でインターネットにアクセスできないこと（23%）も、効果的な計画を妨げると多くの回答者が述べた。

## JTE・HRTと協力する際の困難

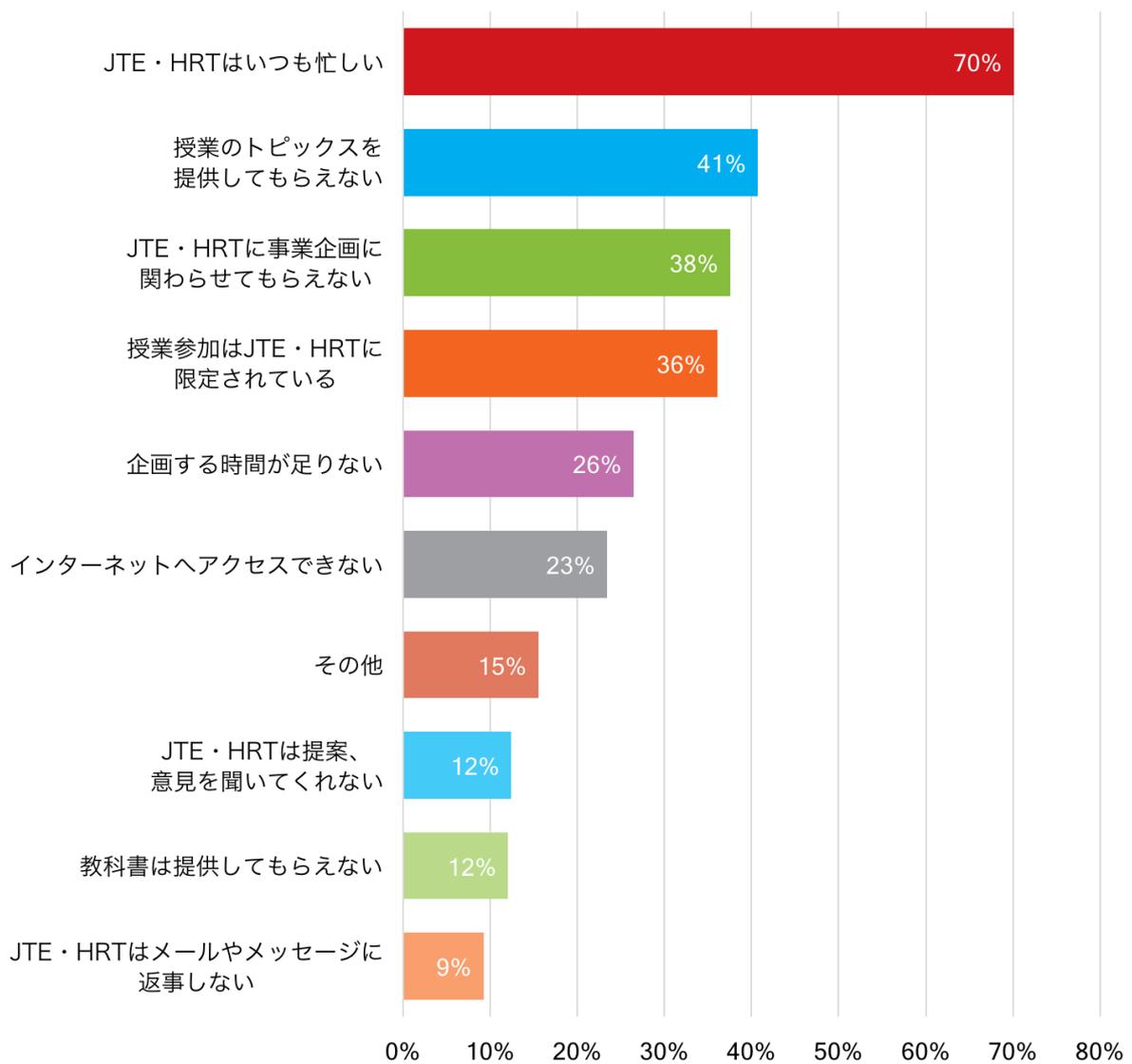


図 21

## 英語クラブへの参加

注記：小学校および幼稚園には放課後の部活動がないので、本章の情報は、少なくとも一部の中学校か高校で勤務していると述べた回答者に限られている。

回答者は放課後の英語クラブの部活動について問われた。全体的に、勤務校の中で一つ以上は英語クラブがあると述べた回答者は 34.7% にすぎず、勤務校に英語クラブがないと述べたのは 65.3% である。一つだけの学校で教えている ALT (57.0%) の方が複数の学校で教えている ALT (24.7%) より、英語クラブがある割合が高い。その上で、一つ以上の高校で教えている ALT (67.7%) の方が高校で教えていない ALT (7.5%) より英語クラブがある割合はるかに高い。

### 学校の英語クラブの存在

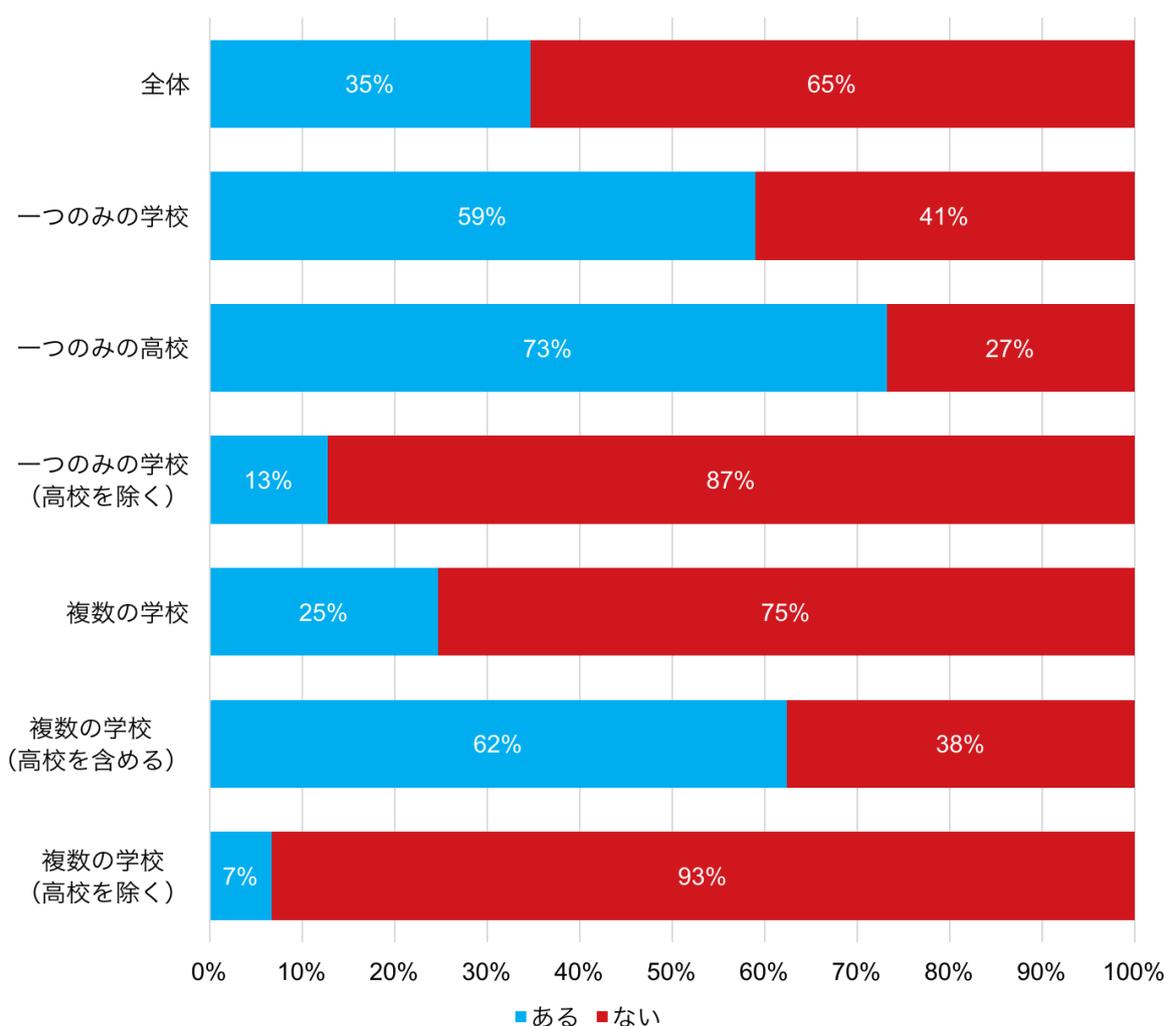


図 22

英語クラブのある学校では、ALT の参加率が高い。全体的に、英語クラブのある学校の場合、89.5%の ALT が参加する。最も高い参加率（92.9%）は、一つの高校や、中高・高大一貫校に勤めている ALT である。最も低い参加率（63.6%）は、複数の学校（高校を除く）で教えている ALT である。

### 英語クラブへの参加

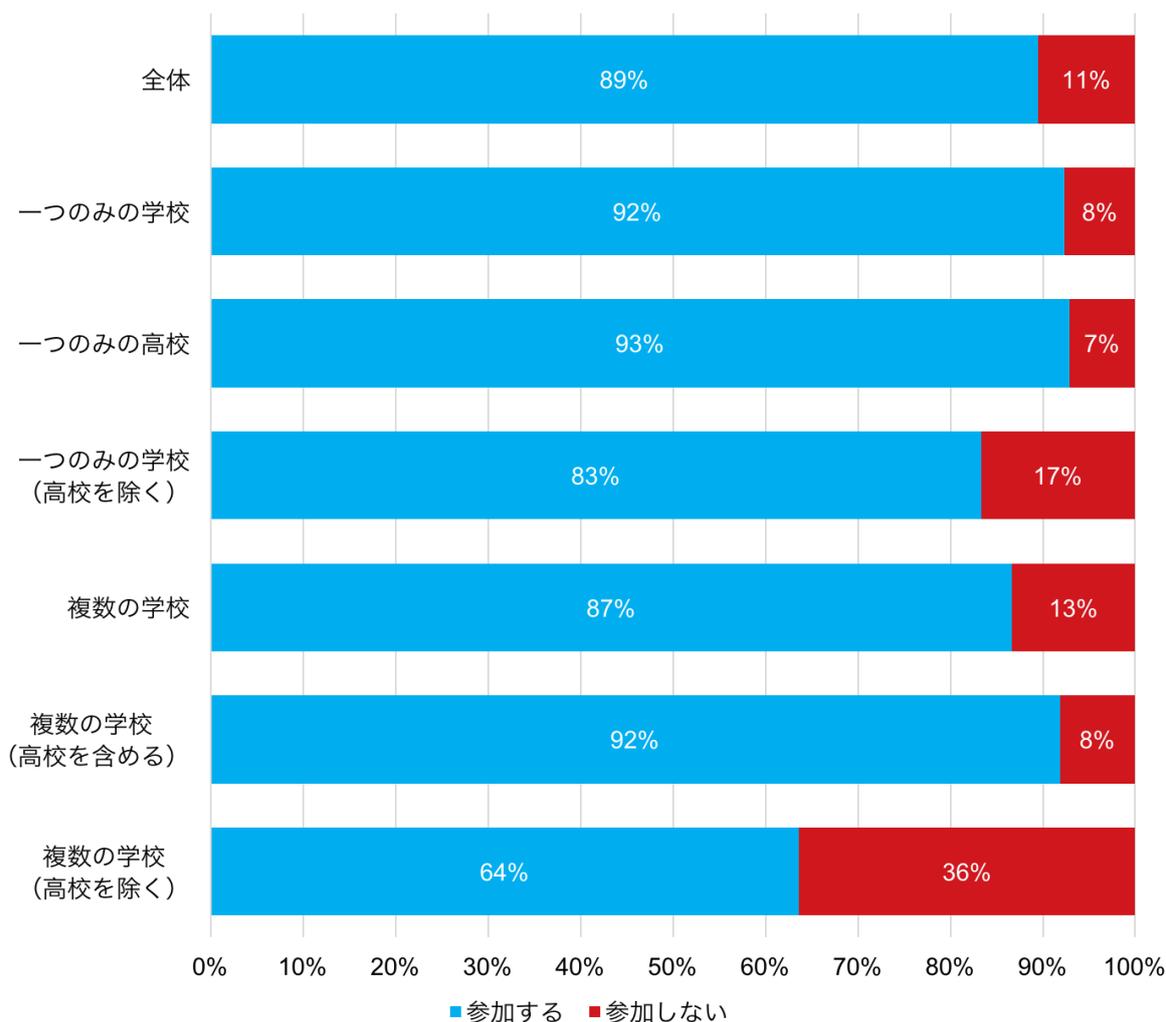


図 23

## 結論と討議

JET 参加者は全体的に職場の中で積極的に活躍しているが、文化や言語の違いが問題になる場合もある。このような問題を全て解決するのは不可能なものの、JET 参加者、その同僚、任用団体の利益になるよう改善する余地がある。

### 結論

#### 文化の違い

JET 参加者の過半数が文化研修を受けたものの、受けなかった人数は少なくはない。しかし、一年目の受講率の割合の高さが注目することであり、良い傾向を示すであろう。その上、文化研修を受けた回答者は役に立つと評価した。主な問題点は、直接的と間接的なコミュニケーションの差、生徒の行動に関する文化的な基準、授業参加形式の違いであった。

#### 職場内コミュニケーション

ほとんどの JET 参加者にはある程度の日本語能力がある。その中、ほぼ三分の二が自分の日本語能力が中級・上級・堪能だと示した。自分の母国語を話せない同僚とコミュニケーションをとる時、簡単な日本語、ジェスチャー、機械翻訳、又は他の同僚の通訳に頼る。ほとんどの JET 参加者が担当者とのコミュニケーションの問題を経験しないが、経験したことがある者は母国語に対する担当者の能力不足が主な原因だと回答した。その他の問題点は、情報提供の不足、忙しい担当者との打ち合わせをする難しさ、頼んでも援助を提供しない担当者であった。

#### 職場の人間関係

JET 参加者の公式なイベントと非公式なイベントへの参加率は非常に高く、職場環境に統合する意欲も高いことを示す。一方、任用団体は全体的に参加者を公式な社交イベントに誘っている。参加者の過半数は同僚に非公式な社交イベントにも誘われているが、誘われていない回答者もかなりいる。参加者がこういうイベントに参加する意欲からすると、職場での非公式な付き合いを改善し、参加者と同僚との国際的な異文化交流を推進できると考えられる。しかしながら、家族への義務、年齢の差、言語の壁、交通の問題、性格の不一致等の同僚との付き合いの欠如につながる要因が多いことも忘れてはいけない。その要因の中には、クレアと任用団体の能力を超えており、変えることが無理なものも多い。

#### JTE と HRT との仕事

高校で教師とコミュニケーションをとる場合、小・中学校に比べ、英語が割とよく使われている。同様に、中学校の場合は小学校等と比べると英語がよく使われている。

JET プログラム参加者が日本語を身に着けるように努力することが期待され、クリアがそのためにオンライン講習などの手段を提供している。しかし、ALT は職場の中で主に英語、又は英語のみを使うことも期待されている。日本語のミスや文法ポイント等を英語で説明する能力のある JTE や HRT がいる時に限り、ALT が日本語を練習できる機会があるということになるであろう。

JTE 及び HRT と授業計画の打ち合わせ等のためにコミュニケーションをとることは ALT にとっての最も一般的な困難となる。JTE・HRT が当然忙しい上に、ALT との仕事以外にも重要な責任があるものの、ALT とよりよくコミュニケーションをとれるように時間を作った場合、結果的に ALT をより有効に活用でき、JTE・HRT の負担も軽減される。

## 英語クラブへの参加

放課後の英語クラブの部活動は、生徒の英語への関心をさらに高める唯一な契機である上に、ALT にとって関心をすでに示している生徒とより直接で有意義に触れ合う機会にもなる。全国の学校で英語クラブの数を大きく増やす折があるようである。しかしながら、英語クラブの設立を制限する要因も多い。例えば、生徒の英語クラブへの関心、顧問の教師の在無、ALT の都合、空間・資源管理等である。

## 提案

### 文化の違い

全国 AJET 役員会は、大使館、総領事館及び取りまとめ団体が来日前後オリエンテーションに、コミュニケーション形式の違いと教室の中での行動を中心に、文化の違いに関する情報を提供するように推進することを勧める。

さらに、全国 AJET 役員会は、JTE・HRT の研修の際、同じような文化の違いに関する意識を高めるよう勧める。日本人にとって当たり前である行動様式の中で外国人である ALT に伝わらないことが多いため、間接的対直接的なコミュニケーションが文化研修の中心になるべきである。

### 職場内コミュニケーション

全国 AJET 役員会は、県・市町村・私立団体に提供される無料な日本語教室、有料の日本語教室や個人指導、本やオンライン研修等の言語勉強資料を含め、地元の JET 参加者が日本語を学ぶ機会を推進、又は提供するように任用団体を促すことを勧める。有料教室等の補助金の提供も任用団体が検討できるものである。

全国 AJET 役員会は、JET 担当者を選ぶ際に外国語能力を条件として検討するように任用団体を促すことを勧める。不可能な場合は、重要な情報が JTE 等の通訳できる方を通して提供されることとし、その制度が必ず関係者の全員に明らかにされているように任用団体を促すべきである。

全国 AJET 役員会は、クレアが現在提供する N3 の補助金とともに、N1・N2・N4・N5 の補助金も提供することを検討するように勧める。

### 職場の人間関係

全国 AJET 役員会は、JET プログラム参加者が職場で積極的に役割を果たしていることや社交イベントの際に加わることの重要性について任用団体に再認識してもらうことを勧める。イベントの知らせは主に日本語で行われ、JET 参加者が認識しない可能性もあるため、可能な場合は英語でも知らせあげると有益であると任用団体に再認識してもらうことも勧める。

全国 AJET 役員会は、直接的な指導又は任用団体を通じて、JET プログラム参加者の同僚に JET 参加者を非公式な集まりやイベントに誘うことを考慮するように促すことを勧める。例えば、JET 参加者がイベントなどに誘われたら意欲が全体的に高いということを任用団体に伝え、不慣れな環境の中で暮らしている外国人という JET 参加者が積極的に人間関係を作る契機が見つけられない場合もあるということを再認識してもらうこと等ができる。

## JTE と HRT との仕事

全国 AJET 役員会は、クレア及び任用団体が ALT を配属する際、JET 参加者の日本語能力と各配置が要求する日本語能力が合っているかを最も重要な条件にすることを検討するように勧める。日本語能力が必要な学校に日本語能力が低い ALT を配属すると、コミュニケーションが妨げられ、様々な場面で困難になるであろう。それにしても、ALT の配属が複雑なプロセスであり、このような状態が不可避な場合もあることも認識している。

全国 AJET 役員会は、任用団体が JTE・HRT の様々な責任に加えて ALT と会える時間を作るよう再認識してもらうことを勧める。その上、JTE・HRT に双方が同じ時間同じ場所という前提条件のある直接的な会話だけに頼らなく、お互いの都合がいい時に返事ができる SNS、メール、メモ等のコミュニケーションの方法の検討を促すことも勧める。

全国 AJET 役員会は、JTE・HRT の研修に、授業の計画と実行に ALT をよりよく活用することの利益についての情報を含めることを勧める。全国の JTE・HRT に提出された効果的で有益なチーム・ティーチングの事例も研修に含められるべきである。

全国 AJET 役員会は、任用団体が、学校で使われている教科書（教師用教科書が適当）を提供するように促すこと又は義務付けることを勧める。その上、授業計画を立てる援助として、仕事でインターネット・アクセスの提供に関し、提案又は要求を加えることを検討するように勧める。

## 英語クラブへの参加

全国 AJET 役員会は、将来の調査に英語クラブへの参加に関する質問を含めることを勧める。それに、学校で英語クラブの参加又は設立に興味を持っている ALT に提供できる資料や情報を作成するために三省及びクレアと協力することも勧める。その上に、任用団体に ALT の配属やスケジューリングをする際、英語クラブへの参加も考慮するように促す。

# 質問

## 第一質問：

今までは、クレアが教師経験や教育学位のある大学卒業生に適応な新役割を作ることで JET プログラムを拡張することを検討したことがあるでしょうか？例えば、平等な立場から学校と日本人外国語担当教員と協力し、教育や日本の経験がない新規 ALT の（教育的な）指導者になる English Co-Teacher（ECT）等。このような役割があれば、JET プログラムが多様な経験のある ALT を保てるようになります。将来には、このような提案を検討してもらえないでしょうか？

## 第二質問：

任用団体に必要とされたら、N3 より上級レベルの日本語能力試験のために補助金を提供することはクレアにとって可能でしょうか。

## 第三質問：

現在のメンタルヘルスサービスが足りない場合は、何を勧めたらいいでしょうか。学校に休日の許可をとることが難しいと述べる ALT もかなりおり、大勢の JET 参加者には 9～5 時しか空いてない現地のカウンセリングは非常に使いにくいです。（地元には英語を話すカウンセラーが 1 人しかいない東北等にとってこれはよくある状況。）

JET オンラインカウンセリングサービスのスカイプセッションが 5 回に限定されている理由は何でしょうか。AJET として、このサービスの拡張を推進するように、できることがありますか？

## 第四質問：

財務的な支援としては、今後 AJET の活動に対する補助金を提供することを検討したことがありますか。

## 第五質問：

2020 年東京オリンピックが近付き、AJET がボランティア活動で東京オリンピックを支える機会があると思いますか？ ラグビーカップ、オリンピック、鹿児島の国体等の際に、JET はどのように参加できますか？

