

初任日本語教師のワークエンゲージメントを支える 職務環境に関する研究：日本語学校で経験する仕事 の要求と資源に注目して

川口，泉

<https://hdl.handle.net/2324/7396308>

出版情報：Kyushu University, 2025, 博士（学術）, 課程博士

バージョン：

権利関係：Public access to the fulltext file is restricted for unavoidable reason (2)



氏 名 : 川口 泉

論文名 : 初任日本語教師のワークエンゲージメントを支える職務環境に関する研究 ―日本語学校で経験する仕事の要求と資源に注目して―

区 分 : 甲

論文内容の要旨

本研究は、日本語学校に勤務する初任日本語教師が経験する仕事の要求と資源に注目し、持続可能な職務環境の在り方を論じるものである。近年、日本における在留外国人の増加および多様化が著しい。日本語教育はこうした在留外国人の生活基盤として重要であるが、近年、日本語教育の質の維持・向上を目的とした日本語教育機関の認定に関する法律などの法整備が進んでいる。しかし一方で、現場における日本語教師を取り巻く環境には課題があると長年指摘されてきたものの、その理解や改善は進んでおらず、教育の質の維持・向上は教師一人ひとりの自助努力に依存している状況にある。加えて、教師不足や離職の問題はこれまでも認識されてきたが、こうした課題については十分に検討されてこなかった。こうしたことから、本研究では初任日本語教師が置かれている環境を、仕事の要求度－資源モデル（以下、JD-R モデル）の視点から理解することを試みる。本研究の構成は7章からなる。

序章では、日本語教育の重要性と法整備の進展を示す一方で、現場における初任日本語教師の困難や支援不足が十分に検討されていない現状を指摘した。そこで、JD-R モデルを用いて、初任日本語教師の経験する要求と資源の特定、そしてそれらの相互作用を検討し、ワークエンゲージメント（以下、WE）を支える職務環境を明らかにするという研究目的を示した。

第2章では、日本語教師養成、日本語学校、日本語教師に関する先行研究を概観し、現場の課題を断片的に捉える研究は存在するものの、初任日本語教師の視点から包括的に職務環境を理解しようとする研究が不足していることを指摘した。これを踏まえ、以下の3つの研究課題を設定した。

- (1) 初任日本語教師が入職後に経験する仕事の要求はどのようなものか。
- (2) 初任日本語教師の WE の変化に影響を及ぼす仕事の要求と資源はどのように相互に関係し、どのようなタイミングで機能しているか。
- (3) 初任日本語教師の仕事の資源の拡充を阻害する可能性のある組織文化的要因は何か。

第3章では、研究方法について述べた。JD-R モデルを理論的枠組みに据え、ポスト実証主義に基づく質的アプローチを採用し、日本語教師20名を対象にインタビューおよびライフラインチャートを用いてデータを収集・分析する方法を示した。

第4章では、初任日本語教師の経験する仕事の要求を、授業実践、学習者対応、授業準備など6つのカテゴリーに分類し、さらに個人、クラス、組織・社会の3つの階層に整理した結果を示した。その結果、教師不足や非正規雇用の多さを背景に、即戦力として過度な裁量と負担を抱え込む構造的課題が存在することが明らかとなった。

第5章では、ライフラインチャートをもとに、入職後から3年目までの WE の推移を分析し、多様なパターン（下降→上昇、上昇→下降→上昇など）を確認した。WE の回復や維持には先輩教師の支

援、役割の付与、学習者との関係といった資源が寄与していたが、要求と資源の表裏一体性や、要求が資源へと転化するプロセスも見出された。資源の機能は一義的ではなく、信頼関係の有無や多様性を尊重する職場文化など、文脈的要因が資源としての有効性を左右することも示された。

第6章では、第4章および第5章において収集された語りに見られた、初任日本語教師の日本語学校や日本語教師が持つ価値観、組織文化に対する批判的なまなざしに注目した。こうしたまなざしは、改善意識や違和感として表出する場合もあれば、改善が見込めないという前提のもと、離職や転職を志向する形で現れる場合もあった。特に、初任日本語教師の視点からは「正解は一つではない」、「自力で乗り越えるべき」といった価値観や献身的な姿勢が、これまで待遇や職務環境の改善を阻んできた組織文化的要因として捉えられており、こうした価値観が職場改善の障壁となっている可能性が示唆された。

結章では、以上の分析を総括した上で、初任日本語教師が安心して持続的に働き続けるためには、過度に個人の裁量にゆだねられている現状を見直すこと、日本語教師の多様性に応じて多層的かつ選択可能な資源を提供すること、そして互いの実践知を共有し、他者の経験に学ぶことが正当化される組織文化を醸成することが不可欠であると結論付けた。