

アメリカの大学図書館における
学生アシスタントについて

筑波大学
図書館情報メディア研究科
2014 年 3 月
羅 秋芬

目 次

1	はじめに.....	1
1.1	研究背景と目的.....	1
1.2	研究方法.....	2
1.3	先行研究.....	3
1.4	論文構成.....	4
2	アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷.....	5
2.1	学生アシスタントの定義.....	5
2.2	大学図書館のスタッフの量的変遷.....	5
2.2.1	19世紀半ばから現在まで大学図書館スタッフ数の変化.....	5
2.2.2	19世紀半ばから現在まで学生アシスタント数の変化.....	8
2.2.3	大学図書館スタッフ種別の変化.....	13
2.3	学生アシスタントの役割・意義の変遷.....	16
2.3.1	学生アシスタントの役割の変遷.....	16
2.3.2	学生アシスタントの意義の変遷.....	18
2.4	学生アシスタントのトレーニング方法の変遷.....	19
2.5	考察.....	23
3	アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況.....	25
3.1	調査方法と質問項目.....	25
3.1.1	質問紙調査の方法.....	25
3.1.2	質問紙調査の項目.....	27
3.1.3	インタビュー調査の概要.....	29
3.2	質問紙調査の回収状況.....	32
3.3	学生アシスタントの雇用状況.....	35
3.3.1	学生アシスタントの雇用.....	35
3.3.2	学年別の学生アシスタントの分布.....	36
3.3.3	大学図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合.....	37
3.3.4	学生アシスタントが週当たりの勤務時間の平均値.....	38
3.3.5	図書館学生委員会等の有無と学生メンバー数.....	39
3.4	学生アシスタントに関する予算.....	39
3.4.1	学生アシスタントの有償無償の採用状況.....	39
3.4.2	学生アシスタントの財源.....	40
3.4.3	Work-Study 助成状況.....	40
3.4.4	学生アシスタントの人件費の割合.....	41
3.5	学生アシスタントのトレーニングの状況.....	42
3.5.1	トレーニングとトレーニングの予算の有無.....	42
3.5.2	学生アシスタントに対するオリエンテーションの有無と内容.....	43
3.5.3	学生アシスタントに対するトレーニング期間.....	44
3.5.4	学生アシスタントのスーパーバイザーとトレーナー.....	46
3.5.5	学生アシスタントの ITTPC 資格の所持状況.....	48
3.6	考察.....	48
3.6.1	学生アシスタントの雇用状況.....	48
3.6.2	学生アシスタントの採用予算状況.....	50
3.6.3	学生アシスタントのトレーニング状況.....	50
4.	学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法.....	53
4.1	学生アシスタントの基幹業務.....	53
4.2	基幹業務のトレーニング方法と効果.....	55
4.2.1	貸出と返却の手続き（基幹業務 1）のトレーニング方法と効果.....	55
4.2.2	配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法と効果.....	56
4.2.3	ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務 3）のトレーニング	

方法と効果.....	58
4.2.4 レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法と効果.....	59
4.2.5 サービスデスクでの電話応対（基幹業務 5）のトレーニング方法と効果.....	61
4.2.6 ICT に関する質問の応対（基幹業務 6）のトレーニング方法と効果.....	62
4.2.7 ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法と効果.....	63
4.2.8 講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法と効果.....	64
4.2.9 館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法と効果.....	66
4.2.10 製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法と効果.....	67
4.2.11 日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法と効果.....	68
4.2.12 アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法と効果.....	69
4.3 考察.....	71
4.3.1 学生アシスタントの基幹業務.....	71
4.3.2 学生アシスタントのトレーニング方法と効果.....	72
5 学生アシスタントに関する意識と考え.....	74
5.1 アメリカの大学図書館側の学生アシスタントに関する意識.....	74
5.1.1 学生アシスタントを雇用するメリット.....	74
5.1.2 学生アシスタントを雇用するデメリット.....	75
5.1.3 学生アシスタントの採用戦略.....	77
5.1.4 学生アシスタント雇用に関する計画.....	78
5.2 学生アシスタント側の考え.....	81
5.3 考察.....	85
5.3.1 アメリカの大学図書館側の意識.....	85
5.3.2 学生アシスタントの考え.....	87
6 考察.....	88
6.1 アメリカの大学図書館におけるスタッフ数の変化.....	88
6.2 学生アシスタントの雇用の実態と問題点.....	89
6.3 学生アシスタントの役割と基幹業務.....	90
6.4 学生アシスタントのトレーニング.....	91
6.5 学生アシスタントを雇用する財源.....	91
6.6 学生アシスタントを雇用するメリットと意義.....	92
6.7 おわりに.....	92
謝辞.....	94
参考文献.....	95
付録.....	98

図表目次

図 2-1	12 大学図書館の全スタッフ数の平均値の推移（1907/08~1961/62）	7
図 2-2	ARL 統計の回答館数の推移（1962/63~2010/2011）	8
図 2-3	大学図書館の全スタッフ数の平均値の推移（1962/63~2010/11）	8
図 2-4	FWS の歳出予算の推移（1980~2012 年度）	10
図 2-5	学生アシスタント数の平均値の推移（1962/63~2010/11）	10
図 2-6	図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合の推移（1962/63~2010/11）	11
図 2-7	学生アシスタント数と図書館スタッフ数に占める割合の推移（2000/01~2012/13）	12
図 2-8	図書館のスタッフ種別の人数の平均値の推移（1962/63~2010/2011）	13
図 2-9	図書館のスタッフ種別の人数の平均値の推移（2000/2001~2012/2013）	14
図 2-10	専門スタッフ種別の人数の平均値の推移（2000/2001~2012/2013）	14
図 2-11	学生アシスタントのトレーニング方法の採用分布	22
図 2-12	CAI の商用のプログラム採用の分布	23
図 3-1	質問紙調査のログイン画面	26
図 3-2	質問紙調査のオンライン入力画面	27
図 3-3	MLIS の有無（N=129）	33
図 3-4	学生数の分布（N=127）	34
図 3-5	学生アシスタント雇用の有無（N=133）	35
図 3-6	学生アシスタントとしての学外の学生の雇用の有無（N=118）	36
図 3-7	学年別の学生アシスタントの分布	37
図 3-8	大学図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合	38
図 3-9	週当たりの勤務時間の平均値の分布（N=110）	38
図 3-10	図書館学生委員会等の設置の有無（N=120）	39
図 3-11	学生アシスタントの有償無償の採用状況	40
図 3-12	学生アシスタントの財源（複数回答可、N=120）	40
図 3-13	学生アシスタントにおける Work-Study 助成の状況	41
図 3-14	図書館の人件費に占める学生アシスタントの人件費の割合（N=108）	42
図 3-15	学生アシスタントのトレーニング予算の有無（N=121）	43
図 3-16	学生アシスタントに対するオリエンテーションの有無（N=121）	43
図 3-17	学生アシスタントに対するオリエンテーションの内容（複数回答可、N=100）	44
図 3-18	学生アシスタントに対する事前研修期間（N=43）	45
図 3-19	学生アシスタント一人当たりの事前研修期間（N=19）	45
図 3-20	学生アシスタントの OJT 期間（N=91）	46
図 3-21	学生アシスタント一人当たり OJT 期間（N=89）	46
図 3-22	学生アシスタントのスーパーバイザー（複数回答可、N=120）	47
図 3-23	学生アシスタントのトレーナー（複数回答可、N=120）	47
図 4-1	学生アシスタントの基幹業務（複数回答可、N=121）	54
図 4-2	貸出と返却の手続き（基幹業務 1）のトレーニング方法（複数回答可、N=116）	55
図 4-3	貸出と返却の手続き（基幹業務 1）のトレーニング方法の効果	56
図 4-4	配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法	56
図 4-5	配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法の効果	57
図 4-6	ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務 3）のトレーニング方法	58
図 4-7	ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務 3）のトレーニング方法の効果	59
図 4-8	レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法	59

図 4-9	レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法の効果.....	60
図 4-10	サービスデスクでの電話応対（基幹業務 5）のトレーニング方法.....	61
図 4-11	サービスデスクでの電話応対（基幹業務 5）のトレーニング方法の効果.....	62
図 4-12	ICT に関する質問の応対（基幹業務 6）のトレーニング方法.....	62
図 4-13	ICT に関する質問の応対（基幹業務 6）のトレーニング方法の効果.....	63
図 4-14	ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法.....	63
図 4-15	ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法の効果.....	64
図 4-16	講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法.....	65
図 4-17	講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法の効果.....	65
図 4-18	館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法.....	66
図 4-19	館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法の効果.....	67
図 4-20	製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法.....	67
図 4-21	製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法の効果.....	68
図 4-22	日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法.....	68
図 4-23	日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法の効果.....	69
図 4-24	アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法.....	70
図 4-25	アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法の効果.....	70
図 5-1	学生アシスタントを雇用するメリット.....	75
図 5-2	学生アシスタントを雇用するデメリット.....	76
図 5-3	学生アシスタントの採用戦略.....	78
図 5-4	学生アシスタントの雇用計画.....	80
表 2-1	Gerould Statistics の対象大学一覧.....	6
表 2-2	アメリカの大学図書館における学生アシスタントの役割の変遷.....	16
表 3-1	質問紙調査のサンプル.....	26
表 3-2	インタビュー調査の対象.....	30
表 3-3	インタビューにおける主な質問項目.....	31
表 3-4	質問紙調査の回収状況.....	32
表 3-5	対象者の職位.....	32
表 3-6	高等教育機関種別の回答分布.....	33
表 3-7	設置区分の回答分布.....	33
表 3-8	図書館のスタッフの配置状況.....	34
表 3-9	学生アシスタントの週あたりの勤務時間の平均値.....	38
表 3-10	図書館委員会等の学生メンバー数.....	39
表 3-11	学生アシスタントの人件費の割合.....	41
表 3-12	学生アシスタントへのトレーニングの有無.....	42
表 3-13	学生アシスタントの ITTPC 資格の所持の有無.....	48
表 5-1	インタビュー調査の対象（学生アシスタントのみ）.....	81

1 はじめに

1.1 研究背景と目的

アメリカの大学図書館における学生アシスタントは、質量ともに不可欠な人的資源となっている。本研究の目的は、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を量的に明らかにすることにある。

アメリカの大学図書館における学生アシスタントにあたる呼称は、時代や組織によって異なる。例えば、page、janitor、student helper、student employee、student assistant である。本研究では、大学図書館で図書館業務に従事する学生を学生アシスタントと定義する。

アメリカの大学図書館における学生アシスタントの歴史は、19 世紀半ばまでさかのぼることができる。たとえば、1853 年のライブラリアン会議 (Librarians' Conference) で Utley (G.B. Utley) は、当時、既にいくつかの大学図書館で学生アシスタントが雇用されていたことを発表している¹。

アメリカの大学図書館における学生アシスタントは、大学図書館という場で、質量ともに不可欠な人的資源となっている。まず、学生アシスタントの量的観点からは、1962 年度から 2010 年度にかけて、北米研究図書館協会 (Association of Research Libraries: 以下 ARL と省略) の統計から、図書館スタッフ数 (FTE) に占める学生アシスタント数の割合はおおむね 19%から 24%の間で変動している。

次に、学生アシスタントを質的観点からみてみたい。Tolppanen²の 2009 年の調査によれば、94 館の回答館のアクセス・サービス部門 (Access Service departments) において、学生アシスタントに課せられた業務として 85 種類が明らかにされた。学生アシスタントは、貸出や、配架、図書の修復など定型的な業務だけでなく、ILL サービスやレファレンス・サービスなども担っているとの結果が報告されている。また、近年、ラーニング・コモンズの登場などの大学図書館における学習支援空間の変化により、学生アシスタントの役割がますます大きくなってきている。たとえば、ラーニング・コモンズのリサーチ・ヘルプデスク、テクノロジー・ヘルプデスクなどを学生アシスタントが担当しているケースもある。コンピューターのトラブル・シューティングなどの情報通信技術支援から、レファレンス・サービスまで幅広いサービスを学生アシスタントが提供しているのである³。

さらに、学生アシスタントの意義に着目する必要がある。呑海・溝上は、大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義について、(1) サービス再考・創出の機会、(2) 学生のニーズの把握、(3) 質問しやすい環境の実現、(4) 学習の機会・実践の場の提供の 4 点を指摘している⁴。

このように、アメリカの大学図書館における学生アシスタントは、大学図書館という場で質量ともに不可欠な人的資源となっている。しかし、19 世紀半ばから現在まで、大学図書館における学生アシスタントについての研究は続けられているものの、1983 年

¹ Stone, Elizabeth W. American Library Development. 1600-1899. H. W. Wilson Company, 1977, p.116.

² Tolppanen, B. P.; Derr, J. A Survey of the Duties and Job Performance of Student Assistants in Access Services. Taylor and Francis, 2009, 6(3), p321.

³ 呑海沙織, 溝上智恵子. 大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義. 図書館界, 2011.7, 63(2), p.176-184.

⁴ 呑海沙織, 溝上智恵子. 大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義. 図書館界, 2011.7, 63(2), p.176-184.

Morris⁵の調査以降、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を広く把握しようとするものは管見の限りみられない。

そこで、本研究では、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を量的に明らかにすることを目的とする。具体的には学生アシスタントの実態について、学生アシスタントの規模や、財源、研修期間、基幹業務、トレーニング方法などを明らかにする。

1.2 研究方法

本研究では、文献調査および、質問紙調査、インタビュー調査を用いる。

文献調査によって、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの歴史的変遷について考察する。質問紙調査は、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用実態を量的に明らかにすることを目的とする。インタビュー調査は、質問紙調査の補完として、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用とトレーニング状況を明らかにする。また、大学図書館の学生アシスタントという仕事について、学生アシスタントの考えも明らかにすることを試みる。具体的な研究方法は下記のとおりである。

(1) 文献調査

文献調査について、Library Literature & Information Science Index、Library Science と Library and Information Science Abstracts という三つのデータベースで student assistant、student employee、student worker、三つのキーワードで検索し、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用に関する文献を収集し、学生アシスタントの意義・役割及びトレーニング方法の変遷を明らかにする。

(2) 質問紙調査

本質問紙調査の調査対象としてのアメリカの大学図書館 571 館は、ALD (American Library Directory) に掲載されている 2890 館から 20%無作為抽出した。

ALD から大学図書館の名前や住所を含むデータを収集し、コミュニティ・カレッジ図書館とコミュニティ・カレッジ以外の大学図書館という二つの対象リストを作成した。それぞれの対象リストからランダムに抽出した結果、コミュニティ・カレッジ図書館は 216 館、コミュニティ・カレッジ以外の大学図書館は 360 館となった。合計 576 館であった。住所不明など原因として、最終的に、216 のコミュニティ・カレッジ図書館と 355 のコミュニティ・カレッジ以外の大学図書館、合計 571 の大学図書館を対象とした。

質問紙は、各図書館のディレクターに郵送した。回収方法は、郵送とオンライン入力二つの選択制とした。オンライン入力時に認証を必要とするため、各館に ID とパスワードを配布した。

質問内容は、主に下記の三つである。

- ① 学生アシスタントの数、学年別の分布、財源、勤務時間、研修期間など
- ② 学生アシスタントの基幹業務、それぞれ基幹業務のトレーニング方法と効果など
- ③ 学生アシスタントのメリット、デメリット、採用戦略、雇用計画

質問紙は、2013 年 7 月 10 日付で送付し、回答期限は 8 月 28 日とした。その後、督促

⁵ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

状は 2013 年 9 月 3 日に郵送し、9 月 30 日を回答期限とした。回答館 139 館であり、回収率は 24.3%であった。なお、回答館 139 館のうち、約 75.5% (105 館) はオンラインで回答した。

(3) インタビュー調査

本研究では、半構造化インタビュー調査を行った。調査対象は、ワシントン大学 (University of Washington) のスツアロー・アンド・アレン図書館 (Suzzallo and Allen Library) とオデガード学習図書館 (Odegaard undergraduate library)、ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館 (North Seattle Community College library)、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館 (Tacoma Community College library)、オクシデンタル・カレッジ図書館 (Occidental College library) のアメリカの四大学 5 図書館である。それぞれの大学図書館における、学生アシスタントの雇用及びトレーニングを担当するスタッフと学生アシスタントを対象に、インタビュー調査を行った。調査期間は、2013 年 10 月 2 日から 2013 年 10 月 12 日までである。

1.3 先行研究

アメリカ大学図書館における学生アシスタントに関する主要な調査は、下記の三つである。

(1) Morris⁶は、1983 年に ALD (1982) から 10 人以上の学生アシスタントを雇用する 795 館の大学図書館を母集団として、20% (159 館) の図書館を無作為抽出し、大学図書館における学生アシスタントの基幹業務やトレーニング方法と資料、および効果に関する質問紙調査を行った。この調査の回答率は 72% (114 館) であった。

(2) Kathaman ら⁷は、Clip Note (The College Library Information Packet Note) の委員会のメンバー 245 の有効メールアドレスにオンライン調査の URL の情報を送った。その結果、回答数 158、回答率は 65%であった。小規模学術図書館における学生アシスタントの雇用に関する一般方針や、雇用のプロセス、人件費、オリエンテーションの有無と内容、トレーニングの有無、トレーニングの評価の有無、学生アシスタントの賃金、学生アシスタントのスーパーバイザーなどの状況を明らかにした。

(3) Tolppanen⁸は、貸出問題に関するフォーラム・ディスカッション (Lib-Circplus@princeton.edu ----- Library Circulation and Related Issues mailing list) のメーリングリストに調査協力の依頼状とオンライン調査の URL の情報を送った。調査は学術図書館を対象として、貸出部門の学生アシスタントが従事する業務に関する調査を行った。回答数は 94 館であり、回答者は学生アシスタントのスーパーバイザーであった。調査の結果、図書館業務 85 種類のうち、学生アシスタントの基幹業務は 19 種類であることを明らかにした。

⁶ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

⁷ Kathaman, Michael D.; Kathman, Jane M. Managing student employees in college libraries. 3rd ed., Chicago, Association of College and Research Libraries, 2006, 198p.

⁸ Tolppanen, B. P.; Derr, J. A Survey of the Duties and Job Performance of Student Assistants in Access Services. Taylor and Francis, 2009, 6(3), p313-323.

1.4 論文構成

本論文は、6章から構成される。第1章では、本研究の研究背景と目的、研究方法、先行研究、論文構成について述べた。

第2章では、先行文献と統計資料から、学生アシスタントの量的変遷を明らかにする。また、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの意義・役割及びトレーニング方法の変遷に着目し、学生アシスタントの役割・意義及びトレーニング方法を明らかにする。

第3章は、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの量的実態を明らかにすることを目的とする質問紙調査とインタビュー調査の結果及び考察である。調査の項目は、学生アシスタントの雇用の有無、学生アシスタントの規模、学年別の分布、財源、勤務時間、学生アシスタントを対象としたオリエンテーション、研修期間、スーパーバイザー、トレーナーなどである。

第4章は、質問紙調査とインタビュー調査の結果に基づいて、学生アシスタントの基幹業務ごとのトレーニング方法と効果について、分析と考察を行う。

第5章は、学生アシスタントに関する大学図書館側の意識と学生アシスタントの考えを明らかにする。アメリカの大学図書館側の意識は、質問紙調査とインタビュー調査の結果に基づいて考察し、学生アシスタント側の考えは、学生アシスタントと対象としたインタビュー調査の結果から分析する。

第6章では、本研究で明らかになった結果を考察する。

2 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

本章では、先行文献と統計資料から、学生アシスタントの量的変遷を明らかにする。また、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの意義・役割及びトレーニング方法の変遷に着目し、学生アシスタントの役割・意義及びトレーニング方法を明らかにする。

2.1 学生アシスタントの定義

本節では、学生アシスタントの呼称と定義を整理する。アメリカの大学図書館における、学生アシスタント (Students Assistant) は、時代や組織によって、様々な呼称が存在する。例えば、初期には Page、Janitor と呼ばれ、後に Student Helper、Student Employee、Student Assistant などと呼ばれるようになった。Student Assistant、即ち学生アシスタントという呼称は 1907 年の文献で使われ始めた⁹。

学生アシスタントは、1966 年、アメリカ図書館協会 (America Library Association: ALA) によって、「学生アシスタントは、パートタイムのスタッフとして雇用され、一般に大学、カレッジ、学校の図書館で、専門的なスタッフの監督の下に、非技術・非専門的職務を担当するスタッフである」¹⁰と定義されている。また、『ALA 図書館情報学辞典』では、「学生アシスタントとは、大学図書館や学校図書館やメディア・センターのパートタイムの職員であり、同時に当該図書館が属する機関の正規の登録学生である。普通、事務的な仕事に就き、時間単位で賃金を支払われる」¹¹と定義されている。また、呑海・溝上は、大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントを、「自発的、自立的に学習支援に関与し、図書館スタッフの一員としての働きをする学生スタッフ」¹²と定義している。

本研究では、有償無償に関わらず、大学図書館で図書館業務に従事する学生をすべて、学生アシスタントという名称で統一することとする。

2.2 大学図書館のスタッフの量的変遷

本節では、大学図書館のスタッフと学生アシスタントの量的な変化について、考察を行う。

2.2.1 19 世紀半ばから現在まで大学図書館スタッフ数の変化

19 世紀半ばのアメリカでは、大学図書館数も蔵書数もまだ少なかった。例えば、1850 年の学術図書館に関する統計では、31 州と Columbia 地区も含めて、126 館のみであった。同年 1 月の報告書『低質な大学図書館蔵書 (Poor Quality of College Library Collection)』では、25,000 冊を超える大学図書館は一館しかないと報告されている。その一館とはハーバード大学であり、蔵書は 76,000 冊であった。そのたブラウン大学に 23,000 冊、エール大学に 20,515 冊が所蔵されていることが報告された¹³。

⁹ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

¹⁰ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

¹¹ Young, Heartsill. ALA 図書館情報学辞典. 丸山昭二郎, 高鷲忠美, 坂本博訳. 丸善株式会社, 1988, p.29.

¹² 呑海沙織.; 智恵子溝上. 大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義. 図書館界, 2011.7, 63(2), p.181.

¹³ Stone, Elizabeth W. American Library Development. 1600-1899. H. W. Wilson Company, 1977, p.115.

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

以上のように、19 世紀半ばの大学図書館は、現代の大学図書館のように大学の核として機能していたわけではなかったと言える。むしろ、大学の片隅あるいは周縁に位置付けられていると考えられる。19 世紀半ばは、アメリカの学術図書館の規模も小さく、開館時間は週に数時間しかなかったため、図書館サービスも少なかった。しかも、利用者に厳しい制限が課させられていた¹⁴。また、ライブラリアンのほとんどがパートタイム職員であり、大学の教員が兼任していた¹⁵。例えば、1853 年のライブラリアン会議に参加したライブラリアンの多くの主要な職務は、教員であった¹⁶。

19 世紀半ばから 1960 年代まで、アメリカの高等教育の発展や、図書館に対するニーズの増加に伴って、ライブラリアンの人数も増加してきたことが推測できる。Gerould は、1907 年度から 1961 年度まで、表 2-1 のような 12 大学を対象とした統計を作成した。

表 2-1 Gerould Statistics の対象大学一覧

1	カリフォルニア大学バークレー校 (University of California、 Berkeley)
2	ミネソタ大学 (University of Minnesota)
3	イリノイ大学 (University of Illinois)
4	ミズーリ大学 (University of Missouri)
5	インディアナ大学 (Indiana University)
6	ネブラスカ大学 (University of Nebraska)
7	アイオワ大学 (University of Iowa)
8	オハイオ州立大学 (Ohio State University)
9	カンザス大学 (University of Kansas)
10	ワシントン大学 (University of Washington)
11	ミシガン大学 (University of Michigan)
12	ウィスコンシン大学 (University of Wisconsin)

この Gerould Statistics による 12 大学図書館の全スタッフ数の平均値の変化を表した結果が図 2-1 である。

図 2-1 のように、図書館スタッフ数 (janitor、pages と学生アシスタントを含まない) の平均値は、1907/08 から 1929/30 にかけて、13.5 名から 50.4 名までの間を緩やかに増加している。その後 1933/34 には、45.8 名まで減少し、その後またゆるやかに増加し、1945/46 には、73.9 名となった。1930 年代初頭、スタッフ数の平均値が減少したのは、世界大恐慌が原因であると考えられる。続いて、1945/46 から 1961/62 まで、第二次世界大戦後、大学図書館の規模が著しく膨大するに伴って、図書館スタッフ数の平均値は大幅に増加している。図書館スタッフ数の平均値は、1945/46 の 73.9 名から 1961/62 の 177.7 名になった。特に 1945/46 から 1949/50 にかけて急激に増加し、わずか 4 年間で、50.5 名増加したことがわかる。

¹⁴ Shiflett, Orvin Lee. The Origins of American Academic Librarianship. The Florida State University, 1979, Ph. D. thesis.

¹⁵ Shiflett, Orvin Lee. The Origins of American Academic Librarianship. The Florida State University, 1979, Ph. D. thesis.

¹⁶ Stone, Elizabeth W. American Library Development, 1600-1899. H. W. Wilson Company, 1977, p.116.

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

図書館スタッフ数の平均値は、1907/08 から 1961/62 にかけて、54 年間で 12 倍以上増加している。特に、第二次世界大戦後 4 年間で、図書館スタッフ数の平均値が著しく増加したことが分かる。

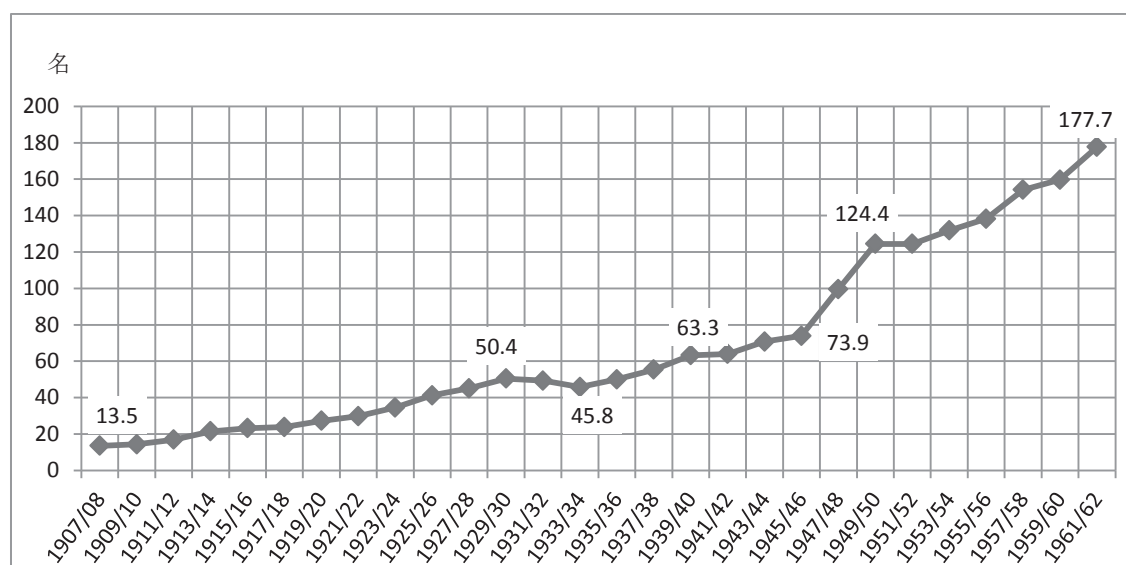


図 2-1 12 大学図書館の全スタッフ数の平均値の推移 (1907/08~1961/62)

*Gerould Statistics の Table 3.4 より作成

次に、1962/63 から 2010/11 までの ARL 加盟館の図書館スタッフ数の平均値の推移を調べた。1966/67 および 1968/69 は『Cumulated ARL university library Statistics, 1962-63 through 1978-79』¹⁷、それ以外は ARL 統計に基づいて集計した。なお、ARL 統計は 1962/63 から 1966/67 までは、学生アシスタントの数ではなく年間勤務時間が掲載されている。1963/64 の ARL 統計では年間勤務時間 1800 時間が 1 名 (FTE) に相当するため、1962/63 から 1966/67 までの学生アシスタント数はこの数字をもとに換算した。また、大学図書館のスタッフ数は、専門スタッフ数、非専門スタッフ数と学生アシスタント数の合計とした。なお、1962/63 から 2010/11 にかけて、ARL 統計に回答した北米大学図書館の数は、図 2-2 のように、1962/63 の 63 館から次第に増加し、1962/63 には 115 館となっている。

¹⁷ Association of Research Libraries. "Cumulated ARL university library Statistics, 1962-63 through 1978-79". Washington, D.C., 1981, 163p.

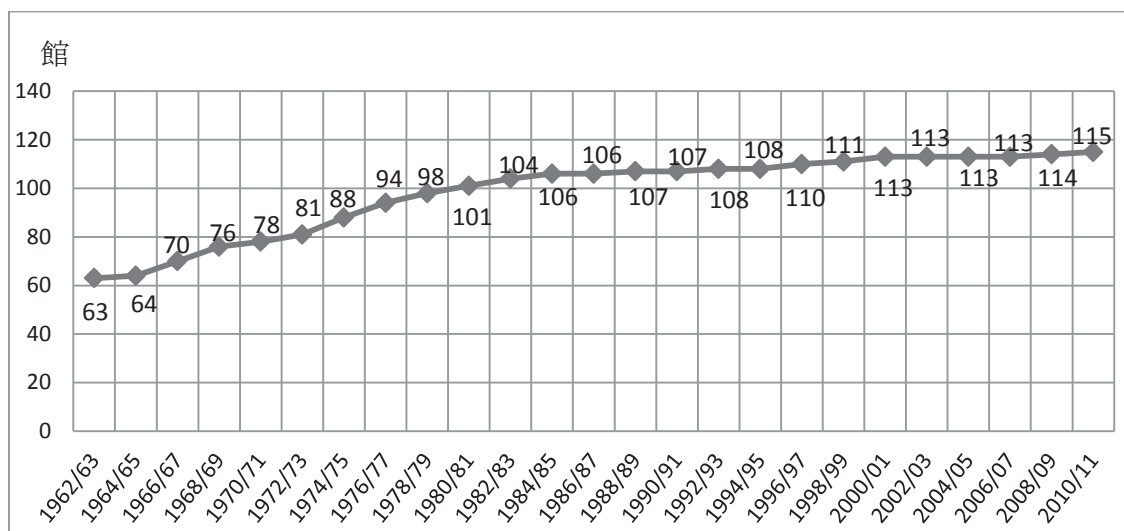


図 2-2 ARL 統計の回答館数の推移 (1962/63~2010/2011)

*ARL Statistics より作成

図 2-3 は、大学図書館の全スタッフ数 (FTE) の平均値の推移を表したものである。1962/63 から 1970/71 にかけて、179.7 名から 301.1 名と激増している。その後、1991/1992 まで微増しているが、その後、減少傾向にある。

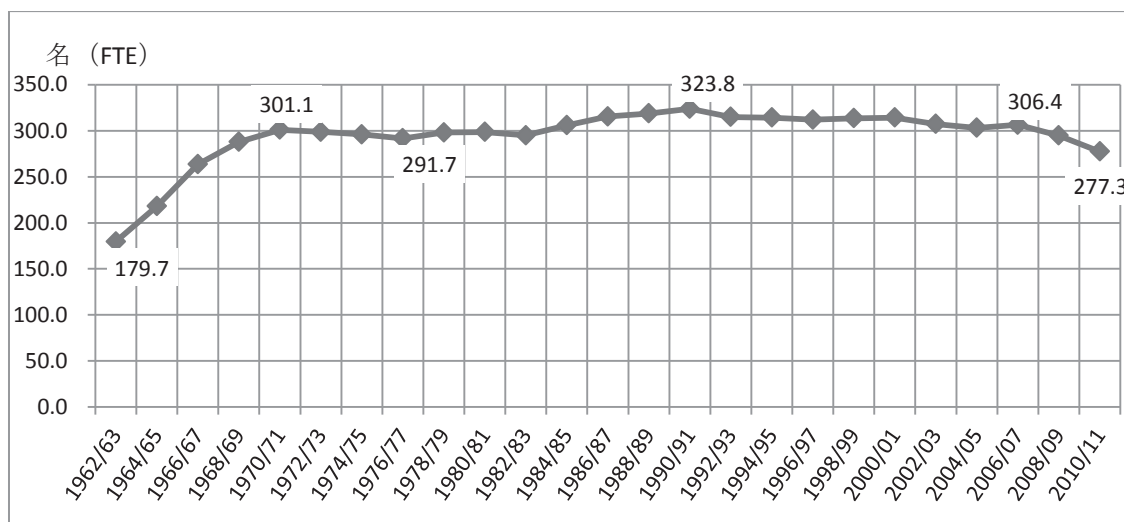


図 2-3 大学図書館の全スタッフ数の平均値の推移 (1962/63~2010/11)

*ARL Statistics より作成

以上のように、大学図書館における、全スタッフ数は、およそ 20 世紀初めから 1970 年代半ばまで次第に増加した。特に第二次世界大戦後の数年の増加が顕著である。1970 年代から 1980 年代までは微増し、1990 年代初頭からやや減少していることが明らかになった。

2.2.2 19 世紀半ばから現在まで学生アシスタント数の変化

19 世紀半ばより、いくつかの大学図書館で学生アシスタントが雇用されている。例えば、1853 年のライブラリアン会議で Utley (G.B. Utley) は、当時、既にいくつかの大学

第二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

図書館で学生アシスタントが雇用されていたことを発表している¹⁸。

1900 年以降、学生数、図書館蔵書数、スタッフ数が増加するに伴って、大学図書館に学生アシスタントが導入され始め、増加した¹⁹。例えば、ブラウン大学では、1893 年から 1930 年にかけて、学生数は 550 名から 2200 名に増え、図書館蔵書数は約 80,000 冊から 400,000 冊に増加した。当初、スタッフ数は 3 名（うち 1 名が学生アシスタント）であったものが、1930 年には 25 名（うち 17 名が学生アシスタント）に増加した²⁰。

さらに、1926 年のアメリカ図書館協会（ALA）の調査によって、大学図書館で学生アシスタントは広範的に採用されていることが明らかにされた²¹。その後、1935 年から 1943 年にかけて、大学図書館の学生アシスタントの人数が著しく増加している。その原因のひとつとして、NYN（National Youth Administration）というプログラムの実施が考えられる²²。

1950 年代にも学生アシスタントの人数は増加したが、特に 1960 年代は学生アシスタントの躍進とされている²³。その要因として、FWS（The Federal Work-Study）の前身である CWSP（The College Work Study Program）というプログラムが 1964 年から実施されたことをあげることができる。FWS プログラムは、連邦奨学金の一種であり、高等教育機関内、あるいは高等教育機関が認めた機関外での仕事に対する報償として支払われる。キャンパス・ベースで 75% まで連邦政府が負担し、残額は各高等教育機関が負担する²⁴。Work Study 助成金は、財政援助が必要な学生に対する財政援助である²⁵。

米国教育省によって公開されている 1980 年から 2012 年までの FWS 予算の 1980 年から 2012 年の推移を図 2-4 に示す²⁶。

¹⁸ Stone, Elizabeth W. American Library Development. 1600-1899. H. W. Wilson Company, 1977, p.116.

¹⁹ White, Emilie C. Student assistants in academic libraries: from reluctance to reliance. The Journal of Academic Librarianship, 1985, 11(2), p.93.

²⁰ Harry Lyman Koopman, The student assistant and library training. Libraries, 1930.5, (35), p.87.

²¹ American Library Association. A survey of libraries in United States. American Library Association, 1926.

²² Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

²³ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

²⁴ 独自行政法人日本学生支援機構. “アメリカにおける奨学制度に関する調査報告書” 独自行政法人日本学生支援機構, 2012.2.

²⁵ ED.gov. Education Department.. FEDERAL WORK STUDY (FWS) PROGRAM. ED.gov. Education Department.. <http://www2.ed.gov/programs/fws/index.html>, (参照: 2014-2-13).

²⁶ ED.gov. Education Department. Budget History Table: 1980-2012. <http://www2.ed.gov/about/overview/budget/history/index.html>, (参照: 2012-12-23).

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

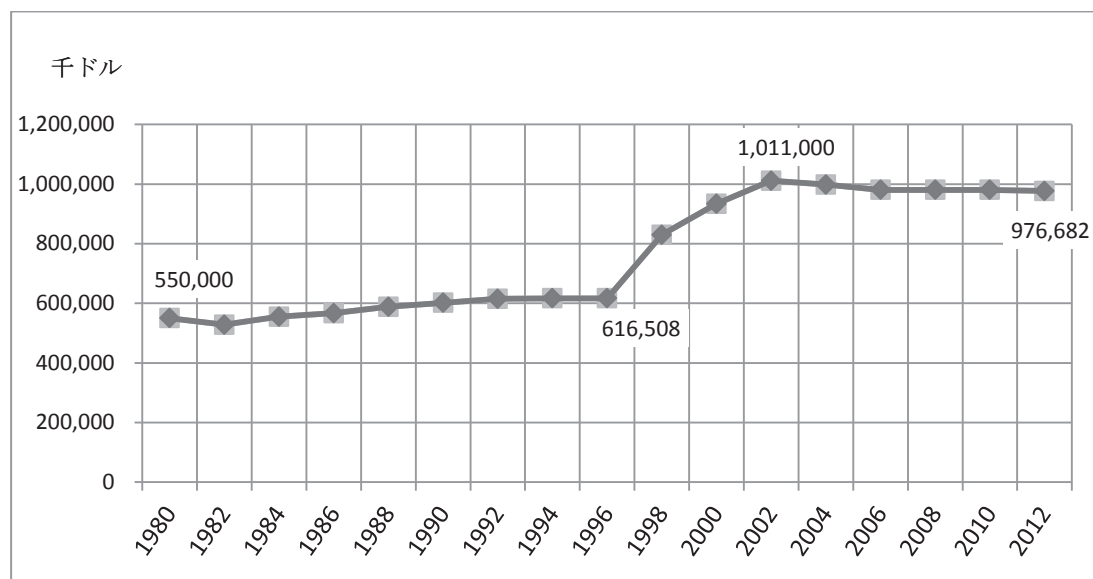


図 2-4 FWS の歳出予算の推移 (1980~2012 年度)

*ED.gov. Education Department Budget History Table: 1980-2012 より作成

図2-4のように、FWSの予算は1980年度から1996年度までゆるやかに増加している。その後、1996年度から2001年度まで、わずか6年間で約64%と大幅に増加している。

ARL 統計では、1949/50 から学生アシスタントの年間給与に関する項目が、1949/50 から1961/62までは、学生アシスタントの給与合計という項目が加えられた。1962/63から1966/67までは給与に代わって、学生アシスタントの年間勤務時間という項目が掲載されるようになり、学生アシスタント数は年間勤務時間として1800時間で除した数字となっている。1967/68から2010/11までは、学生アシスタント数(FTE)の数値となっている。図2-5は、1962/1963から2010/2011までの学生アシスタント数(FTE)の平均値の推移を表したものである。

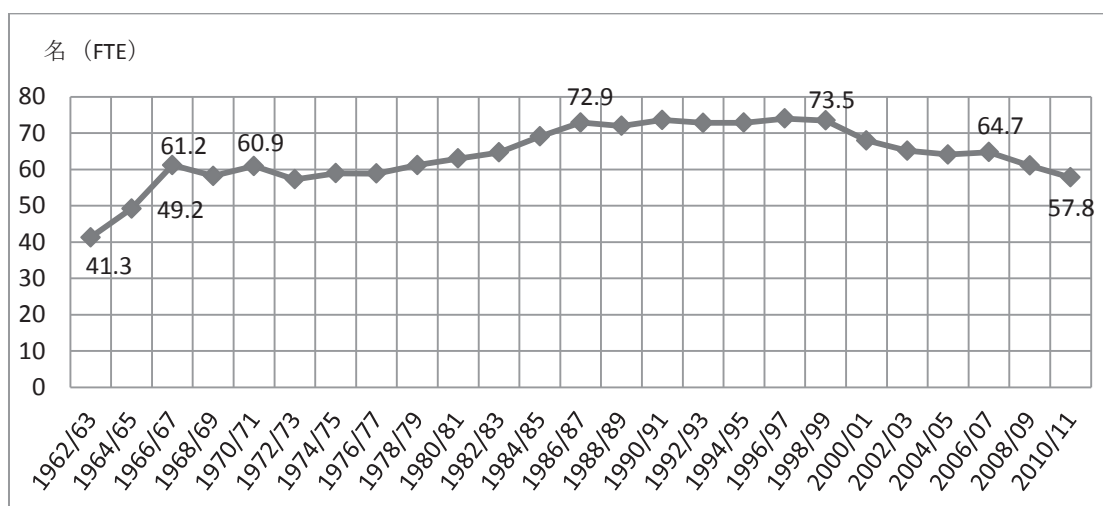


図 2-5 学生アシスタント数の平均値の推移 (1962/63~2010/11)

*ARL Statistics より作成

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

学生アシスタント数（FTE）の平均値は、1962/63 から 1966/67 まで 41.3 名から 61.2 名と大幅に増加している。1966/67 から 1998/99 までは微増しているものの、その後次第に減少している。

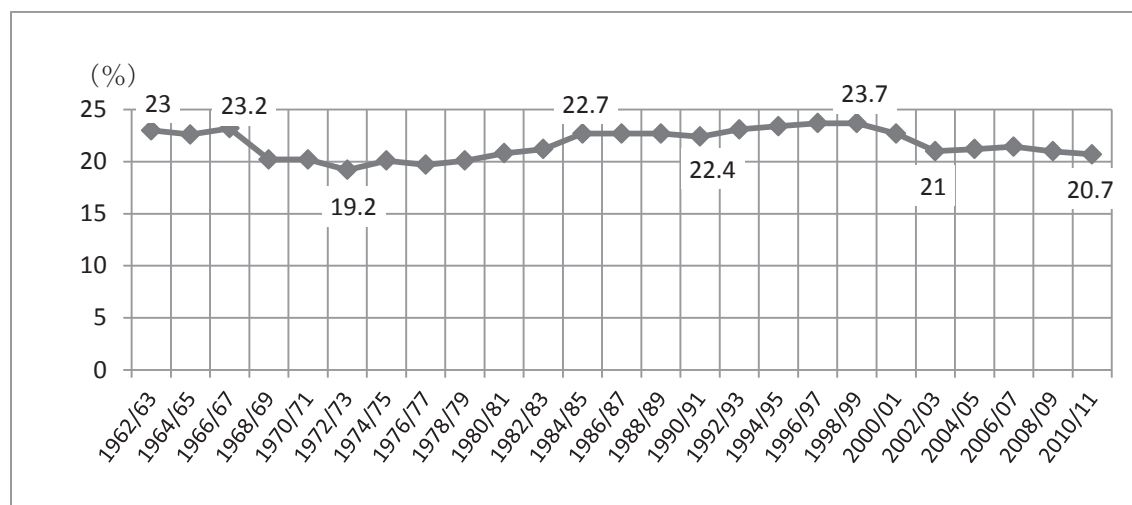


図 2-6 図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合の推移
(1962/63~2010/11)

*ARL Statistics より作成

図 2-6 は、1962/63 から 2010/11 にかけて、図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合の推移を表したものである。この期間、学生アシスタント数の大学図書館スタッフ数に占める割合はおおむね 19%から 24%の間で推移している。1998/99 以降、減少傾向が見られるが、2002/03 以降は微減であり、21%前後に留まっている。

また、NCES の学術図書館調査（Academic Libraries Survey）では、アメリカ全国および州によって学術図書館の概要を提供しており、約 3,700 の学位授与高等教育機関から隔年データを収集している。図 2-7、図 2-9、図 2-10 は、NCES の図書館統計プログラムの図書館比較（Compare Academic Libraries）²⁸で検索できた 2000/01 から 2012/13 までの図書館スタッフに関するデータを整理したものである。

²⁸ National Center for Education Statistics: Library Statistics Program.
<http://nces.ed.gov/surveys/libraries/compare/> (参照: 2014-1-10).

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

図 2-7 は、2000/01 から 2012/13 の学生アシスタント数の推移と図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合の推移を表したグラフである。アメリカ学術図書館における、図書館スタッフ数に占める学生アシスタントの割合は、2000/01 から 2006/07 まで、28.0%から次第に減少し、2006/07 に 26.1%まで減少した後、2008/09 には 27.6%まで増加している。そしてその後、減少し、2012/2013 には 24.8%となっている。

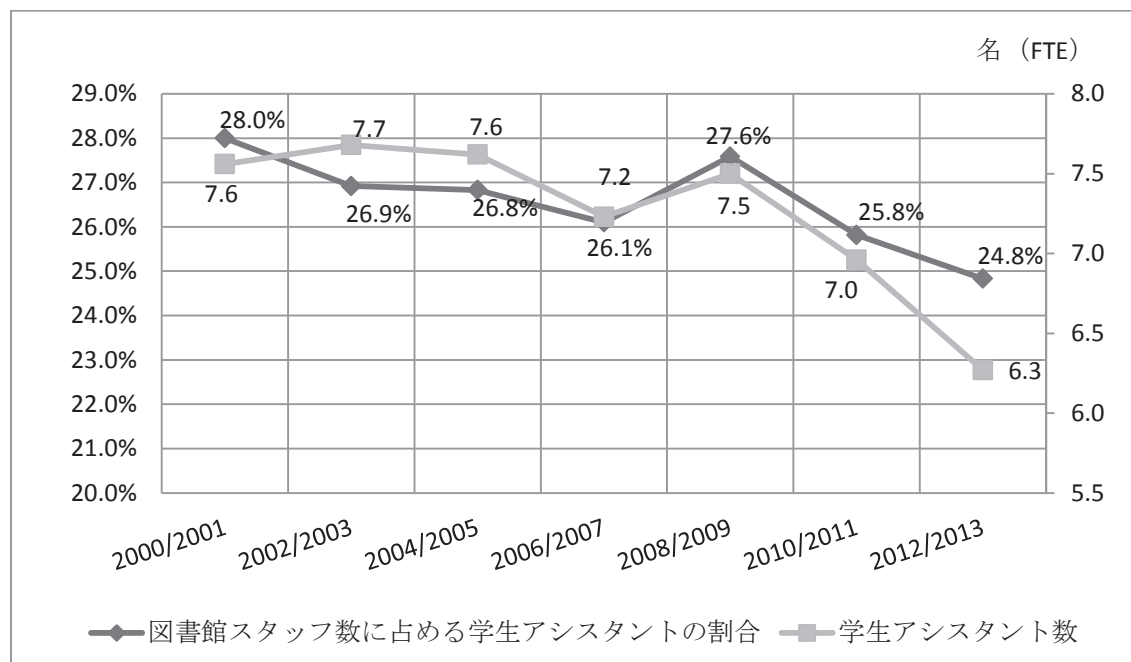


図 2-7 学生アシスタント数と図書館スタッフ数に占める割合の推移
(2000/01~2012/13)

*NCES の ALS より作成

NCES の学術図書館調査における図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合は、ARL 統計の結果と比較すると、5%や 6%高い。Levis (David W. Lewis)²⁹は、NCES の学術図書館調査から、学生アシスタント数の図書館スタッフ数に占める割合は、が 1992/93 の 30.3%から次第に減少し、2004/05 には 26.6%であったことを明らかにしている。よって、1990 年代から 2012/13 にかけて、アメリカの大学図書館における、図書館スタッフ数に占める学生アシスタントの割合は、おおむね 25%から 30%の間で推移していると考えることができる。

²⁹ Walter, Scott; Williams, Karen. The expert library: staffing, sustaining, and advancing the academic library in the 21st century. Association of College and Research Libraries, 2010, 373p.

2.2.3 大学図書館スタッフ種別の変化

図 2-8 は、スタッフ種別の人数の平均値の 1962/63 から 2010/11 かけての推移を表したグラフである。

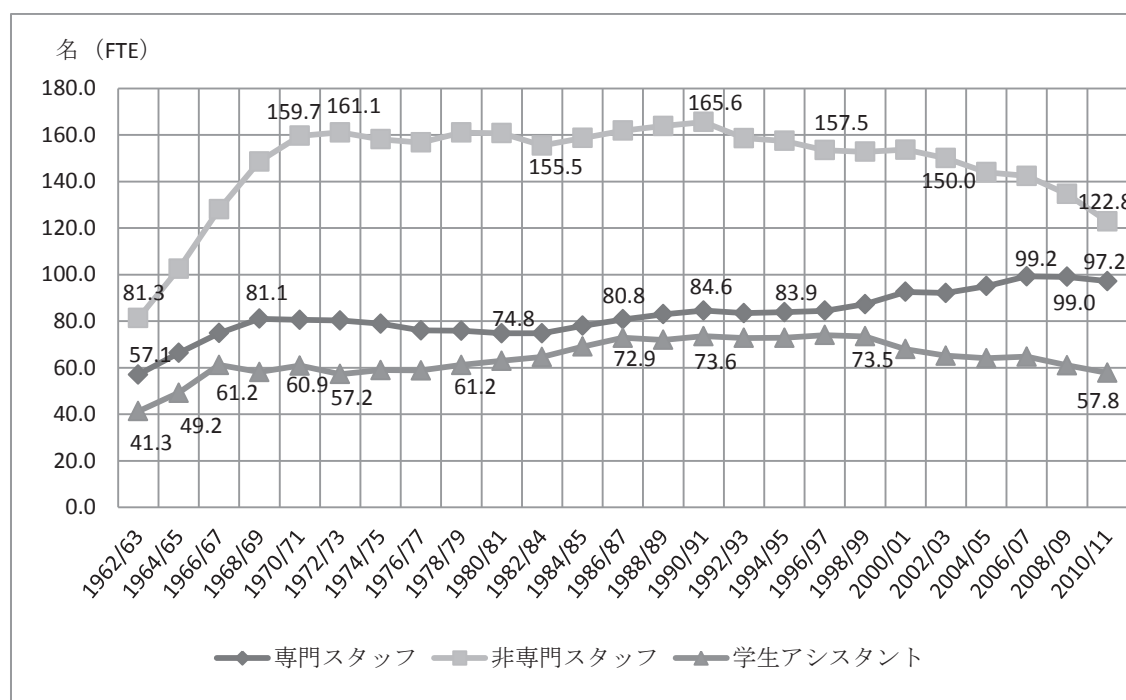


図 2-8 図書館のスタッフ種別の人数の平均値の推移 (1962/63~2010/2011)

*ARL Statistics より作成

専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントの平均値の推移はそれぞれ異なり、最も大きく変動しているのは非専門スタッフである。

学生アシスタント数の平均値は、1962/63 から 1966/67 まで、41.3 名から 61.2 名に増加した後、1978/79 まであまり変化がみられない。1978/79 から 1986/87 まで、61.2 名から 72.9 名に微増しているものの、その後、1988/89 まであまり変化がみられない。1988/89 から 2010/11 以降、次第に減少している。このように、学生アシスタント数の平均値は、1962/63 から 1990/91 まで緩やかに増加したのち、1990 年代以降、次第に減少していることがわかる。

専門スタッフ数の平均値は、1962/63 から 1968/69 までは 57.1 名から 81.1 名に増加し、1968/69 から 1980/81 にかけて減少している。2006/07 の 99.2 名まで増加したものの、それ以降、2006/07 年度からやや減少している。

最も増減が激しい非専門スタッフ数の平均値は、1962/63 から 1970/71 までの 8 年間で 81.3 名から約 2 倍に激増している。その後、1990/91 まで約 10 名以内で推移している。1990/91 以降は 165.6 名から次第に減少し、2010/11 には 122.8 名になっている。

図 2-9 は、2000/2001 から 2012/2013 までの学術図書館におけるスタッフ種別の人数の平均値の推移を示したものである。その結果、近年、学生アシスタント数と非専門スタッフ数は、次第に減少している一方で、専門スタッフの数は増加していることがわかる。スタッフ種別の動向は ARL 統計の結果と同じだが、ARL 統計で非専門スタッフの減少が NCES の学術図書館調査の結果よりも顕著である。また、NCES の学術図書館調査では、2010/2011

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

年度から専門スタッフ数の平均値が非専門スタッフ数の平均値より高くなっている。

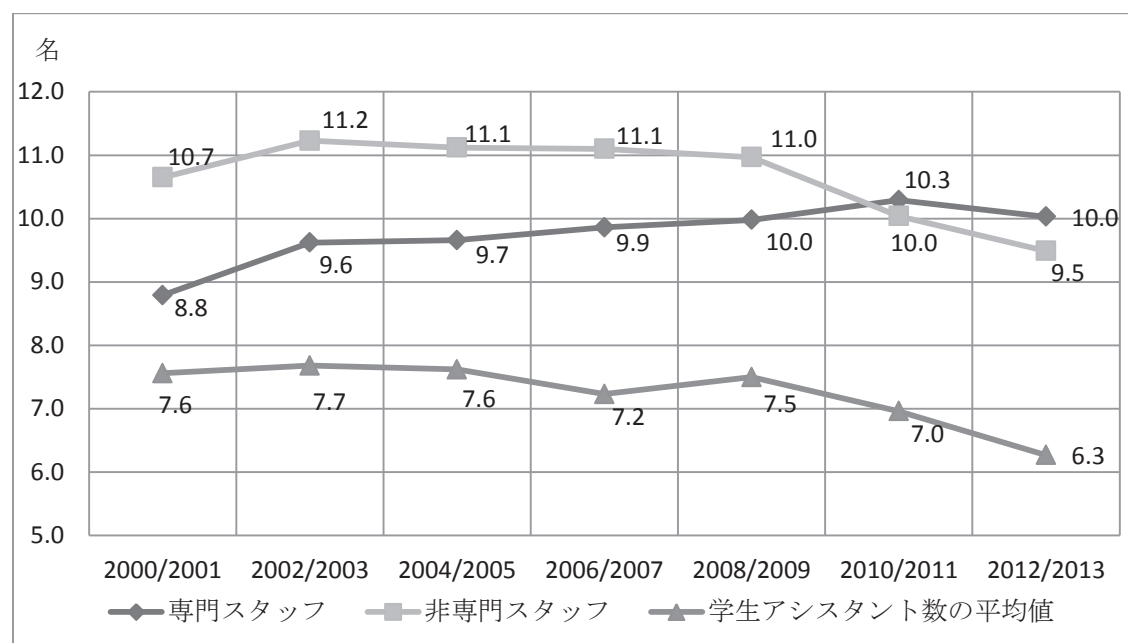


図 2-9 図書館のスタッフ種別の人数の平均値の推移 (2000/2001~2012/2013)

*NCES の ALS より作成

図 2-10 は、2000/2001 から 2012/2013 までの NCES 学術図書館調査から、ライブラリアン (Librarian) と他の専門スタッフ (The Other Professional staff) それぞれの数の平均値の推移を示したものである。専門スタッフ数の平均値は 2000/2001 から 2002/2003 にかけて、7.1 名から 7.7 名と増加しているが、その後大きな変化はみられない。一方、他の専門スタッフは、2000/2001 の 1.7 名から増加し、2012/2013 には 2.5 名となっている。よって、専門スタッフの増加は主に、ライブラリアン以外の専門スタッフが増加していることによっていることがわかる。

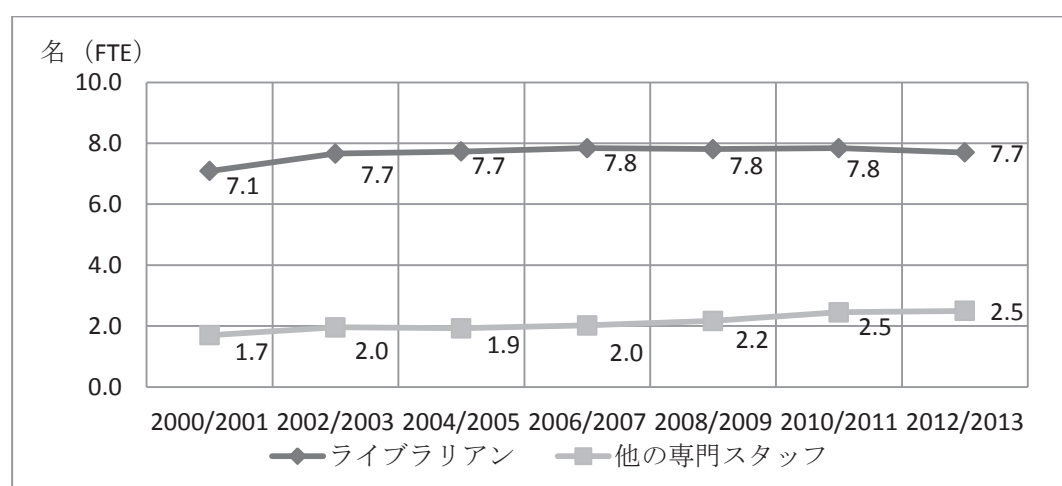


図 2-10 専門スタッフ種別の人数の平均値の推移 (2000/2001~2012/2013)

*NCES の ALS より作成

二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

このように、1960年代には、専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントいずれも増加しており、特に非専門スタッフの増加が顕著である。その後、1990/91 までいずれも大きな増減はみられないが、1990 年代初頭から非専門スタッフ数の平均値が、1990 年代後半から学生アシスタント数の平均値が減少している。一方、専門スタッフ数の平均値は、1980 年代初めから次第に増えている。その原因の一つとしては、ライブラリアン以外の専門スタッフの増加をあげることができる。なお、ライブラリアン以外の専門スタッフは様々な領域の専門家を指す。例えば、ファンドレージング、人事管理、教育工学 (Education Technology)、学術出版などの領域の専門家である³⁰。

Levis (David W. Lewis)³¹は、2005 年から 2015 年まで 10 年間のアメリカの学術図書館の人員配置の動向を推測した。下記三点にまとめる。

(1) 図書館人員の構成は変化していく。非専門スタッフ数と学生アシスタント数は減りつつある一方、専門スタッフは変わらない、あるいは微増していく。2015 年には、ライブラリアンが 30%、その他の専門スタッフが 20%、非専門スタッフと学生アシスタントの合計が 50%になるだろう。50%の内訳は、非専門スタッフが 30%、学生アシスタントが 20%となることが推測されるが、学生への仕事のチャンスの提供や、経費削減を理由に、学生アシスタントを減少しないことを選ぶ可能もある。

(2) 専門スタッフの内訳は変わっていくであろう。特別なスキルを持っている専門スタッフ、特に技術者が増加するのに対して、ジェネラリスト・ライブラリアン (Generalist Librarian) は減少するだろう。そして、多くの場合、特別なスキルを持っている専門スタッフは MLS 学位を持っていない。

(3) 図書館の労働力は、高齢化が進みつつある。特にライブラリアンである。2015 年に 50%から 60%のライブラリアンは 55 歳以上になる。そして、ベビーブーマー世代の大量退職が 2010 年頃からは始まることが見込まれる。

Levis が推測した一点と二点の動向に関する内容は、本研究の結果と一致している。また、NCES の学術図書館調査によって、最新なデータとして、2012/2013 にスタッフに占める割合の平均値について、ライブラリアンが 30.5%、その他の専門スタッフが 9.9%、非専門スタッフが 39.7%、学生アシスタントが 24.8%であったことが分かっている。2015/16 のデータが出るまで、まだ 3 年間あるが、現在のところ、ライブラリアンと学生アシスタントの割合は Levis の予測とあまり大きくかけはなれていないといえる。しかし、ライブラリアン以外の専門スタッフと非専門スタッフは Levis の予測と 10%程度の差がある。

³⁰ Walter, Scott; Williams, Karen. The expert library: staffing, sustaining, and advancing the academic library in the 21st century. Association of College and Research Libraries, 2010, 373p.

³¹ Lewis, David W. "Academic Library Staffing A Decade From Now". The expert library: staffing, sustaining, and advancing the academic library in the 21st century. Walter, Scott; Williams, Karen. Association of College and Research Libraries, 2010, p1-29.

2.3 学生アシスタントの役割・意義の変遷

本節では、先行文献から学生アシスタントの役割及び意義の変遷について考察を行う。

2.3.1 学生アシスタントの役割の変遷

学生アシスタントの役割の変遷について、呑海³²は、北米の大学図書館における、学生アシスタントの役割の歴史的変遷について、学生アシスタントの役割は三つあると指摘している。

- (1) 図書館業務を量的に補佐する役割
- (2) 図書館業務・サービスを質的に補佐する役割
- (3) 図書館サービスを拡張する役割

また、上記の三つの役割は、時代とともに変化したというよりも、新しい役割が時代に応じて追加され、現在においてその役割は重層的になっているととらえることができると指摘した³³。呑海の考察に基づき、下記の表 2-2 を作成した。

表 2-2 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの役割の変遷

	業務の範囲	役割
19 世紀半ばから 1920 年代まで	定型的で単調であり、重要度が低い非専門的なものに限定 パブリック・サービスには学生アシスタントは不向き	量的に補佐
1930 年代から 1960 年代まで	定型的で非専門的なものに限定	量的に補佐
1970 年代から 1980 年代まで	非専門業務のほかに、目録やレファレンス・サービスという専門的業務を担うケース	量・質的に補佐
1990 年から現在ま で	より広範囲の学習支援サービス	量・質的に補佐 サービスを拡張

(呑海の考察の結果より作成)

学生アシスタントの役割について、1960 年代までは、定型的で単調であり、重要度が低い非専門的な業務が中心であったが、その後、目録やレファレンス・サービスという専門的な業務へ広がっている。1970 年より前は量的に図書館業務を補佐する役割を果たしていたが、1970 年以降は量的・質的に、図書館サービスを拡張する役割を果たしている。

学生アシスタントの基幹業務に関する調査について、Morris³⁴ (Betty J. Morris) は、1983 年に American Library Directory (1982) から 10 人以上の学生アシスタントを雇用する 795 館の大学図書館を母集団として、20%ランダムに抽出した 159 館の学術図書館に調査対象として、質問紙調査を行った。回収率は 72% (114 館) である。調査目的は学生アシスタ

³² 呑海沙織. 北米の大学図書館における学生アシスタントの役割の歴史的変遷. 情報学, 2012, 9(1), p.132-142.

³³ 呑海沙織. 北米の大学図書館における学生アシスタントの役割の歴史的変遷. 情報学, 2012, 9(1), p.132.

³⁴ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

第二章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの変遷

ントの基幹業務のトレーニング方法および資料とそれぞれトレーニング方法および資料の効果を明らかにすることである。学生アシスタントの基幹業務の種類は、下記のとおりで、15 種類あげられた。また、15 種類の業務の以外には自由回答があまりなかった。

- ① 発注作業 (Prepares, records, and receives orders for materials)
- ② 目録補助業務 (Types, reproduces, and alphabetizes catalog cards)
- ③ 図書装備 (Prepares pockets and cards)
- ④ 蔵書印の押印 (Adds ownership marks)
- ⑤ 請求番号ラベルの貼付 (Places call numbers on materials)
- ⑥ 貸出・更新・返却手続き (Charges, renews, and discharges)
- ⑦ 利用者登録情報の更新 (Updates registration information)
- ⑧ 督促確認とリザーブ業務 (Checks overdues and reserves)
- ⑨ 配架・資料整理 (Sorts, files, shelves materials)
- ⑩ 書架点検 (Reads shelves)
- ⑪ コレクションの利用支援 (Provides assistance in use of collection)
- ⑫ 図書館案内 (Gives directional information)
- ⑬ マイクロフォームの利用支援 (Assists in use of microforms)
- ⑭ 文献の探索 (Conducts literature searches)
- ⑮ 視聴覚資料・装置の利用支援 (Delivers, collects, and operates audio-visual equipment and materials)

上記の 15 種類の学生アシスタントの基幹業務は、大きく三つに分けることができる。一つ目は、①から⑤までの資料組織化業務である。二つ目は、⑥から⑩までの貸出および資料整理に関わる業務である。三つ目は⑪から⑮までの利用支援に関わる業務である。

また、Tolppanen³⁵は、2008 年に貸出問題に関するフォーラム・ディスカッション (Lib-Circplus@princeton.edu ----- Library Circulation and Related Issues mailing list) のメールリングリストのメールアドレスに調査協力の依頼状とオンライン調査の URL の情報を送った。調査は学術図書館を対象として、貸出部門の学生アシスタントが従事する業務に着目し、オンライン調査が行われた。回答館数は 94 館であり、回答者は学生アシスタントのスーパーバイザーであった。調査の結果、学生アシスタントに任せる 85 種類の業務のうち、基幹業務は下記 19 種類であることが明らかにされた。

- ① 貸出・更新・返却手続き (Check-out/renew/discharge library materials)
- ② 図書と定期刊行物の配架 (Shelve stacks and periodicals collections)
- ③ 資料の配架準備 (Sort and preshelve materials for shelving)
- ④ 蔵書の配架 (Shelve other collections)
- ⑤ ロケーションと一般情報に関する質問の応答 (Answer directional / informational questions for patrons)
- ⑥ サービスデスクの電話の応答 (Answer telephone at the service desk)
- ⑦ 書架の整頓と掃除 (Tidy / straighten stacks and other collections)
- ⑧ 書架点検 (Shelf-reading)

³⁵ Tolppanen, B. P.; Derr, J. A Survey of the Duties and Job Performance of Student Assistants in Access Services. Taylor and Francis, 2009, 6(3), p313-323.

- ⑨ 開館・閉館の補助 (Assist staff with opening / closing building)
- ⑩ ILL 資料の受け渡し (Check out/discharge ILL materials)
- ⑪ ブックポストの資料の収集 (Retrieve items from book drop)
- ⑫ 図書館の建物の簡単な掃除 (Light tidying of building)
- ⑬ 資料探索支援 (Help patrons find items on shelves)
- ⑭ 蔵書検索 (Search for books and other items)
- ⑮ ILL ための資料の準備 (Pull books and other items for ILL, etc.)
- ⑯ 設備の維持 (Maintain equipment)
- ⑰ コピー機の使用支援 (Assist patrons with using photocopiers)
- ⑱ 館内の閲覧図書回収 (Building pick-ups)
- ⑲ ブック・ディテクションの監視と警報への対応 (Oversee library detection gates and respond to alarms)

上記の 19 種類の学生アシスタントの基幹業務は、大きく三種にわけることができる。一つ目は、貸出・配架に関わる業務①、②、③、④、⑦、⑧、⑨、⑪、⑫、⑱、⑲という 11 種類の業務である。二つ目は、レファレンス・サービスと ILL サービスに関する業務⑤、⑥、⑩、⑬、⑭、⑮という 6 種類の業務である。三つ目は、設備の維持と利用支援に関する業務⑯、⑰という 2 種類の業務である。貸出・配架に関わる業務は図書館業務の量的に補佐する役割を果たし、レファレンス・サービス、ILL サービス、設備の維持と使用支援に関する業務は図書館業務の質的に補佐する役割を果たしていると言える。

2.3.2 学生アシスタントの意義の変遷

1915 年当時のミズーリ大学 (University of Missouri) 図書館では、ほぼ三分の一の業務が学生アシスタントに任されたため、ライブラリアンは目録など重要度の高い業務に専念できるという報告がなされた³⁷。この例から、学生アシスタントを採用する意義のひとつとして、ライブラリアンが定型的で単調な業務から解放され、より重要度の高い業務に専念することをあげることができる。また、学生が労働を通じて賃金を得ることは、単に資金を得る奨学金よりもよいことであると言及されており、学生アシスタントの採用意義は、学生に労働の場を提供するとともに経済的に支援することにあると言える。

1930 年、Koopman は、1910 年以降にブラウン大学図書館で学生アシスタントの経験をもち、引き続きライブラリアンなどとして図書館で働いている 8 人のリストを提供した。すべての 8 人は、ブラウン大学図書館で学生アシスタントとして雇用されていた時に、図書館業務に関する予備訓練を受けていた³⁸。学生アシスタントとしての図書館での実践は、この 8 人のキャリアに大きく影響を与えたことが推察できる。つまり、学生アシスタントは潜在的なライブラリアンであると考えられることもでき、学生アシスタントは、将来的なライブラリアンを養成する意義も持っていると言える。

また、1930 年代になると、学生アシスタントに更なる価値が見いだされるようになった。一つ目は、キャンパスを熟知する学生の視点で図書館サービスを再考できることである。二つ目は、利用者としての学生にとって、図書館スタッフより、学生アシスタントの

³⁷ Student Assistants. Library Journal, 40, 1915.5, p.368.

³⁸ Koopman, Harry Lyman. The student assistant and library training. Libraries, 1930.5, 35(3), p.88.

方がアプローチしやすいことである³⁹。つまり、図書館サービスの再考と質問しやすい環境の実現という二つの意義があると言える。

1940年代には、呑海は、図書館で働くことを通して、学生個人的能力やスキルを伸ばすものであり、大学図書館側もその意識を持つべきであるという考え方が見られるようになったと指摘した。また、1970年代には、学生アシスタントの能力や可能性を高くとらえる傾向が見られるようになる⁴⁰。こうした二つの観点から、大学図書館は学生アシスタントが学習の機会を得られるという意義が見られる。

1980年代には、学生アシスタントに時間のかかる、非専門的な日常業務を任せることによって、ライブラリアンの業務の専門性を増強する意義が示された⁴¹。

2010年、Farrellら⁴²は、学生アシスタントのメリットについて4つの指摘をした。一つ目は図書館が財政緊縮問題に直面する折に、安価な人的資源を補充すること、二つ目は、学生利用者にとって、学生アシスタントの存在は、より質問し易い存在だということである。三点目は、積極的で、充実な学習環境に努めることで、学生アシスタントの図書館学への興味を育て、将来のライブラリアンというキャリアを導くことができること、四つ目は、研究機会を提供することである。

また、2012年にSara (D. Smith Sara) らは、図書館学生委員会の実行プロセスを紹介し、学生アシスタントの大学図書館サービスの再考と学生のニーズの把握という二つの意義を示した。

このように、学生アシスタントの採用について、様々な意義が見出されるようになった。当初、学生アシスタントの意義は、ライブラリアンの非専門的な業務からの解放と、より専門的な業務への専念できることと、学生アシスタントを経済的に支援することであるとされたが、その後、質問しやすい環境の実現や図書館のサービスの再考、学生ニーズの把握などが加えられた。

2.4 学生アシスタントのトレーニング方法の変遷

学生アシスタントのトレーニングについて、19世半ばから1920年代まで、文献ではあまり言及されていない。1910年に開催された米国図書館協会の大会で、Gibbs⁴³ (Laura R. Gibbs) は、学生アシスタントの業務として望ましいものを列挙する時、慎重なトレーニングがあれば、配架整理は学生アシスタントに任せるかもしれないと言及している。そして、1927年Works⁴⁴ (George Alan Works) は当時の学生アシスタントの採用について指導が不足だという問題があると指摘した。トレーニングに関する詳細に関する言及はないものの、トレーニングの必要性和重要性が重視されていたことがわかる。

Camp⁴⁵ (Mildred Camp) は、1934年の論文で、学生アシスタントの選択やトレーニン

³⁹ Sweetman, Kimberly Burke. Managing student assistants. Neal-Schuman Publishers, INC, 2007, p.1-9.

⁴⁰ 呑海沙織. 北米の大学図書館における学生アシスタントの役割の歴史的変遷. 情報学, 2012, 9(1), p.132-142.

⁴¹ White, Emilie C. Student assistants in academic libraries: from reluctance to reliance. The journal of Academic Librarianship, 1985, 11(2), p.93.

⁴² Farrell, Sandy L.; Driver, Carol. Tag, You're it: Hiring, Training, and Managing Student Assistants. Community and Junior College Libraries, 2010, 16(3), p.186.

⁴³ Gibbs, Laura R. Student assistants in College Libraries. A.L.A. Bulletin, 1910, 4, p.772.

⁴⁴ Works, George Alan. College and universities problems. Chicago American Library Association, 1917, p.33.

⁴⁵ Camp, Mildred. Student assistants and the college library. Library Journal, 1934, 59, p.923-925.

グなどについて論じた。トレーニング方法については、貸出部門を事例として挙げ、三つの方法をまとめた。一つ目は、貸出カウンターの日常業務と規則に関する配布資料に基づいて、部長よりオリエンテーションを行うという方法である。二つ目は、学生アシスタントがライブラリアンに質問する形を通して、学生アシスタントをトレーニングする方法で、いわゆる個人指導だと考えられる。三つ目は、新入学生アシスタントと経験がある学生アシスタントを学期をとおして一緒に働かせ、学生同士でトレーニングする方法である。

また、1944年から1969年の25年間で学生アシスタントに関する論文の数が減少するのに対して、修士論文で多く取り上げられるようになったことが指摘された⁴⁶。学生アシスタントのトレーニングについての修士論文のひとつとして、1969年 Williams (William H. Williams) をあげることができる。Williams は学生アシスタントが基本的に12時間から15時間の専門的な監督と指導が必要と強調した⁴⁷。1970年代初期には、院生レファレンス・アシスタントに向け2か月の集中コースが見られた⁴⁸。

1980年代から学生アシスタントのトレーニング方法として、コンピューター技術が採用され始めた。例えば、1982年にエバンズビル大学 (University of Evansville) のクリフォード図書館 (Clifford Library) は、CAI (Computer-Assisted Instruction、以下 CAI) を使った新しいトレーニング方法の採用を報告した。CAI 導入の理由としては、学生アシスタントのトレーニングの重複をなくすことによって、貸出部門の図書館スタッフのトレーニングの負担を減らすことがあげられている。三年間の CAI 導入の実績から、CAI を活用した学生アシスタントのトレーニングは、図書館スタッフの時間を節減し、ほかの伝統的なトレーニング方法と比べて、効果が等しい、またはより良いトレーニング方法であったとされた⁴⁹。

1983年に Morris⁵⁰は、ALD データベースの中で10人以上学生アシスタントを雇った795館の学術図書館を母集団として、ランダムな抽出法で20%の図書館を抽出し、159館の学術図書館に学生アシスタントの八つのトレーニング方法と11種類の資料と、それぞれの効果に関する質問紙調査を行った。八つのトレーニング方法は下記のとおりである。

- ① オリエンテーション (Orientation)
- ② レクチャー (Lecture)
- ③ シミュレーション (Simulation)
- ④ ケーススタディ (Case Study/Role playing)
- ⑤ デモンストレーション (Demonstration)
- ⑥ グループディスカッション (Group Discussion)
- ⑦ 個人指導
- ⑧ コンピューター

⁴⁶ Gregory, D. The evolving role of student employees in academic libraries. *Journal of Library Administration*, 1995, 21(3/4), p.11-12.

⁴⁷ White, Emily C. Student assistants in academic libraries: from reluctance to reliance. *The journal of Academic Librarianship*, 1985, 11(2), p.93-97.

⁴⁸ White, Emily C. Student assistants in academic libraries: from reluctance to reliance. *The journal of Academic Librarianship*, 1985, 11(2), p.96.

⁴⁹ Rawlins, Susan M. Technology and the Personal Touch: computer-assisted instruction for library student workers. *The Journal of Academic Librarianship*, 1982, 8(1), p.26-29.

⁵⁰ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

Morris の調査結果は、15 種類の基幹業務によって、異なるトレーニング方法が採用されており、共通する方法としては、オリエンテーション、デモンストレーション、個人指導の三つがあることが明らかになった。レクチャーが 10 種類の基幹業務で採用され、コンピューターが 6、シミュレーションとグループディスカッションが 5 となっており、ケーススタディはどの基幹業務でも採用されなかった。上位 3 位の回答について、回答が一番高いのは、個人指導である。次いでデモンストレーション、オリエンテーションという順となり、その他のトレーニング方法の回答は少なかった⁵¹。

トレーニングの効果について、一番有効なトレーニング方法はデモンストレーションである。次いで個人指導、シミュレーション、コンピューター、レクチャー、オリエンテーション、グループディスカッションという順であった。コンピューターは新しい技術として、また学生アシスタントのトレーニングに十分に採用できていなかったことが指摘されている⁵²。

トレーニングの資料について、Morris は 11 種類を取り上げた。それは、下記のとおりである。

- ① マニュアル (Procedural Manual)
- ② コンピューター・プログラム (Computer Program)
- ③ スライド・プレゼンテーション (Slide Presentation)
- ④ ビデオ (Video)
- ⑤ テープ (Tapes、Cassette & Reel)
- ⑥ フィルムストリップ、音声 (Filmstrip/Sound)
- ⑦ 16 ミリフィルム (16mm Film)
- ⑧ スライド (Transparencies)
- ⑨ ワークシート (Worksheets)
- ⑩ ゲーム (Games)
- ⑪ 図表 (Charts)

上記の 11 種類の資料の採用の結果、全ての基幹業務は三種つから六種の資料が採用されていることが明らかになった。マニュアルのみどの基幹業務でも採用されている。次いでワークシートと図表であり、他の資料があまり回答されなかった⁵³。

2004 年に、McLaney⁵⁴ (John Phil McLaney) らは学生アシスタントのトレーニングについて、アメリカ東南地方の学術図書館 26 館を対象として質問紙調査を行った結果を報告した。回答館は 15 館であった。この調査では、九つのトレーニング方法が挙げられ、結果は図 2-6 のとおりである。個人指導はどの図書館でも採用されている。次いで半数以上の回答を得られたのは、チェックリストが 60.0% (9 館)、ピア・トレーニングと対話

⁵¹ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

⁵² Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

⁵³ Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.

⁵⁴ John Phil McLaney, Jr.; Vardaman, Lisa E.; Webb, Brian D. Training student workers: A survey of Alabama Academic Libraries. Alabama Librarian, 2004, 54(1), p.15-16.

型プログラム (Interactive Program) ⁵⁵が 53.3% (8 館)、という順になった。

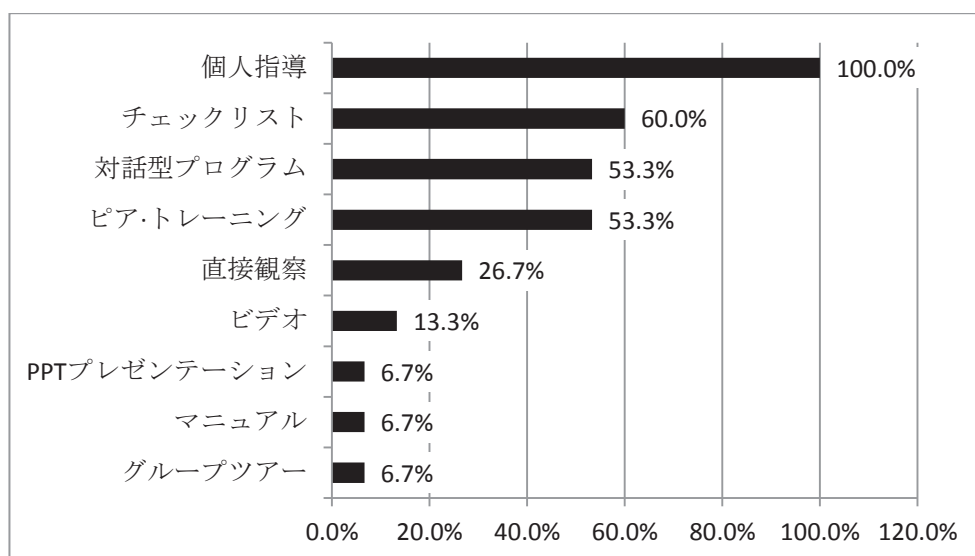


図 2-11 学生アシスタントのトレーニング方法の採用分布

複数回答可、N=15

McLaney (2004) の結果より作成

2006 年に Kathaman ら⁵⁶は、Clip Note (The College Library Information Packet Note) の委員会のメンバーの 245 個の有効メールアドレスにオンライン調査の URL の情報を送った。158 館が回答し、回答率は 65%であった。学生アシスタントのトレーニング方法として、CAI を採用しているのは 53.6%であった (78 館、N=153) になった。CAI の商用のプログラム採用状況は図 2-10 のように、「LC Easy⁵⁷」の回答が最も多く、70.5% (55 館)、次いで「その他」が 12.8% (10 館)、「Dewey Easy⁵⁸」が 10.3% (8 館)、「Shelve-it⁵⁹」が 6.4% (5 館)、という順となった。

⁵⁵ 会話型プログラムとは、入力のためのインターフェイスに対話形式を採用しているプログラムである。提示された情報に答えると、その条件に基づいた情報を表示するような仕組みを持つ。
<http://yougo.ascii.jp/caltar/%E5%AF%BE%E8%A9%B1%E5%9E%8B%E3%83%97%E3%83%AD%E3%82%B0%E3%83%A9%E3%83%A0>, (参照 2014-2-13).

⁵⁶ Kathaman, Michael D.; Kathman, Jane M. Managing student employees in college libraries. 3rd ed., Chicago, Association of College and Research Libraries, 2006, 198p.

⁵⁷ 米国議会図書館分類法に関するコンピューター支援チュートリアルである。会社名: LibraryTools, LC Easy の最初のバージョンは 1991 年から、バージョン 2 は 1996 年から、バージョン 3 は 2004 年から、現在バージョン 4 である。ホームページ: <http://librarytools.com/lc-easy>, (参照: 2014-1-13).

⁵⁸ デューイ十進分類法に関するコンピューター支援チュートリアルである。会社名: LibraryTools, Dewey Easy の最初のバージョンは 1998 年から、バージョン 2 は 2006 年から、現在でもバージョン 2 である。ホームページ: <http://librarytools.com/dewey-easy>, (参照: 2014-1-13).

⁵⁹ 米国議会図書館分類法やデューイ十進分類法、米国国立医学図書館分類法などを選択でき、コンピューター支援チュートリアルである。会社名: InfoWorks Technology Company である。最新のバージョンは 3.45 である。ホームページ: <http://librarytools.com/dewey-easy>, (参照: 2014-1-13).

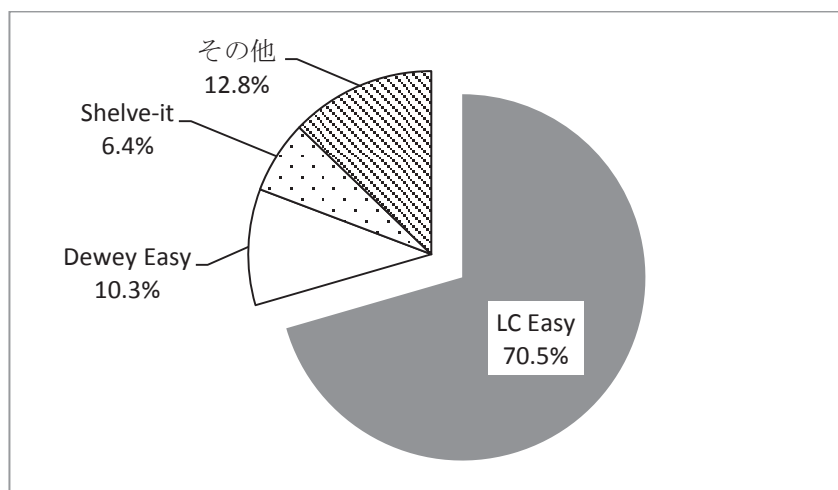


図 2-12 CAI の商用のプログラム採用の分布
Kathaman (2006) の結果より作成

このように、学生アシスタントのトレーニング方法について、時代によって、学生アシスタントのトレーニング方法も多様化してきている。具体的な学生アシスタントのトレーニング方法が模索され始めたのは 1930 年以降のことである。1930 年代以降よりオリエンテーションや個人指導、ピア・トレーニングというトレーニング、1970 年代から集中コース方法がみられた。1980 年代から CAI やグループディスカッションなどのトレーニング方法がみられ、トレーニングの方法や資料がより多様化した。一方、個人指導、デモンストレーション、オリエンテーション、という三つの方法がよく採用された。トレーニングでよく採用された資料はマニュアルであった。

個人指導は、2000 年以降に最も採用されているトレーニング方法である。対話型プログラムや CAI などのコンピューター支援チュートリアルが多く採用される傾向が見られる。商用のプログラムとしては、「LC Easy」がよく採用されている。

2.5 考察

本節では、図書館スタッフの量的変遷、学生アシスタントの役割・意義の変遷、学生アシスタントのトレーニングの変遷という三つに分けて、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの歴史的変遷について考察を行う。

(1) 図書館スタッフの量的変遷

アメリカの大学図書館におけるスタッフ数は、およそ 20 世紀初めから 1970 年代半ばまで次第に増加している。特に第二次世界大戦後の数年間も大幅に増加している。1970 年代から 1980 年代まで大きな変化はみられないが、1990 年代初頭からやや減少している。

学生アシスタント数の変化について、19 世紀半ばから 1910 年代まで学生アシスタントを雇用していたケースが見られるが、広範囲に採用されたのは 1920 年代のことである。その後、1935 年から 1943 年にかけて NYN の実施を背景に、学生アシスタント数が著しく増加したといえる。また、ARL 統計から、1960 年代に学生アシスタント数が大幅に増加したことが明らかになった。主な原因としては、CWSP や FWS が開始されたことをあげることができる。

また、ARL 統計によると、1962/63 から 2010/11 にかけて、学生アシスタントが大学図

書館スタッフに占める割合はおおよそ 19%から 24%の間で推移していることが明らかになった。1998 年度以降、減少傾向が見られるものの、2002/03 以降は減少傾向が緩やかになっており、21%前後に留まっている。

同様に ARL 統計から、アメリカの大学図書館の人員配置は 1960 年代と 1990 年代後半に大きな変化があったことが明らかになった。まず、1960 年代、専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントの人数の平均値はいずれも増加し、中でも非専門スタッフの増加が最も顕著であった。1990 年代後半から学生アシスタント数の平均値が減少する一方で、専門スタッフ数の平均値は 1980 年代初めから次第に増えている。その原因の一つとしては、ライブラリアン以外の専門スタッフの増加をあげることができる。

(2) 学生アシスタントの役割・意義の変遷

学生アシスタントの役割について、大まかな流れとして、1960 年代までには、定型的で単調であり、重要度が低い非専門的な業務が中心であったが、その後、目録やレファレンス・サービスという専門的な業務へ広がっている。また、1970 年以前は、量的に図書館業務を補佐する役割を果たしていたが、1970 年以降は量的・質的に図書館サービスを補佐するとともに、図書館サービスを拡張する役割を果たしているといえる。また、1983 年の Morris の調査と 2008 年の Tolppanen 調査で共通するのは、学生の基幹業務の種類の半数以上が量的に補佐する役割を果たすものであるということが明らかになった。

また、時代に応じて、学生アシスタントのさまざまな意義が見出されるようになった。1930 年代以前はライブラリアンの非専門的な業務からの解放と、より専門的な業務への専念、学生アシスタントの経済的支援があげられていたが、その後、質問しやすい環境の実現や図書館のサービスの再考、学生ニーズの把握などが加えられた。

(3) 学生アシスタントのトレーニングの変遷

時代によって、学生アシスタントのトレーニング方法は多様化してきている。1930 年代より前は、トレーニングの必要性や重要性が強調されたものの、具体的な方法は確立していなかった。具体的なトレーニング方法が模索され始めたのは 1930 年代以降のことであり、オリエンテーションや個人指導、ピア・トレーニングというトレーニングがあげられている。1970 年代からは、集中コースという方法が見られた。また、1980 年代より CAI やグループディスカッションなどのトレーニング方法がみられるようになった。学生アシスタントのトレーニングの方法は多様化しているものの、個人指導、デモンストレーション、オリエンテーション、という三つの方法がよく採用されている。トレーニングでよく採用された資料はマニュアルであった。

近年、個人指導は最もよく採用されているトレーニング方法である。対話型プログラムや CAI などというコンピューター支援チュートリアルが多く採用される傾向もみられる。

3 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

本研究では、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用実態を明らかにするために、質問紙調査とインタビュー調査を行った。本章では、これらの調査結果に基づいて、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用や財源、トレーニング状況について考察する。

3.1 調査方法と質問項目

本節では、質問紙の調査方法と質問項目、インタビュー調査の概要を示す。

まず、用語の確認を行う。なお、本研究では、「Technical or Community College (2 year)」を2年制カレッジ、「College (4 year)」を4年制カレッジ、「University」を総合大学と表記する。また、下記の定義は『The College Blue Book』⁶⁰により、下記のように定義を行う。

- ・2年制カレッジ：コミュニティ・カレッジとジュニア・カレッジ
- ・4年制カレッジ：リベラル・アーツ・カレッジや専門大学を含め、学部レベルで一般教育を行うカレッジ
- ・総合大学：多数の専攻分野と研究科を備え、博士号の学位と修士号を授与する大学

3.1.1 質問紙調査の方法

質問紙調査の対象とする大学図書館は、ALD (American Library Directory) ⁶¹に掲載されているアメリカの大学図書館 2,890 館から層別抽出を用い、20%無作為抽出した。

まず、ALD から、大学図書館の名称や住所など含むデータを収集した後、コミュニティ・カレッジ図書館と、それ以外の大学図書館の二種の対象リストを作った。20%のランダムに抽出した 576 館の内訳は、コミュニティ・カレッジ図書館 216 館、それ以外の大学図書館 360 館である。住所不明など原因として、最終的に、216 のコミュニティ・カレッジ図書館と 355 の他の大学図書館、合計 571 の大学図書館を調査対象とした。詳細な内訳は表 3-1 の通りである。

⁶⁰ Maxwell Macmillan Canada. The college blue book: Degrees offered by college and subject. 23rd ed. Maxwell Publishing Company, 1991, 973p.

⁶¹ ALD (American Library Directory), <http://www.americanlibrarydirectory.com/default.asp>, (参照 2013-6-30).

表 3-1 質問紙調査のサンプル

	母集団		20%サンプル		調査対象	
	図書館数 (館)	割合	図書館数 (館)	割合	図書館数 (館)	割合
コミュニティ・カレッジ図書館	1084	37.5%	216	37.5%	216	37.8%
コミュニティ・カレッジ以外の大学図書館	1806	62.5%	360	62.5%	355	62.2%
合計	2890	100.0%	576	100.0%	571	100.0%

予備調査を行なった結果、ワシントン大学図書館の Suzzallo & Allen Library とノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館のライブラリアンから質問紙に対する意見とコメントを得ることができた。コメントは、主に用語の定義や、アメリカの高等教育機関の分類、図書館スタッフの種類、質問紙のレイアウトなどについてのものであった。これらのコメントに基づいて、質問紙の修正を行った。

質問紙は各大学図書館のディレクターに郵送し、回収については、郵送とウェブフォームへのオンライン入力、どちらか一方の選択制とした。オンライン入力をする際に認証が必要なため、各大学図書館に登録用 ID とパスワードを、質問紙の送付状の文末に付けて配布した。図 3-1 は質問紙調査のログイン画面であり、図 3-2 は質問紙調査のオンライン入力画面である。

2013 年 7 月 10 日付で質問紙の送付を行い、8 月 28 日を締め切りとした。8 月 30 日時点での回収率は 14.5% (83 館) であった。2013 年 9 月 3 日に督促状の送付を行い、9 月 30 日を締め切りとしたが、締め切りを過ぎて回答が送付されてきたものについても分析対象に含めることとした。最終的に回答数は 139 館、回収率は 24.3% となった。また、139 館のうち 105 館 (75.5%) はオンラインで回答がなされた。

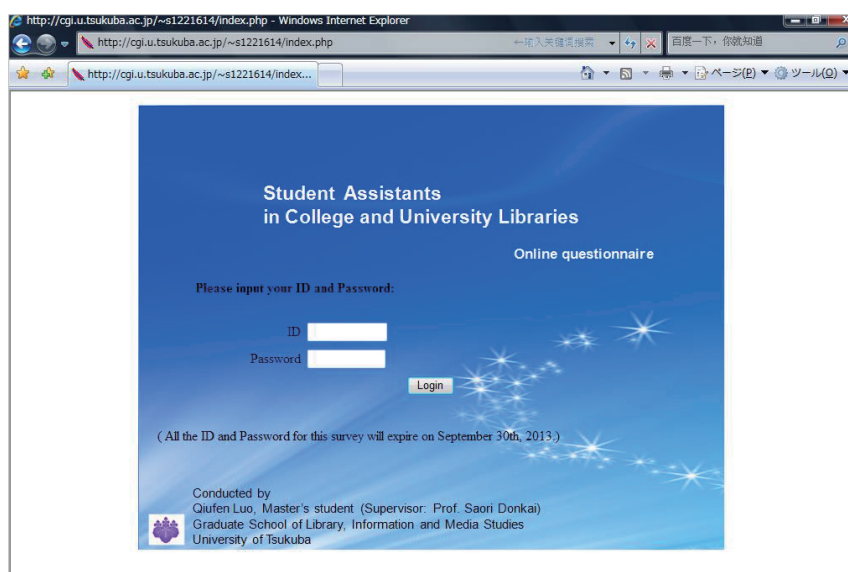


図 3-1 質問紙調査のログイン画面

図 3-2 質問紙調査のオンライン入力画面

3.1.2 質問紙調査の項目

質問紙は 29 の質問項目で構成し、大きく分けて下記 4 つの部分から成る。

- (1) 大学及び大学図書館の基本属性について
- (2) 学生アシスタントの雇用について
- (3) 学生アシスタントのトレーニングについて
- (4) 学生アシスタントを採用する大学図書館の学生アシスタントに関する意識について

質問と回答タイプの一覧を下記に示し、質問紙票は付録 1 とする。

- (1) 基本属性について (7 項目)
 - Q1-1. 回答者の職位 (選択式単一回答)
 - Q1-2. 高等教育機関の種類 (選択式単一回答)
 - Q1-3. 高等教育機関の設置区分 (選択式単一回答)
 - Q1-4. 学生数 (記述式)
 - Q1-5. MLIS があるか (選択式単一回答)
 - Q1-6. 大学図書館のスタッフ数 (記述式)
 - Q1-7. 学生アシスタントの雇用の有無とその理由 (選択式単一回答)
- (2) 学生アシスタントの雇用について (8 項目)
 - Q2-1. 学生アシスタント数 (記述式)
 - Q2-2. 学外の学生の雇用 (選択式単一回答)
 - Q2-3. 学年別の学生アシスタント数 (記述式)
 - Q2-4. 学生アシスタントの財源 (複数回答可)
 - Q2-5. 図書館の人件費に占める学生アシスタントの雇用費の割合 (記述式)

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

- Q2-6. 学生アシスタントの勤務期間（記述式）
- Q2-7. 図書館学生委員会の有無（選択式単一回答）
- Q2-8. 図書館学生委員会のメンバー数（記述式）
- (3) 学生アシスタントのトレーニングについて（10 項目）
 - Q3-1. 学生アシスタントのトレーニングの有無（選択式単一回答）
 - Q3-2. 学生アシスタントのトレーニングの予算の有無（選択式単一回答）
 - Q3-3. オリエンテーションの有無（選択式単一回答）
 - Q3-4. オリエンテーションの内容（選択式複数回答と記述式）
 - Q3-5. 学生アシスタントの研修期間（記述式）
 - Q3-6. 学生アシスタントのスーパーバイザー（選択式複数回答）
 - Q3-7. 学生アシスタントのトレーナー（選択式複数回答）
 - Q3-8. 学生アシスタントの ITTPC 資格（選択式単一回答）
 - Q3-9. 図書館による ITTPC 発行（選択式単一回答）
 - Q3-10. 学生アシスタントの基幹業務、それぞれの基幹業務に応じるトレーニング方法とその方法の評価（基幹業務は選択式複数回答、トレーニング方法と方法の評価は選択式単一回答、その他の基幹業務とトレーニング方法は記述式）
- (4) 学生アシスタントを採用されている大学図書館側の意識について（4 項目）
 - Q4-1. 学生アシスタントを採用するメリット（5 段階評価）
 - Q4-2. 学生アシスタントを採用するデメリット（5 段階評価）
 - Q4-3. 学生アシスタントの採用戦略（5 段階評価と記述式）
 - Q4-4. 学生アシスタントの雇用計画（5 段階評価と記述式）

3.1.3 インタビュー調査の概要

インタビュー調査は、訪問館の学生アシスタントの雇用状況と学生アシスタントが自身の業務に関するどのように考えるかを明らかにすることを目的に、各図書館の図書館スタッフと学生アシスタントを対象としてインタビューを行うとともに、資料収集も行った。調査期間は、2013年10月2日から12日までである。

訪問先は、アメリカ合衆国ワシントン州シアトル市のワシントン大学図書館 (Suzzallo & Allen Library 及び Odegarrrd Undergraduate Library)、ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館 (North Seattle Community College Library)、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館 (Tacoma Community College Library) とカリフォルニア州ロサンゼルス市のオクシデンタル大学図書館 (Occidental College Library) である。調査費用として、平成25年度筑波大学図書館情報学海外研修助成金の助成を受けた。

これらの調査対象は、先行文献や質問紙調査の回答結果から、学生アシスタントを活用していることが明らかである大学図書館から抽出した。2年制カレッジ、4年制カレッジ、総合大学から、それぞれ少なくとも一つの対象館を選んだ。なお、ワシントン大学図書館以外の3館は回答館である。

今回のインタビュー調査は、半構造化インタビューとした。あらかじめ、対象者へ質問の概要をメールで送った。インタビュー調査の対象者と調査時間を、表3-2に示す。ワシントン大学図書館では、図書館スタッフ4名と学生アシスタント3名にインタビュー調査を行った。また、学生アシスタントの募集要項を入手することができた。ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館では、図書館スタッフと学生アシスタントそれぞれ1名にインタビュー調査を行い、レファレンス・デスク・アシスタントの雇用に関するガイドラインを入手した。タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館では、図書館スタッフ3名と学生アシスタント1名にインタビュー調査を行い、学生アシスタントの雇用に関するマニュアルなどを入手した。オクシデンタル大学図書館において、スタッフ3名、学生アシスタント5名にインタビュー調査を行い、学生アシスタントの雇用とトレーニングに関する様々なガイドラインやハンドブックを入手した。

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

表 3-2 インタビュー調査の対象

調査日時	訪問大学図書館名	回答者の番号	対象者の種類	調査時間(分)	回答人数		
					図書館スタッフ(名)	学生アシスタント(名)	合計
2013/10/3(木) - 10/4(金)	ワシントン大学図書館 (Suzzallo & Allen Library 及び Odegarrrd Undergraduate Library)	S.1	図書館人事部のマネージャー	42	4	3	7
		S.2	学生アシスタントのスーパーバイザー	31 [#]			
		S.3	学生アシスタントのスーパーバイザー				
		S.4	学生アシスタントのスーパーバイザー	31			
		SA.1	学生アシスタント	11			
		SA.2	学生アシスタント*	37			
		SA.3	学生アシスタント	11			
2013/10/7(月)	ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館	S.5	学生アシスタントのスーパーバイザー	36	1	1	2
		SA.4	学生アシスタント*	23			
2013/10/8(火)	タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館	S.6	図書館長	37	3	1	4
		S.7	学生アシスタントのスーパーバイザー	34			
		S.8	学生アシスタントのスーパーバイザー	21			
		SA.5	学生アシスタント	22			
2013/10/10(木)	オクシデンタル大学図書館	S.9	学生アシスタントのスーパーバイザー	48 [#]	3	5	8
		S.10	学生アシスタントのスーパーバイザー				
		S.11	学生アシスタントのスーパーバイザー				
		SA.6	学生アシスタント	24 [#]			
		SA.7	学生アシスタント				
		SA.8	学生アシスタント				
		SA.9	学生アシスタント				
		SA.10	学生アシスタント				
合計				408	11	10	21

* レファレンス・デスクで配置する学生アシスタント

[#] グループインタビュー

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

インタビュー調査の主な質問項目を、表 3-3 に示す。対象者は、三つに大別できる。一つ目は、学生アシスタントの雇用を担当するスタッフ、二つ目は、学生アシスタントのトレーニングを担当するスタッフ、三つ目は、学生アシスタントである。

表 3-3 インタビューにおける主な質問項目

調査対象	主な質問項目
学生アシスタントの雇用を担当するスタッフ	(1) 学生アシスタントを雇用する理由、雇用の手続き
	(2) 学生アシスタントの分類、勤務期間数や勤務時間帯、業務内容。その業務を学生アシスタントに任せる理由
	(3) 学生アシスタントを雇用する利点及び欠点
	(4) 学生アシスタントの採用基準や戦略、将来の雇用計画
	(5) 学生アシスタントの活用の留意点
	(6) 学生アシスタント数の変化とその原因
学生アシスタントのトレーニングを担当するスタッフ	(1) トレーニングを行う理由とそのプロセス
	(2) トレーニング担当者及びトレーニングに関するマニュアル
	(3) トレーニング方法の種類
	(4) それぞれのトレーニングの具体的な方法と効果
	(5) トレーニング効果の向上に関する留意点
	(6) トレーニングに関する問題点
学生アシスタント	(1) 学生アシスタントになった原因、動機
	(2) トレーニングに対する意見や感想
	(3) 図書館サービスに対する改善点・提案
	(4) 学生アシスタントとしての経験が研究に与える影響
	(5) 学生アシスタントとしての経験が将来のキャリアに与える影響
	(6) 学生アシスタントとして困ったこと

3.2 質問紙調査の回収状況

本節では、質問紙調査の回収状況に関する対象者の職位、回収率、機関種別や設置区別に回答分布、MLIS（Master's Programs in Library and Information Studies：図書館情報学博士前期、以下 MLIS と省略）の有無、高等教育機関の学生数の分布などの結果を示す。

質問紙の回収状況の結果は表 3-4 のとおりである。コミュニティ・カレッジ図書館とその以外の大学図書館を合わせた全体の回収率は 24.3%（139 館）であった。コミュニティ・カレッジ図書館の回収率は、26.4%（57 館）であり、コミュニティ・カレッジ以外の大学図書館の回収率は、23.1%（82 館）であった。

表 3-4 質問紙調査の回収状況

	調査対象数（館）	回答数（館）	回収率
コミュニティ・カレッジ図書館	216	57	26.4%
コミュニティ・カレッジ以外の大学図書館	355	82	23.1%
合計	571	139	24.3%

回答者の職位を尋ねた結果を表 3-5 に示す。「Library Director」が 58%（76 館）で約 6 割であった。「Dean」と「Librarian」が 10.7%（14 館）、「Department Head」が 4.6%（6 館）、「Associate Librarian」0.8%（1 館）であった。「その他」の自由記述では、「Associate Dean」や「Assistant Director」や「Library Assistant」などの記述が見られた。

表 3-5 対象者の職位

	回答館数（館）	割合（%）
Dean	14	10.7
Associate Librarian	1	0.8
Library Director	76	58.0
Department Head	6	4.6
Librarian	14	10.7
その他	20	15.3
合計	131	100

全米大学図書館における学生アシスタントの実態を明らかにするため、米国教育省の教育統計国立センター（National Center for Education Statistics: NCES）による大学図書館に関する 2010 年度の統計⁶³から、高等教育機関種別、設置区別にアメリカの大学図書館数を整理した。その結果を表 3-6、表 3-7 のアメリカの大学図書館という項目に示す。

表 3-6 は、高等教育機関種別の回答分布である。アメリカの大学図書館 3,689 館のうち、35.9%（1,326 館）が 2 年制カレッジ、19.2%（709 館）が 4 年制カレッジ、44.8%（1,654 館）が総合大学である。これに対して、今回調査の回答館 138 館のうち、62 館（44.9%）が 2 年制カレッジ、46 館（33.3%）が 4 年制カレッジ、30 館（21.7%）が総合大学であつ

⁶³ U.S. Department of Education National Center for Education Statistics. Documentation for Academic Library Survey (ALS) Public Use Data File: Fiscal Year 2010. <http://nces.ed.gov/pubs2011/2011367.pdf>, (参照 2013-12-10)

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

た。回答館の高等教育機関の分布は、全アメリカの高等教育機関の分布より、2 年制カレッジと 4 年制カレッジが 1 割前後高く、総合大学が 2 割低い。

表 3-6 高等教育機関種別の回答分布

	NCES によるアメリカの大学図書館		今回の調査の回答館	
	図書館数	割合	図書館数	割合
2 年制カレッジ	1,326	35.9%	62	44.9%
4 年制カレッジ	709	19.2%	46	33.3%
総合大学	1,654	44.8%	30	21.7%
合計	3,689	100.0%	138	100.0%

次に、表 3-7 は、回答館の所属大学の設置区分を尋ねた結果である。132 館の回答館のうち、81 館（59.1%）公立大学であり、56 館（40.9%）は私立大学であった。回答館の設置区分の分布は、全米の大学図書館の設置区分の分布より、公立は 16.8%高く、私立は 16.8%低かった。

表 3-7 設置区分の回答分布

	アメリカの大学図書館		回答館	
	図書館数	割合	図書館数	割合
公立	1559	42.3%	81	59.1%
私立	2150	57.7%	56	40.9%
合計	3689	100.0%	137	100.0%

図 3-3 は、MLIS プログラムの有無を尋ねた結果である。MLIS プログラムがあると回答した館は、わずか 3 館（2.3%）であった。

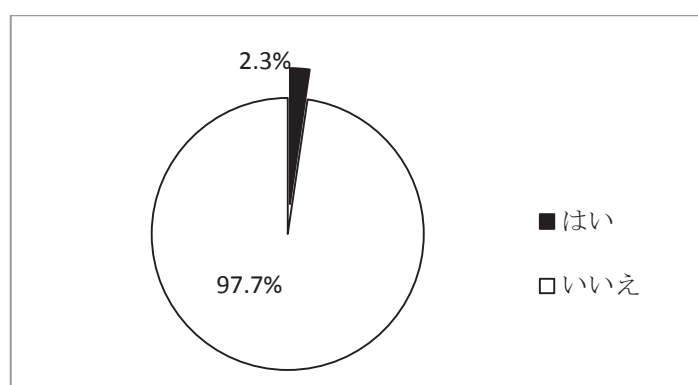


図 3-3 MLIS の有無 (N=129)

図 3-4 は、学生数を尋ねた結果である。「2500 人未満」が最も多く、48%（61 館）であった。続いて「2500 人以上 1000 人未満」が 35.4%（45 館）、「10000 人以上」が 16.5%（21 館）であった。

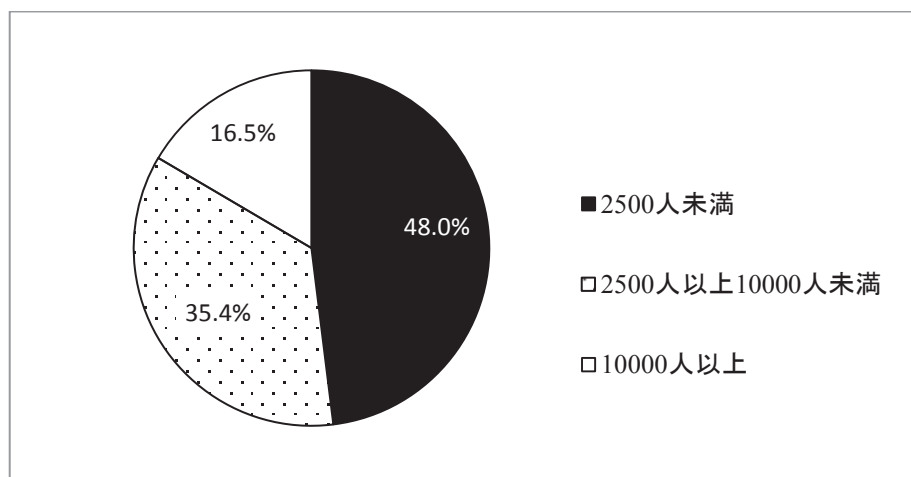


図 3-4 学生数の分布 (N=127)

本研究では、図書館スタッフを三つに区分している。すなわち、専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントである。表3-8は、図書館のスタッフ数を「5人未満」、「6人以上~20人未満」、「20人以上」という三つのカテゴリで表した結果である。

専門スタッフ数 (FTE) は、「5人未満」が60.3% (79館)、「6人以上~20人未満」が34.4% (49館)、「20人以上」が5.3% (7館) であった。非専門スタッフ数 (FTE) は、「5人未満」が67.7% (86館)、「6人以上~20人未満」が24.2% (31館)、「20人以上」が7.9% (10館) であった。学生アシスタント数 (FTE) は、「5人未満」が66.2% (45館)、「6人以上~20人未満」が25.0% (6館)、「20人以上」が8.8% (6館) であった。学生アシスタント数 (頭数) は、「5人未満」が33.0% (37館)、「6人以上~20人未満」が42.9% (48館)、「20人以上」が24.1% (27館) であった。

専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントそれぞれの数 (FTE) の分布はほぼ同じであり、「5人未満」が6割を超え、「6人以上~20人未満」が3割前後、「20人以上」が1割以下であった。なお、学生アシスタント数 (頭数) の分布は、「5人未満」が3割を超え、「6人以上~20人未満」が4割を超え、「20人以上」が3割以下であった。

表 3-8 図書館のスタッフの配置状況

	スタッフ数							
	5人未満		6人以上 ~20人未満		20人以上		合計	
	図書館 数 (館)	割合	図書館 数 (館)	割合	図書館 数 (館)	割合	図書館 数 (館)	割合
専門スタッフ (FTE)	79	60.3%	45	34.4%	7	5.3%	131	100%
非専門スタッフ (FTE)	86	67.7%	31	24.2%	10	7.9%	127	100%
学生アシスタン ト (FTE)	45	66.2%	17	25.0%	6	8.8%	68	100%
学生アシスタン ト	37	33.0%	48	42.9%	27	24.1%	112	100%

3.3 学生アシスタントの雇用状況

本節では、大学図書館における学生アシスタント雇用の有無、学外の学生の学生アシスタントとしての雇用の有無、図書館スタッフの配置状況、学年別の学生アシスタントの分布、学生アシスタントの勤務時間について分析を行う。

3.3.1 学生アシスタントの雇用

図3-5は、学生アシスタント雇用の有無を尋ねた結果である。92.5%（123 館）が学生アシスタントを雇用していると回答、7.5%（10 館）が学生アシスタントを雇用していないと回答した。9 割以上の大学図書館が学生アシスタントを雇用している結果となった。

学生アシスタントを雇用していない大学図書館にその理由を自由記述で尋ねたところ、10 館中 9 館の回答があった。「過去に学生アシスタントを雇用していたが、信頼性や学習能力などを欠く問題があったため、現在雇用していない」（3 館）、「大学の規模が小さいため、学生アシスタントを雇用する予算がない」（1 館）、「2 年制カレッジなので、2 年間で学生アシスタントに適切なトレーニングを提供できない」（1 館）「主な利用者は仕事を持つ社会人の学生である」（2 館）など記述が見られた。

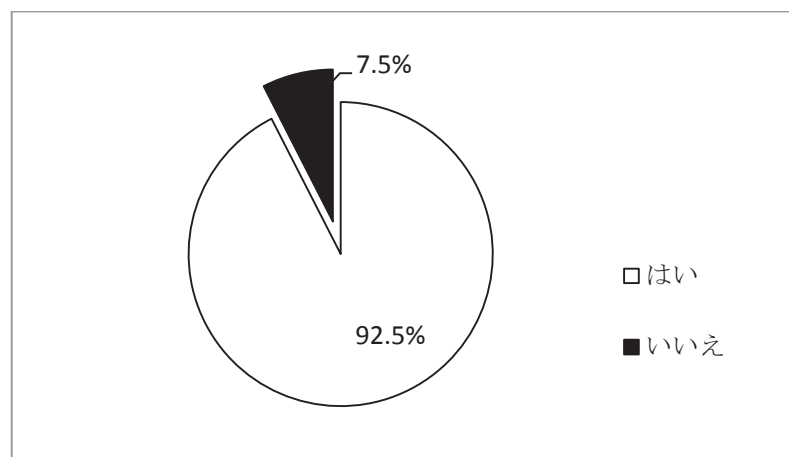


図 3-5 学生アシスタント雇用の有無 (N=133)

図3-6は、学外の学生を学生アシスタントとして雇用しているか否かを尋ねた結果である。「雇用している」が 6.8%（8 館）、「雇用していない」が 93.2%（110 館）と回答した。学外の学生を学生アシスタントとして雇用しているのは、1 割以下であるという結果となった。

機関種別では、2 年制カレッジについては 9.8%（5 館）が「雇用していない」、総合大学については 7.1%（3 館）が「雇用していない」と回答した。一方、4 年制カレッジは全ての回答館が「雇用していない」と回答した。

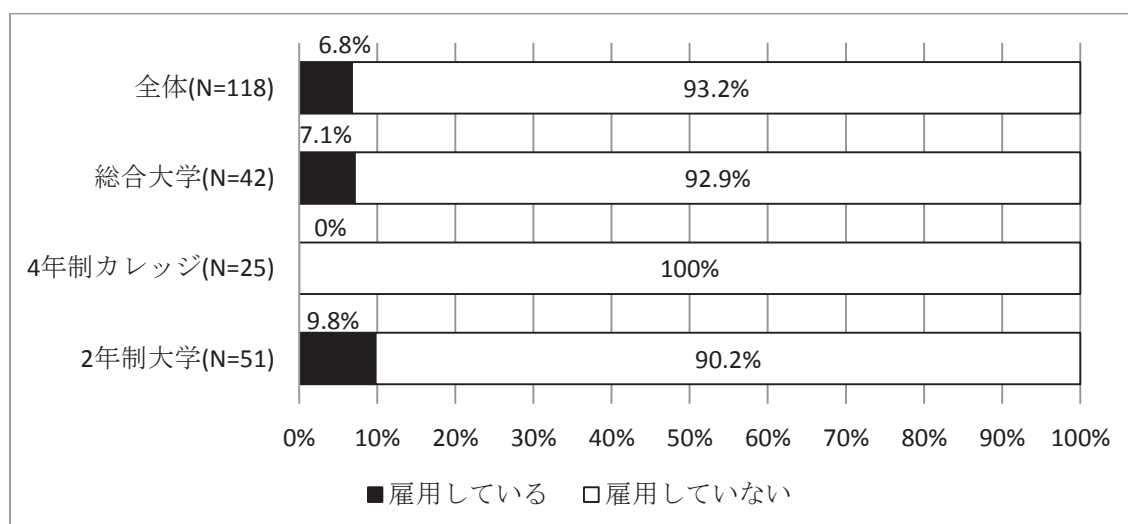


図 3-6 学生アシスタントとしての学外の学生の雇用の有無 (N=118)

3.3.2 学年別の学生アシスタントの分布

学年別の学生アシスタントの分布は図 3-7 のとおりである。学部生が 96.7%を占めておりその内訳は、「2 年生」が最も多く、31.8% (館)、次いで「1 年生」が 29.7%、「3 年生」が 20.5%、「4 年生」が 14.7%であった。院生について、「非 LIS 専攻の博士前期課程」が 1.4%、「LIS 専攻の博士前期課程」と「非 LIS 専攻の博士後期課程」が同じで 1.0%であった。「LIS 専攻の博士後期課程」という回答はなかった。

機関種別にみると、総合大学では、「3 年生」が 27.3%で最も多く、次いで「2 年生」が 27.1%、「1 年生」が 22.5%、「4 年生」が 18.3%であった。一方、院生の雇用は少なく、わずか 4.8%であった。4 年制カレッジの学生アシスタントは、ほとんど全て学部生という回答であった。「1 年生」が 34.4%で最も多く、次いで「2 年生」と「3 年生」がそれぞれ 23.4%、「4 年生」が 18.5%、院生 0.3%であった。

2 年制カレッジの学生アシスタントは、主に「1 年制」と「2 年生」からであり、「2 年生」が約 5 割で最も多く、次いで「1 年生」が 38.9%であったほか、「3 年生」が 4.5%、「4 年生」が 3.8%、院生 3.4%のうち「LIS 専攻の博士前期課程」が 2.5%で、総合大学の 0.7%より高い。

以上のように、学生アシスタントのほとんどは学部生である。一方、院生の採用が少なく、院生を雇用していると回答したのは 4 年制カレッジのみであった。

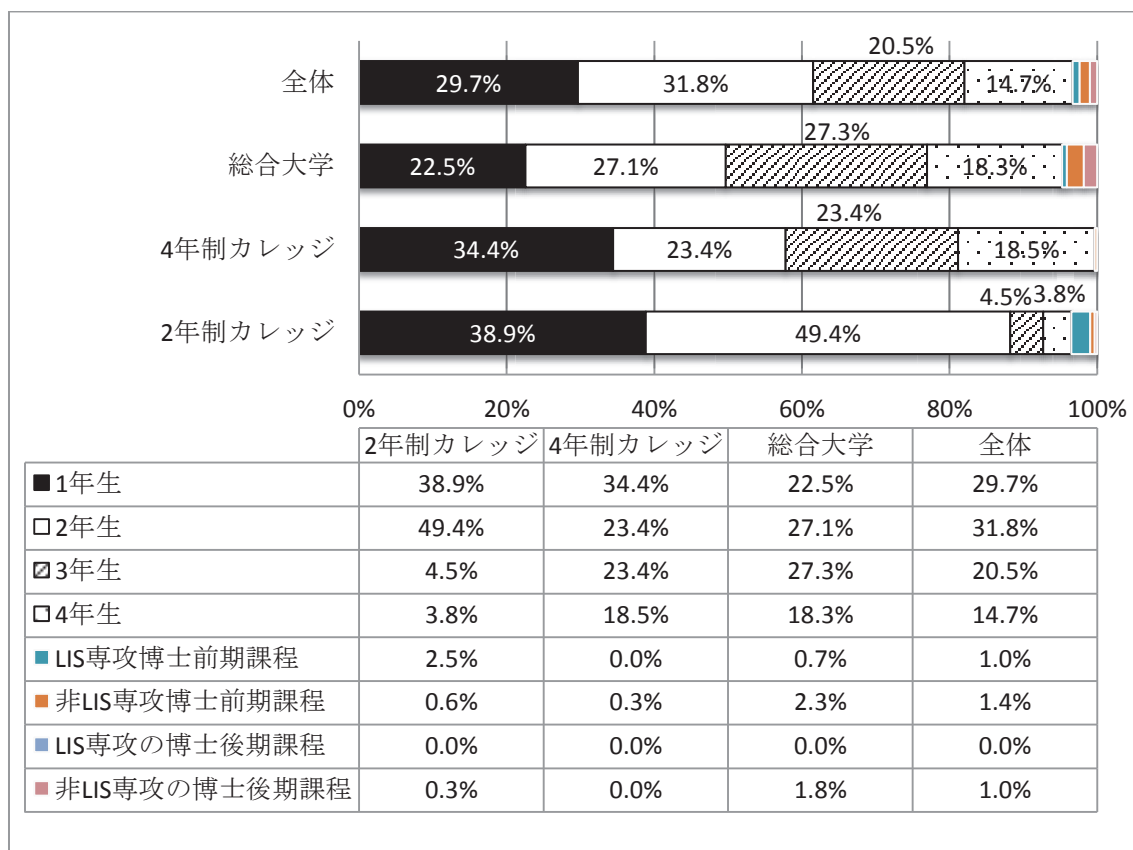


図 3-7 学年別の学生アシスタントの分布
(学生アシスタント数=1,234、回答館数=96)

3.3.3 大学図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合

図 3-8 は、大学図書館スタッフ数に占める学生アシスタントの割合（2011 年度）である。学生アシスタントが 28.4%、専門スタッフが 35.6%、非専門スタッフが 36.0%という結果となった。2010 年度の米国教育省の国立教育統計センター（National Center for Education Statistics）の統計を参照すると、3,689 の回答館、88,943 名のスタッフのうち、22,382 名が学生アシスタントで、全スタッフに占める割合は 25.2%である⁶⁴。今回の調査結果は 2010 年度の国立教育統計センターの数値と比べて 3.2%高いという結果となった。

⁶⁴ National Center for Education Statistics. Number and percentage distribution of different types of full-time equivalent (FTE) staff at academic libraries, by control, level, size, and Carnegie classification of institution: Table 7 Fall 2010. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics: Academic Libraries Survey. <http://nces.ed.gov/pubs2011/2011367.pdf>, (参照: 2013-4-26).

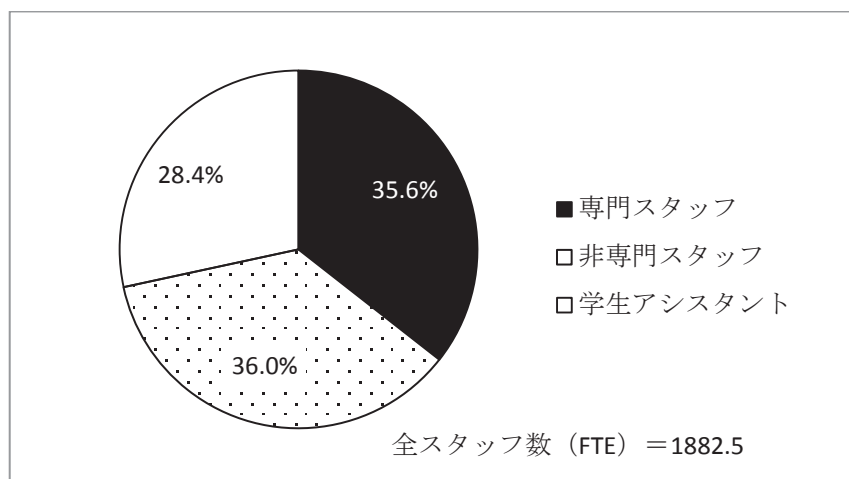


図 3-8 大学図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合 (回答館数=68)

3.3.4 学生アシスタントが週あたりの勤務時間の平均値

学生アシスタントの週あたりの勤務時間の平均値を尋ねた質問に対して、110 館が回答した。表 3-9 のように最小値が 3 時間、最大値が 28 時間、平均値が 12.4 時間であった。「10 時間未満」、「10~14 時間」、「15~19 時間」、「20~24 時間」、「25 時間以上」という五つのカテゴリに分けると、週あたりの勤務時間の平均値の分布は図 3-9 のようになった。「10 時間未満」が最も多く、48.2% (53 館)、次いで「10~14 時間」が 28.2% (31 館)、「15~19 時間」が 21.8% (24 館) であった。「20~24 時間」と「25 時間以上」が低く、0.9% (1 館) であった。学生アシスタントの週あたりの勤務時間の平均値のほとんどが 20 時間以内であるといえる。その内訳は、5 割が 10 時間未満、3 割弱が 10 時間以上 15 時間未満、約 2 割が 15 時間以上 20 時間未満であった。

表 3-9 学生アシスタントの週あたりの勤務時間の平均値

	回答館数 (館)	最小値 (時 間)	最大値 (時 間)	平均値 (時 間)
週あたりの勤務時間の平均値	110	3	28	12.4

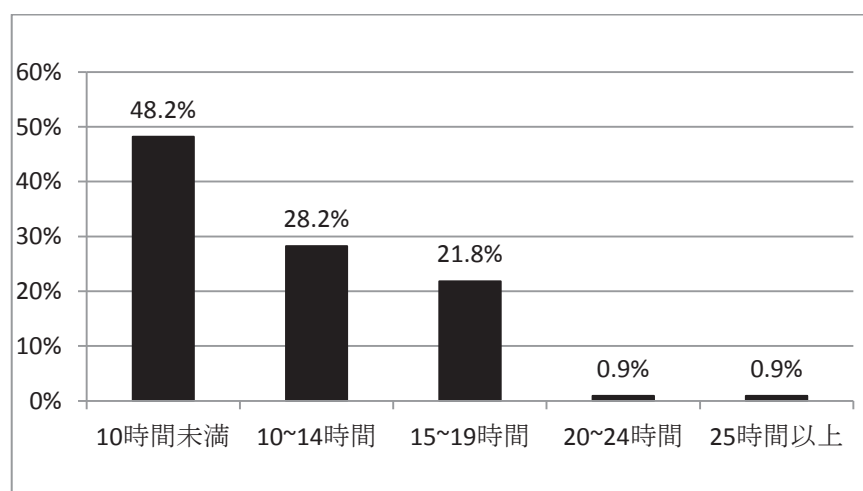


図 3-9 週あたりの勤務時間の平均値の分布 (N=110)

3.3.5 図書館学生委員会等の有無と学生メンバー数

図書館学生委員会等の設置の有無を尋ねた結果は、図 3-10 のとおりである。回答館 120 館のうち、13.3% (16 館) が図書館学生委員会等を設置していると回答した。また、設置している大学図書館での図書館学生委員会の学生メンバー数も尋ねたところ、表 3-10 のとおり、回答館は 14 館であり、学生メンバー数の最小値 1 人、最大値 20 人、平均値 7.57 人であった。

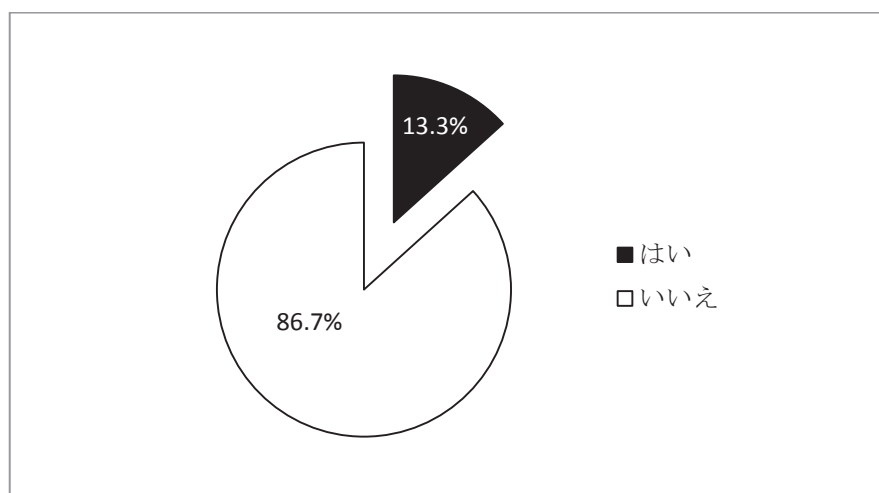


図 3-10 図書館学生委員会等の設置の有無 (N=120)

表 3-10 図書館委員会等の学生メンバー数

	回答館数 (館)	最小値 (人)	最大値 (人)	平均値 (人)
図書館委員会等の学生メンバー数	14	1	20	7.57

3.4 学生アシスタントに関する予算

本節では、学生アシスタントの有償無償の採用状況、学生アシスタントの財源、Work-Study 助成金による学生アシスタントの雇用、学生アシスタントの人件費について分析する。

3.4.1 学生アシスタントの有償無償の採用状況

図 3-11 は、学生アシスタントの有償無償の採用状況について尋ねた結果である。534.4 名 (FTE) のうち、8 名 (1.5%) が無償採用学生アシスタントであった。有償と無償の採用人数についての質問に回答した 68 館のうち、63 館が有償の学生アシスタントのみの採用であり、5 館が有償と無償の学生アシスタントを併存させていた。

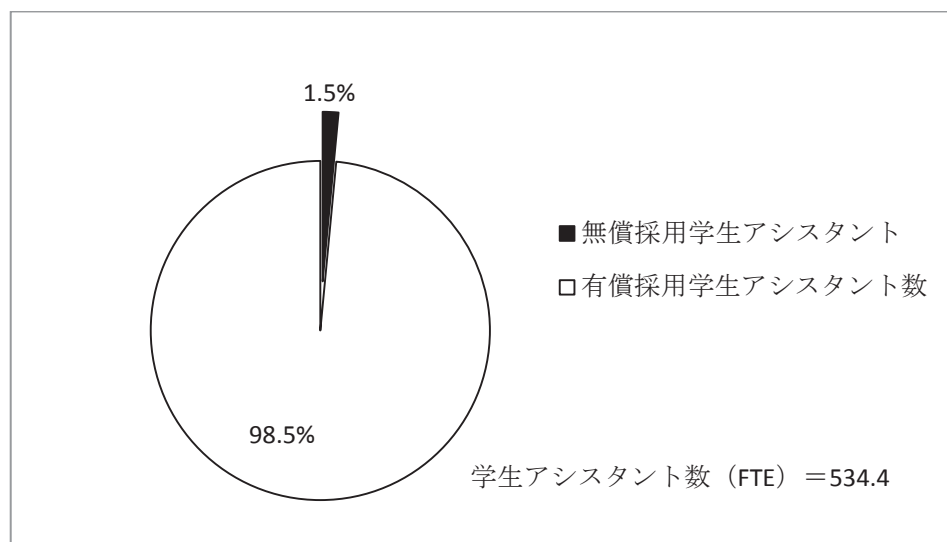


図 3-11 学生アシスタントの有償無償の採用状況
(回答館数=68)

3.4.2 学生アシスタントの財源

図 3-12 は、学生アシスタントの財源を尋ねた結果である。「FWS (Federal Work-Study)」が最も多く、87.5% (105 館) であった。続いて「図書館の予算」が 47.5% (57 館)、「その他」が 13.3% (16 館)、「SWS (State Work-Study)」が 9.2% (11 館) という結果となった。

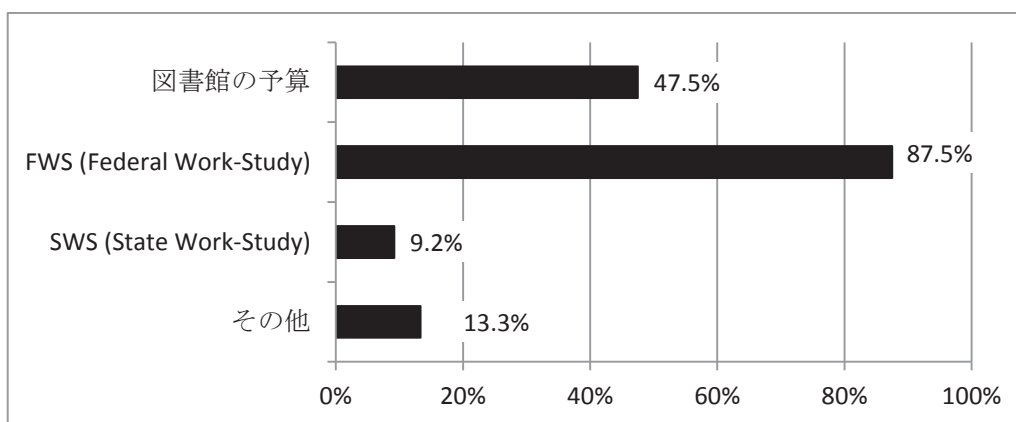


図 3-12 学生アシスタントの財源 (複数回答可、N=120)

3.4.3 Work-Study 助成状況

図 3-13 は、Work-Study 助成金による学生アシスタントの雇用状況を表した図である。この設問については 112 館からの回答があった。71.0%の学生アシスタントが Work-Study 助成金によるものであった。機関種別に Work-Study 助成金による学生アシスタントの雇用率をみると、4 年制カレッジが 89.5%、2 年制カレッジが 69.2%、総合大学が 63.0%であった。

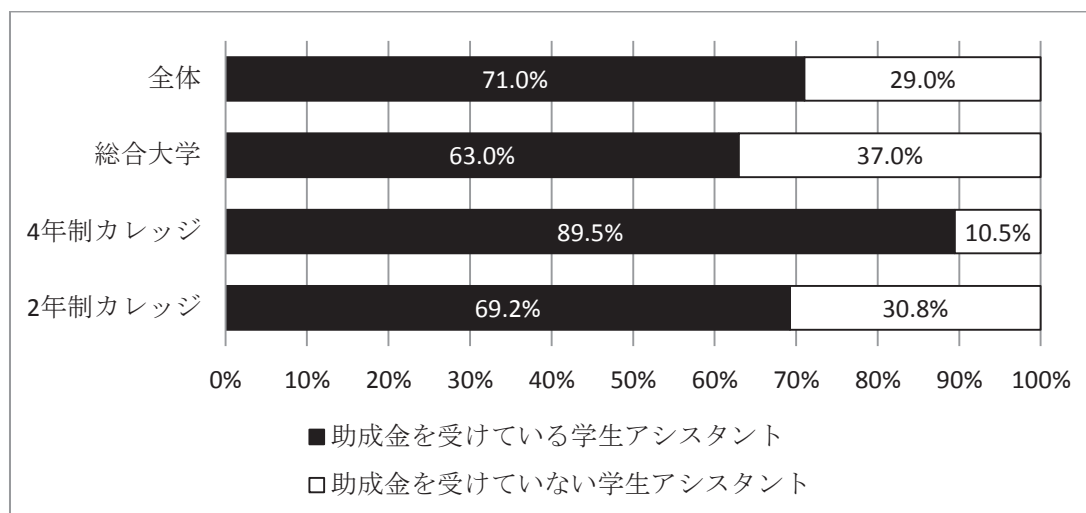


図 3-13 学生アシスタントにおける Work-Study 助成の状況
(学生アシスタント数=2201 名、回答館数=112)

3.4.4 学生アシスタントの人件費の割合

図書館の人件費に占める学生アシスタントの人件費の割合については、108 館が回答した。結果は表 3-11 のように、最小値 0%、最大値 42%、平均 4.3%となった。

また、学生アシスタントの人件費の割合を「5%未満」「5～9%」「10～14%」「15～19%」「20～24%」「25%以上」という六つに分けると、図 3-14 のとおりとなった。「5%未満」が最も多く、72.2% (78 館)、その次は「5～9%」が 16.7 (18 館)、「10～14%」が 5.6% (6 館)、「15～19%」が 1.9% (2 館)、「20～24%」が 0.9% (1 館)、「25%以上」が 2.8% (3 館)であった。約 7 割の大学図書館は、学生アシスタントの人件費の割合が 5%未満であり、約 9 割の大学図書館は、学生アシスタントの人件費の割合が 10%未満であったことが明らかになった。

表 3-11 学生アシスタントの人件費の割合

	回 答 館 数 (館)	最小値 (%)	最大値 (%)	平均値 (%)
学生アシスタントの人件費	108	0.0	42.0	4.3

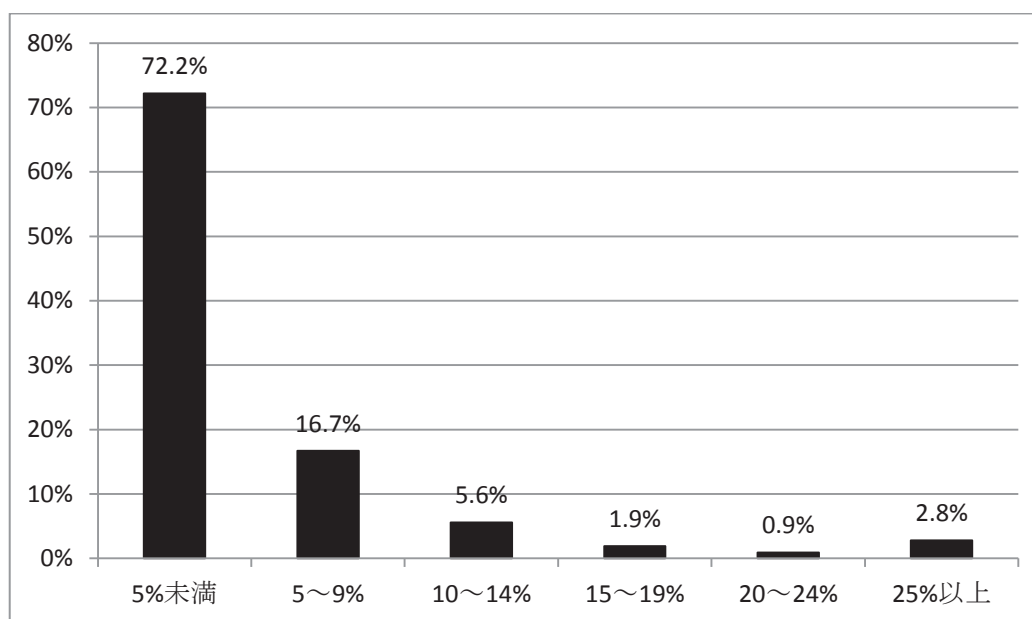


図 3-14 図書館の人件費に占める学生アシスタントの人件費の割合 (N=108)

3.5 学生アシスタントのトレーニングの状況

本節では、学生アシスタントのトレーニングについて、トレーニングの予算とオリエンテーションの有無、オリエンテーションの内容、トレーニングの期間、学生アシスタントのスーパーバイザーとトレーナー、ITTPC (International Tutor Training Program Certification、以下 ITTPC と省略) の資格の所持状況と図書館の発行状況を分析する。

3.5.1 トレーニングとトレーニングの予算の有無

表 3-12 は、学生アシスタントをトレーニングしているか否かを尋ねた結果である。121 館 (99.2%) が「トレーニングしている」と回答し、1 館 (0.8%) が「トレーニングしていない」と回答した。しかし、「トレーニングしていない」と回答した図書館は、六つの基幹業務すべてを学生アシスタントに任せ、個人指導とペアトレーニング方法が採用されているので、実質的に学生アシスタントにトレーニングを行っていると考えることができる。したがって、回答された 122 館はすべて学生アシスタントをトレーニングしていると考えられる。

表 3-12 学生アシスタントへのトレーニングの有無

	該当館数 (館)	割合 (%)
有	121	99.2
無	1	0.8
合計	122	100.0

学生アシスタントのトレーニングに関わる予算の有無について、「ある」と回答した図書館は 8 館 (6.6%) で 1 割以下であった (図 3-15)。9 割以上の大学図書館が学生アシスタントのトレーニングの予算がないと回答する結果となった。

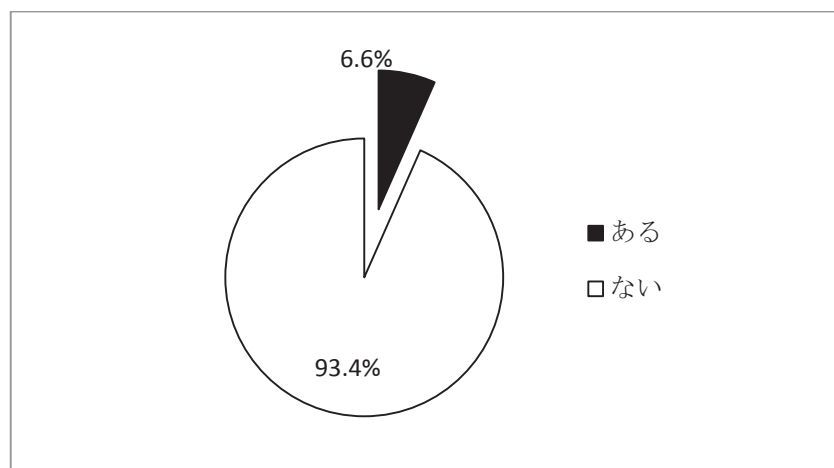


図 3-15 学生アシスタントのトレーニング予算の有無 (N=121)

3.5.2 学生アシスタントに対するオリエンテーションの有無と内容

図 3-16 は、学生アシスタントに対するオリエンテーションの有無を尋ねた結果である。82.6% (100 館) がオリエンテーションをしていると回答し、17.4% (21 館) がオリエンテーションをしていないと回答しており、8 割を以上の大学図書館が学生アシスタントを対象としてオリエンテーションを行っているという結果となった。

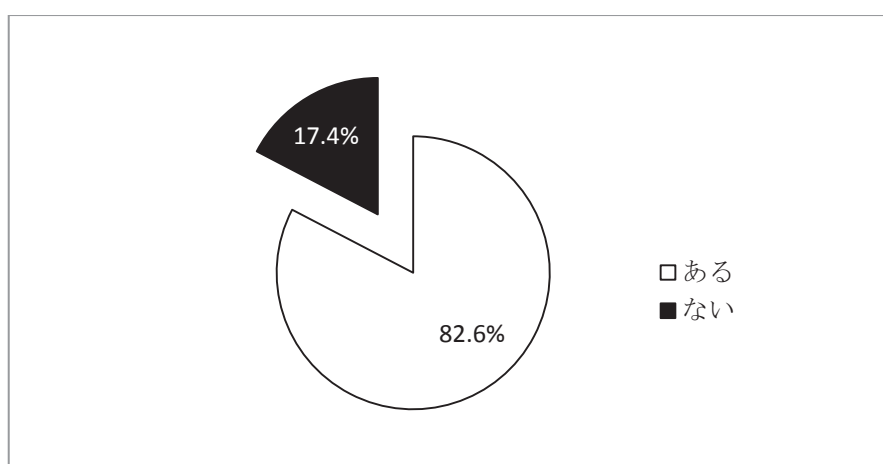


図 3-16 学生アシスタントに対するオリエンテーションの有無 (N=121)

オリエンテーションの内容について、Kathaman ら⁶⁵の調査を参考して、下記の 8 項目を設けた。オリエンテーションの内容を尋ねた結果を図 3-17 に示す。設問は、下記のような 8 つの選択肢を設け、該当する内容がない場合は「その他」に記述してもらった。質問項目は、以下のとおりである。

- ① 図書館運営にとっての学生アシスタントの重要性
- ② 学生アシスタントに関する方針と手順
- ③ 図書館スタッフの紹介

⁶⁵ Kathaman, Michael D.; Kathman, Jane M. Managing student employees in college libraries. 3rd ed., Chicago, Association of College and Research Libraries, 2006, p15-17.

- ④ 図書館サービスと蔵書の紹介
- ⑤ 新入学生アシスタントの歓迎
- ⑥ 電話対応のマナー
- ⑦ メール対応のマナー
- ⑧ 図書館のミッション

結果は、「学生アシスタントに関する方針と手順」が 100.0 % (100 館) と最も多く、次いで「図書館サービスと蔵書の紹介」が 94.0% (94 館)、「図書館スタッフの紹介」が 94.0% (94 館)、「図書館運営にとっての学生アシスタントの重要性」が 93.0% (93 館) と 9 割を超えた。「電話対応のマナー」76.0% (76 館)、「新入学生アシスタントの歓迎」70.0% (70 館)、「図書館のミッション」57.1% (57 館)、「メール対応のマナー」33.0% (33 館) の順になった。

「その他」の自由記述には、20 館による記述があり、「守秘義務の重要性」や「仕事の概要」、「請求番号や配架の説明」などが見られた。

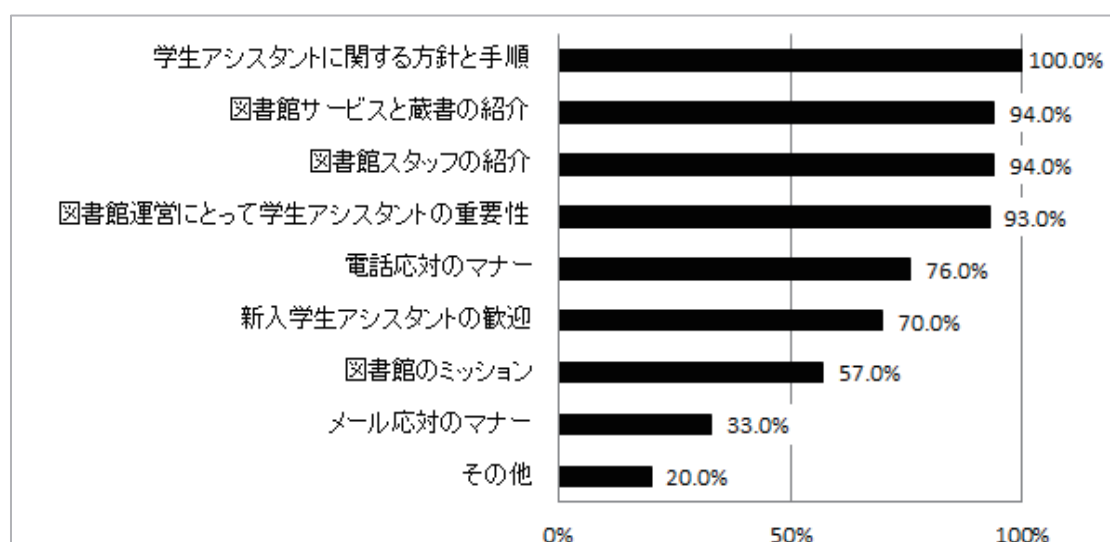


図 3-17 学生アシスタントに対するオリエンテーションの内容 (複数回答可、N=100)

3.5.3 学生アシスタントに対するトレーニング期間

学生アシスタントに対する事前研修期間を尋ねた回答をカテゴリ分けした結果を図 3-18 に示す。55.8% (24 館) が「0」と回答し、最も多い。次いで「1 週間以下」が 41.9% (18 館)、「2 週間以上」が 2.3% (1 館) であった。約 4 割が 1 週間以下の事前研修を行っており、僅か 2% (1 館) の回答館が 2 週間以上という結果となった。

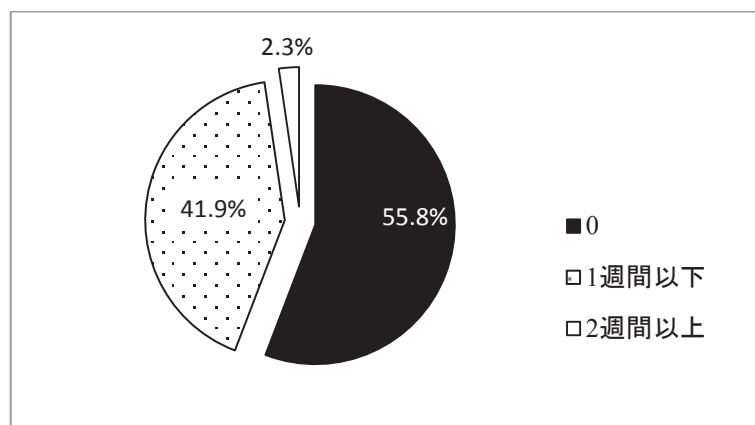


図 3-18 学生アシスタントに対する事前研修期間 (N=43)

学生アシスタント一人当たりの事前研修時間を尋ねた結果を図 3-19 に示す。19 の有効回答のうち、「1 時間」(21.1%、4 館)と「2 時間」(26.3%、5 館)の回答が多かったほか、「3 時間」が 5.3% (1 館)、「4 時間」が 10.5% (2 館)、「5 時間」が 15.8% (3 館)、「6 時間」が 5.3% (1 館)、「7 時間」が 0% (1 館)、「8 時間」が 5.3% (1 館)、「9 時間以上」が 5.3% (1 館)。約 5 割の回答館は一人当たりの事前研修時間 2 時間以内であり、約 3 割が 3 時間以上 6 時間未満であった。

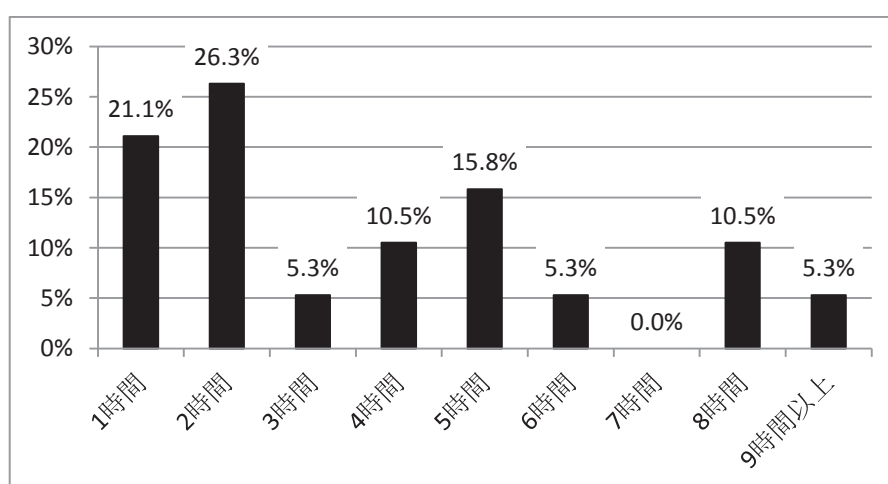


図 3-19 学生アシスタント一人当たりの事前研修期間 (N=19)

学生アシスタントの OJT 期間を尋ねた回答を図 3-20 に示す。91 の有効回答のうち、「1 週間」39.6% (36 館)という回答が最も多く、次いで「2 週間」30.8% (28 館)となった。ほかに「3 週間」が 11.0% (10 館)、「4 週間」が 14.3% (13 館)、「0」と「5 週間以上」が最も少なくそれぞれ 2.2% (2 館)であった。約 7 割の OJT 期間が 2 週間以内であり、OJT を行っていない大学図書館は僅か 2.2%であった。

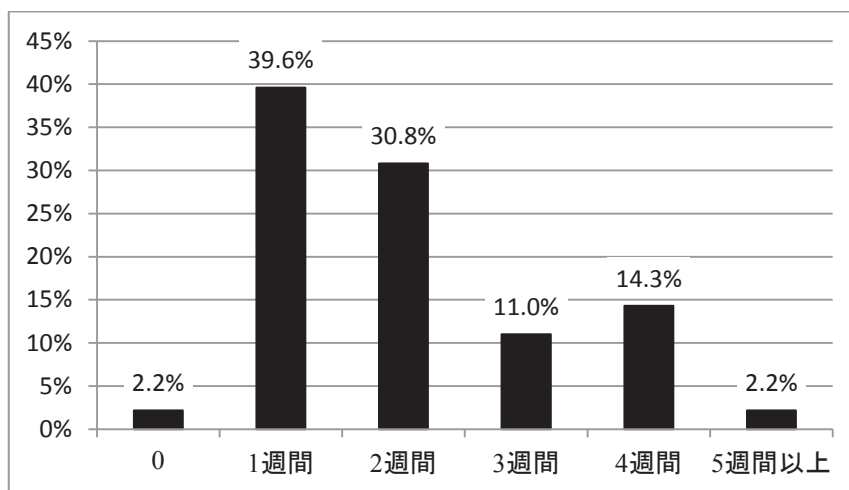


図 3-20 学生アシスタントの OJT 期間 (N=91)

学生アシスタント一人当たりの OJT 期間を尋ねた回答の結果を図 3-21 に示す。89 の有効回答のうち、「5 時間未満」(21.1%、22 館) が最も多かった。次いで「5~9 時間」が 23.6% (21 館)、「10~14 時間」が 18% (16 館)、「15~19 時間」が 6.7% (6 館)、「20~24 時間」が 11.2% (10 館)、「25~29 時間」が 2.2% (2 館)、「30~34 時間」が 4.5% (4 館)、「35~39 時間」が 1.1% (1 館)、「40 時間以上」が 7.9% (7 館) であった。約 7 割が学生アシスタント一人当たりの OJT が 15 時間以内であるという結果となった。

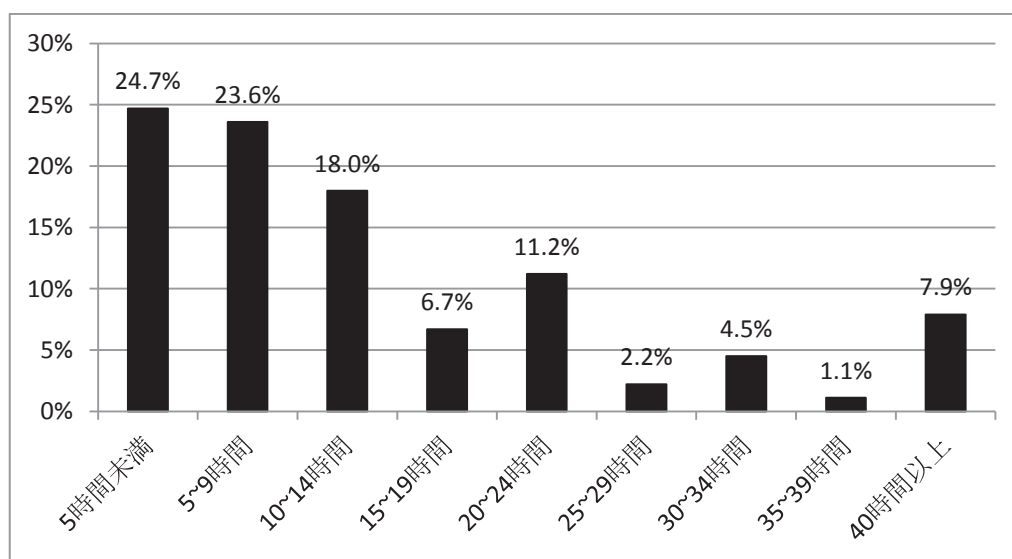


図 3-21 学生アシスタント一人当たり OJT 期間 (N=89)

3.5.4 学生アシスタントのスーパーバイザーとトレーナー

学生アシスタントのスーパーバイザーを尋ねた結果、図 3-22 のようになった。「専門スタッフ」が 92.5% (111 館) で最も多く、「非専門スタッフ」78.3% (94 館) と続き、「経験がある学生アシスタント」が 13.3% (16 館) であった。

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

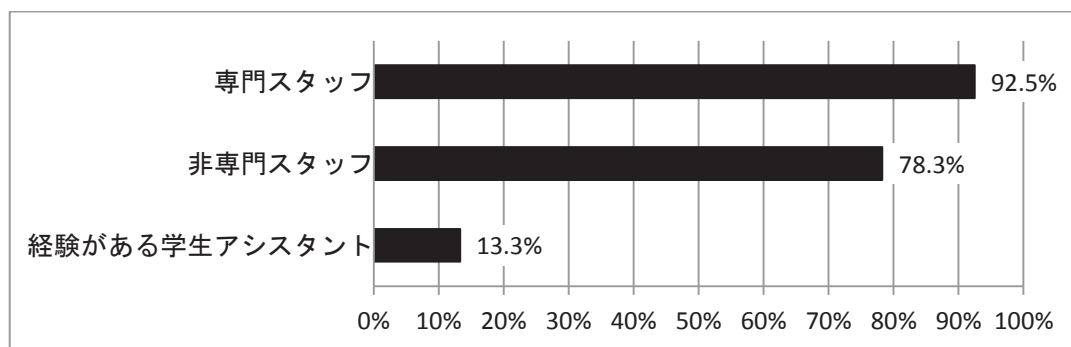


図 3-22 学生アシスタントのスーパーバイザー（複数回答可、N=120）

また、どのようなスタッフが学生アシスタントをトレーニングしているのかを尋ねたところ、図 2-23 のような結果となった。「専門スタッフ」が 80.8%（97 館）で最も多く、「非専門スタッフ」76.7%（92 館）と続き、「経験がある学生アシスタント」が 28.3%（34 館）であった。

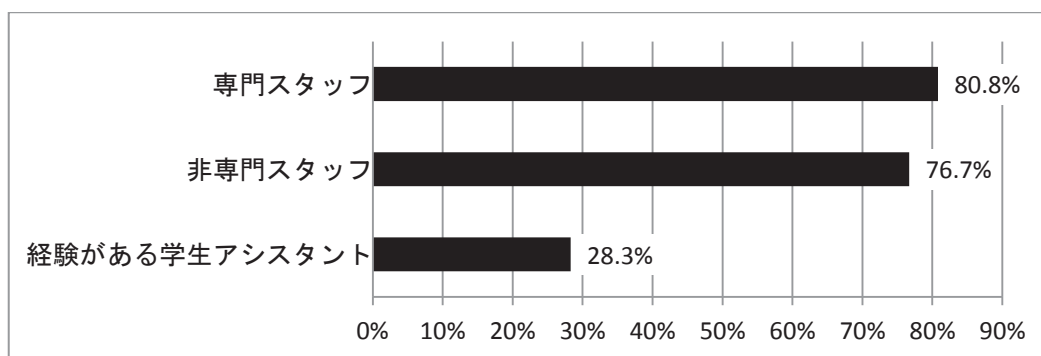


図 3-23 学生アシスタントのトレーナー（複数回答可、N=120）

3.5.5 学生アシスタントの ITTPC 資格の所持状況

ITTPC とは、国際チュータートレーニング認定プログラムである。1989 年 3 月以降、米国およびカナダの 2 年制カレッジ、4 年制カレッジや総合大学が CRLA (College Reading & Learning Association) の ITTPC の認定を受け、現在 ITTPC が認定されるプログラムは 10,000 以上存在する。レギュラー・チューター、アドバンス・チューター、マスター・チューターの 3 つのレベルの証明書がある⁶⁶。

表 3-11 は、学生アシスタントの ITTPC 資格の所持を尋ねた結果である。99.1% (115 館) が「いいえ」と回答した。「はい」と回答したのは 1 館しかなかった。

表 3-13 学生アシスタントの ITTPC 資格の所持の有無

	回答館数 (館)	割合 (%)
はい	1	0.9
いいえ	115	99.1
合計	116	100.0

*ITTPC (International Tutor Training Program Certification)

3.6 考察

アメリカの大学図書館における、学生アシスタントの実態を明らかにするため、2013 年 7 月 10 日から 9 月 30 日までアメリカの大学図書館 571 館対象として質問紙調査を行った。回答館は 139 館であり、回収率は 24.3%であった。また、2013 年 10 月 2 日から 12 日までアメリカの四大学五図書館のインタビュー調査を行った。本節では、質問紙調査の結果とインタビュー調査の結果を合わせて、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を考察する。主として、下記三つの部分から考察する。

- (1) 学生アシスタントの雇用状況
- (2) 学生アシスタントの採用予算
- (3) 学生アシスタントのトレーニング状況

3.6.1 学生アシスタントの雇用状況

学生アシスタントの雇用状況は、下記のようにまとめることができる。

(1) 質問紙調査の結果、92.5% (123 館) の大学図書館が学生アシスタントを雇用しており、ほとんどのアメリカの大学図書館で学生アシスタントを雇用している実態が明らかになった。いいかえれば、1 割近い大学図書館で学生アシスタントが雇用されていないことになる。

インタビュー調査で学生を雇用する理由を尋ねたところ、「予算不足で常勤スタッフを雇用する金がない、学生なら FWS などの助成金がもらえるから」⁶⁷、「学生がキャンパスでアルバイトできるのを援助することができるから」⁶⁸、「学生のスキルを向上すること

⁶⁶ College Reading & Learning Association. About ITTPC. http://www.crla.net/ittpc/about_ittpc.htm, (参照 2013-12-3).

⁶⁷ 2013 年 10 月 8 日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で図書館長 S.6 に対するインタビュー調査より

⁶⁸ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で図書館人事部のマネージャー S.1 に対するインタビュー調査より

第三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

ができると考えるから」⁶⁹「学生に仕事の経験を積むチャンスを与えることができるから」⁷⁰などの回答を得られた。

一方、1割近い大学図書館が学生アシスタントを雇用していないと回答したが、その理由を自由記述で尋ねたところ、「大学の規模が小さいため、学生アシスタントを雇用する予算がないから」、「主な利用者は仕事を持つ社会人の学生であるから」、「過去に学生アシスタントを雇用していたが、信頼性や学習能力などを欠く問題があったため、現在雇用していない」、「2年制カレッジなので、2年間で学生アシスタントに適切なトレーニングを提供できないから」といった回答が得られた。

(2) 学外の学生を学生アシスタントとして雇用するか否かを尋ねた結果は、「雇用している」が6.8% (8館)、「雇用していない」が93.2% (110館)となった。機関種別から見ると、2年制カレッジは9.8% (5館)、総合大学は7.1% (3館)が学外の学生を学生アシスタントとして雇用している結果となった。4年制カレッジはすべて「雇用していない」と回答した。つまり、総合大学と2年制カレッジのみ1割以下の学外の学生を学生アシスタントとして雇用しているという結果となった。

また、96.6%の学生アシスタントは学部生であることが明らかになった。「一年生」と「二年生」の割合が高い。一方、院生の採用が少なく、総合大学が4.8%、4年制カレッジ0.3%、2年制カレッジが3.4%であった。

インタビュー調査では、4年制カレッジに分類されるオクシデンタル大学図書館が、実習プログラムを通して学外のMLIS学生を雇用した経験があると回答した⁷¹。また、2年制カレッジに分類されるノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館は2年前から学外のMLISの学生を1名から2名雇用しはじめ、レファレンス・デスクを担当させているとのことであった⁷²。MLISの学生を雇用する理由も尋ねたところ⁷³、図書館学界の新たな人材の養成を寄与するため、レファレンス・デスクなどの業務を助けてもらえるため、という二つの理由が挙げられた。

(3) 学生アシスタントの週当たりの勤務時間の平均値について、多くが(98.2%、108館)20時間以内であり、5割弱が10時間未満、3割弱が10時間以上15時間未満であった。学生アシスタントの週当たり勤務時間について、ワシントン大学図書館は、仕事の内容によって勤務時間が異なるが、10時間、10時間から15時間まで、10時間から19.5時間までという三パターンがあるとのことであった⁷⁴。ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館は、学生アシスタントの種類によって勤務時間が異なるが、レファレンス・デスクを担当する学生アシスタントが、6時間から12時間まであり、FWS助成金に

⁶⁹ 2013年10月10日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザーS.9、S.10、S.11に対するインタビュー調査より

⁷⁰ 2013年10月8日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で図書館長S.6に対するインタビュー調査より

⁷¹ 2013年10月10日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザーS.9、S.10、S.11に対するインタビュー調査より

⁷² 2013年10月7日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザーS.5に対するインタビュー調査より

⁷³ 2013年10月7日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザーS.5に対するインタビュー調査より

⁷⁴ 2013年10月4日にワシントン大学図書館で図書館人事部のマネージャーS.1に貰った募集要項により

による Work-Study 学生アシスタントが 10 時間から 15 時間まであり、コンピューター・チューターと呼ばれる学生アシスタントは 10 時間から 12 時間までとのことであった⁷⁵。また、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館では、12 時間から 14 時間まで⁷⁶、オクシデンタル大学図書館は 7 時間から 11 時間までとのことであった⁷⁷。

(5) 図書館学生委員会等の設置について、13.3% (16 館) は図書館学生委員会等を設置している。また、設置している大学図書館における、図書館学生委員会の学生メンバー数を尋ねた結果、14 館が回答し、学生メンバー数の最小値 1 人、最大値 20 人、平均値 7.57 人であった。

3.6.2 学生アシスタントの採用予算状況

学生アシスタントの有償無償採用について、98.5%学生が有償採用していることが明らかになった。無償採用が 1.5%と極めて少なかった。

学生アシスタントの財源については、87.5% (105 館) が「FWS (Federal Work-Study)」と最も多く、次いで「図書館の予算」が 47.5% (57 館)、「その他」と「SWS (State Work-Study)」がそれぞれ 1 割前後であった。つまり、学生アシスタントの主な財源は「FWS (Federal Work-Study)」と「図書館の予算」であったことが明らかになった。

Work-Study 助成金の状況について、7 割を上回る学生アシスタントが助成金を得ているという結果となった。機関種別に見ると、4 年制カレッジは約 9 割と最も多く、次いで 2 年制カレッジは約 7 割、総合大学は 6 割以上であった。

また、インタビュー調査においては、学生アシスタントにおける Work-Study 助成金の状況を尋ねた。ワシントン大学図書館は 300 名以上の学生アシスタントを雇用しているが、約 30 名に 1 名が FWS 助成金を得ているとのことであった⁷⁸。ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館は、12 名のうち 10 名の学生アシスタントが⁷⁹、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館は、学生アシスタント全員 (6 名) が⁸⁰、オクシデンタル大学図書館は約 90 名のうち約 80 名が FWS 助成金を得ているとのことであった⁸¹。

その他、図書館の人件費を占める学生アシスタントの人件費の割合について、7 割以上大学図書館は 5%未満であったことが明らかになった。

3.6.3 学生アシスタントのトレーニング状況

学生アシスタントのトレーニングについて、回答館 122 館の全てが学生アシスタントに

⁷⁵ 2013 年 10 月 7 日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.5 に対するインタビュー調査より

⁷⁶ 2013 年 10 月 8 日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.7 に対するインタビュー調査より

⁷⁷ 2013 年 10 月 10 日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.9、S.10、S.11 に対するインタビュー調査より

⁷⁸ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で図書館人事部のマネージャー S.1 に貰った募集要項により

⁷⁹ 2013 年 10 月 7 日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.5 に対するインタビュー調査より

⁸⁰ 2013 年 10 月 8 日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で図書館長 S.6 に対するインタビュー調査より

⁸¹ 2013 年 10 月 10 日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.9、S.10、S.11 に対するインタビュー調査より

第三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

実施していることが明らかになった。トレーニングに関わる予算について、6.6% (8 館) がトレーニングの予算があると回答した。トレーニングの予算をとっていない原因として、「学生のトレーニングがスタッフの仕事の一部として、通常の勤務期間以内で行うため、あまりコストがかからない⁸²⁾」という解釈もある。

学生アシスタントに対するオリエンテーションについては、8 割以上の回答館が実施していると回答した。オリエンテーションの内容は、「学生アシスタントに関する方針と手順」が 100% (100 館) で、最も多く、次いで「図書館サービスと蔵書の紹介」、「図書館スタッフの紹介」と「図書館運営にとって学生アシスタントの重要性」が 9 割を超えた。「電話対応のマナー」が 76% (76 館)、「新入学生アシスタントの歓迎」が 70% (70 館)、「図書館のミッション」が 57% (57 館)、「メール対応のマナー」が 33% (33 館) と続く。「その他」の自由記述では、20 館がほかのオリエンテーションの内容を記述した。主として「守秘義務の重要性」や「仕事の概要」、「請求番号や配架の説明」などが見られた。

学生アシスタントのトレーニング期間について、5 割以上の回答館は事前研修期間が「0」と回答した。また、約 4 割が 1 週間以内の事前研修を行っている。

また、学生アシスタントの OJT の期間については、約 7 割 2 週間以内であると回答しており、OJT を行っていないと回答した大学図書館も 2.2% (1 館) あった。学生アシスタント一人当たりの OJT 期間については、約 7 割が 15 時間以内と回答した。

インタビュー調査では、それぞれ学生アシスタントに対する研修期間を尋ねた。回答者 SA.1 はワシントン大学のアレン図書館のヘルプデスクで配置された学生アシスタントであるが、二日間の事前研修と、五日間の OJT を受けたとのことであった⁸³⁾。回答者 SA.2 はワシントン大学図書館のスザロ図書館の情報デスクとレファレンス・デスクに配置された学生アシスタントであるが、一週間の事前研修、一週間の OJT と週に一時間の OJT があるとのことであった⁸⁴⁾。回答者 SA.3 はワシントン大学図書館のオデガード学習図書館のエントリデスクと情報デスクで配置された学生アシスタントであるが、事前研修と OJT 合わせて 2 日間のトレーニングを受けたとのことであった⁸⁵⁾。回答者 SA.4 は、ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館のレファレンス・デスクに配置された学生アシスタントで、OJT しかなかったが、MLIS の学生なので、図書館で働いた経験もあるため、トレーニングはあまりなかったとのことであった⁸⁶⁾。回答者 SA.5 は、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館の学生アシスタントで、三日間の OJT を受けたとのことであった⁸⁷⁾。回答者 SA.6、SA.7、SA.8、SA.9、SA.10 の五人は、全てオキシデンタル大学図書館の貸出や予約などの業務を担当する学生アシスタントで、学生アシスタント数によって、一日、二日間の OJT を受けたとのことであった⁸⁸⁾。以上のインタビュー調査の結果から、事前研

⁸²⁾ 2013 年 10 月 3 日にワシントン大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.2、S.3 に対するインタビュー調査より

⁸³⁾ 2013 年 10 月 3 日にワシントン大学図書館で学生アシスタント SA.1 に対するインタビュー調査より

⁸⁴⁾ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で学生アシスタント SA.2 に対するインタビュー調査より

⁸⁵⁾ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で学生アシスタント SA.3 に対するインタビュー調査より

⁸⁶⁾ 2013 年 10 月 7 日にワシントンノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタント SA.4 に対するインタビュー調査より

⁸⁷⁾ 2013 年 10 月 8 日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタント SA.5 に対するインタビュー調査より

⁸⁸⁾ 2013 年 10 月 8 日にオキシデンタル大学図書館で学生アシスタント SA.6、SA.7、SA.8、SA.9、SA.10 に対するインタビュー調査より

三章 アメリカの大学図書館における学生アシスタントの雇用状況

修がない場合もあるが、OJT は必ず行われていることが明らかになった。そして、事前研修と OJT の期間は学生アシスタントが担当する業務や図書館学の知識、図書館働く経験によって異なることが分かった。

学生アシスタントのスーパーバイザーについては、「専門スタッフ」が 92.5% (111 館) で、最も多く、「非専門スタッフ」が 78.3% (94 館) と続き、「経験がある学生アシスタント」が 13.3% (16 館) であった。また、学生アシスタントのトレーナーについて、「専門スタッフ」が 80.8% (97 館) で、最も多く、次いで「非専門スタッフ」76.7% (92 館)、「経験がある学生アシスタント」が 28.3% (34 館) であった。学生アシスタントのスーパーバイザーとトレーナーが主に「専門スタッフ」と「非専門スタッフ」であり、1 割を超えるスーパーバイザーと約 3 割のトレーナーが「経験がある学生アシスタント」であった。

4. 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

本章では、前述の質問紙調査とインタビュー調査の結果から、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの基幹業務と、基幹業務ごとのトレーニング方法と効果の実態を明らかにする。本章の内容は、大きく三つの部分からなる。第一に、学生アシスタントの基幹業務、第二に、基幹業務のトレーニング方法と効果、第三に、考察である。

4.1 学生アシスタントの基幹業務

学生アシスタントの基幹業務については、主に Tolppanen⁸⁹の調査を参考にして、下記の12種類を設定した。図3-24は、学生アシスタントの基幹業務を尋ねた結果である。12種の業務の該当の有無を尋ね、該当する内容がない場合は「その他」への記述を依頼した。12の業務種は、以下のとおりである。

- ① 貸出と返却の手続き
- ② 配架、書架点検・整理
- ③ ロケーションと一般情報に関する質問の応対
- ④ レファレンス・サービス
- ⑤ サービスデスクでの電話応対
- ⑥ ICTに関する質問の応対
- ⑦ ILL 資料の受け渡し
- ⑧ 講習会と図書館ツアーの支援
- ⑨ 館内設備の維持と利用支援
- ⑩ 製本の準備
- ⑪ 日常受け取りと雑誌のチェックイン
- ⑫ アーカイブ

その結果、「貸出と返却の手続き」97.5% (118 館)、「ロケーションと一般情報に関する質問の応対」96.7% (117 館)、「配架、書架点検・整理」96.7% (117 館) で、9 割を超えた。次いで「サービスデスクでの電話応対」86.8% (105 館)、「館内設備の維持と利用支援」82.6% (100 館) で 8 割を超えた。「ILL 資料の受け渡し」62.8% (76 館) で約 6 割、「日常受け取りと雑誌のチェックイン」44.6% (54 館)、「レファレンス・サービス」42.1% (51 館) で約 4 割、「ICTに関する質問の応対」27.3% (33 館)、「アーカイブ」24.8% (30 館)、「製本の準備」24.8% (30 館)、「メ講習会と図書館ツアーの支援」18.2% (22 館) で 2 割前後であった。

「その他」の自由記述では、14 館から「目録の入力」や「キャンパス内のメールの配信」「相互貸借」「図書館の予算と人件費に関する業務」、「研究に関するガイドの作成」「新聞展覧の準備」などの記述が見られた。また、トレーニング方法としては、個人指導、ピア・トレーニングとオリエンテーションなどが挙げられた。

⁸⁹ Tolppanen, B. P.; Derr, J. A Survey of the Duties and Job Performance of Student Assistants in Access Services. Taylor and Francis, 2009, 6(3), p313-323.

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

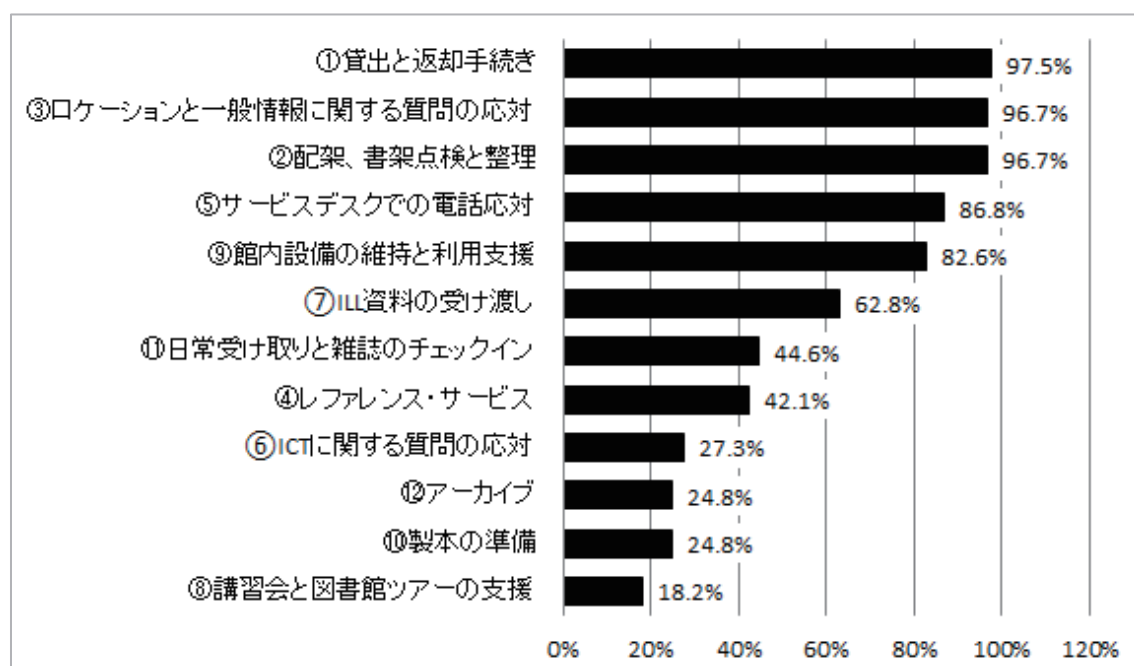


図 4-1 学生アシスタントの基幹業務（複数回答可、N=121）

4.2 基幹業務のトレーニング方法と効果

業務ごとに、トレーニング方法とその効果は異なると考えられるので、本節では、12種の基幹業務ごとにトレーニング方法と効果を分析する。

4.2.1 貸出と返却の手続き（基幹業務1）のトレーニング方法と効果

基幹業務1は、「貸出と返却の手続き」である。基幹業務1のトレーニング方法は、図3-25のように「個人指導」が89.7%（104館）で、最も多く、次いで「オリエンテーション」55.2%（64館）、「ピア・トレーニング」42.2%（49館）、「コンピューター支援チュートリアル」13.8%（16館）、「グループディスカッション」5.2%（6館）、「その他」2.6%（3館）の順となった。基幹業務1について、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングが主要な方法として採用されていることが分かる。

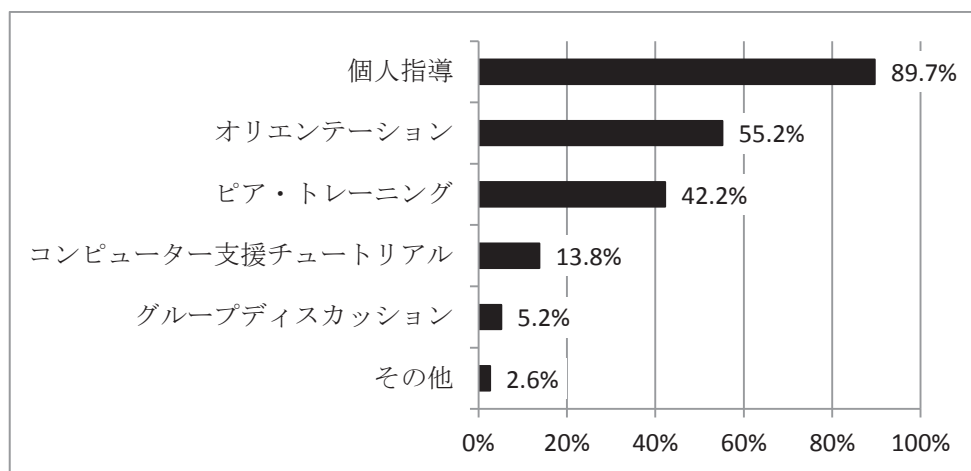


図 4-2 貸出と返却の手続き（基幹業務1）のトレーニング方法（複数回答可、N=116）

基幹業務1のトレーニング方法の効果を図3-26に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答だけを見ると、「個人指導」が57.6%（57館）で、最も多く、次いで「オリエンテーション」25%（15館）、「ピア・トレーニング」23.9%（11館）、「グループディスカッション」20%（1館）がほぼ同じで2割を超え、「コンピューター支援チュートリアル」が14.3%（2館）であった。「あまり有効でない」という回答について、「グループディスカッション」が20%（1館）で、最も多く、ピア・トレーニング」が2.2%（1館）、「オリエンテーション」が1.7%（1館）、「個人指導」が1%（1館）であった。

基幹業務1では、五つのトレーニング方法が採用されている。そして、主要な「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法は、効果も対と考えられている。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法であるといえる。

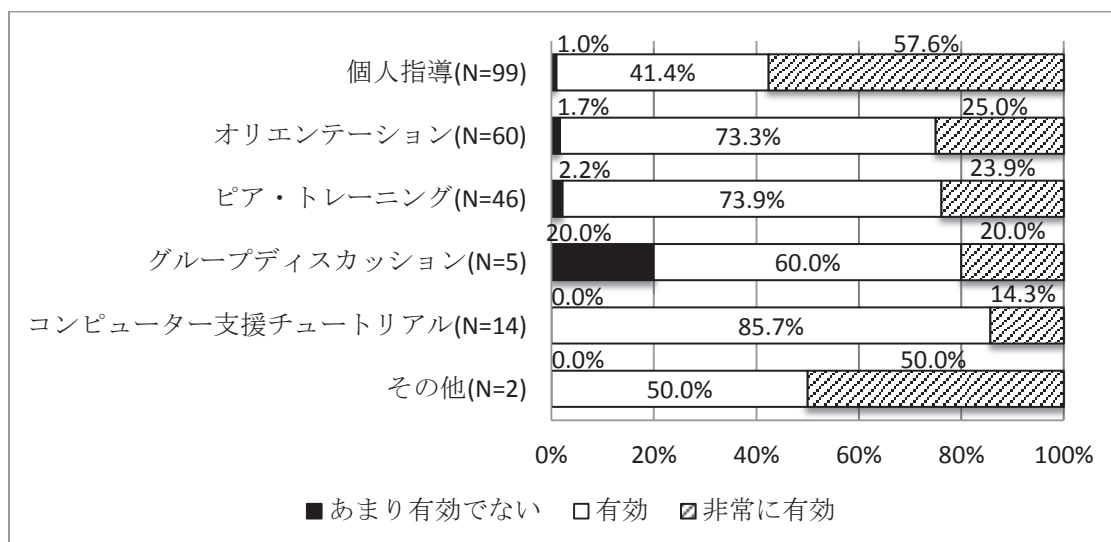


図 4-3 貸出と返却の手続き（基幹業務 1）のトレーニング方法の効果

4.2.2 配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法と効果

基幹業務 2 は、「配架、書架点検・整理」である。基幹業務 2 のトレーニング方法は、図 3-27 のように「個人指導」が 90.4%（104 館）、「オリエンテーション」が 45.2%（52 館）、「コンピューター支援チュートリアル」40.9%（47 館）、「ピア・トレーニング」が 26.1%（30 館）、「その他」7.8%（9 館）、「グループディスカッション」1.7%（2 館）であった。「配架、書架点検・整理」という業務に対して、主に個人指導、オリエンテーション、コンピューター支援チュートリアル、ピア・トレーニングという四つの方法がよく採用されているほか、グループディスカッションなども採用されている。

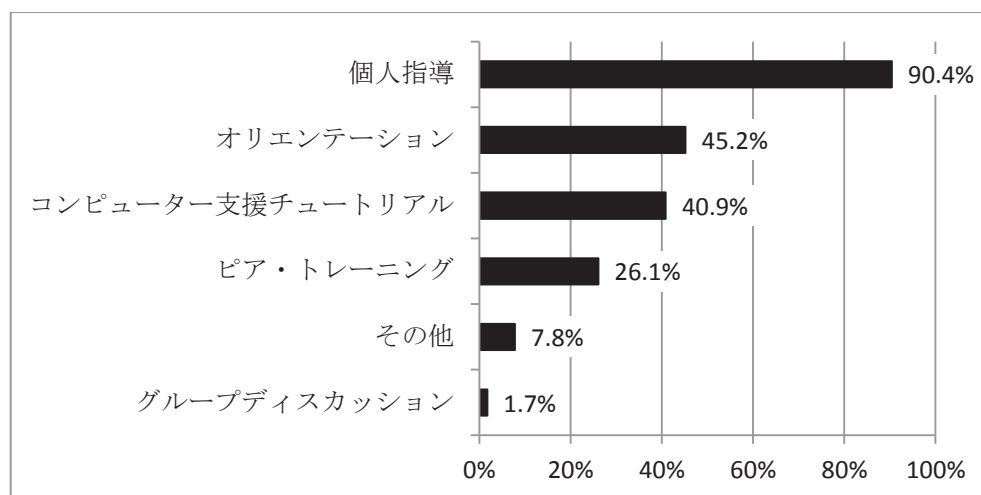


図 4-4 配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法
(複数回答可、N=115)

基幹業務 2 のトレーニング方法の効果を図 3-28 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「個人指導」が 39%（39 館）で、最も多く、次いで「ピア・トレーニング」24.1%（7 館）、「コンピューター支援チュートリアル」23.8%（10 館）、「オリエンテーション」21.7%（10 館）がほぼ同じで 2 割を超えた。「あまり有効でない」という回答はす

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

べて 5%以下で極めて少なかった。

基幹業務 2 に、よく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「コンピューター支援チュートリアル」、「ピア・トレーニング」という四つの方法の効果も高い。一方、「グループディスカッション」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館では有効なトレーニング方法であると回答されている。

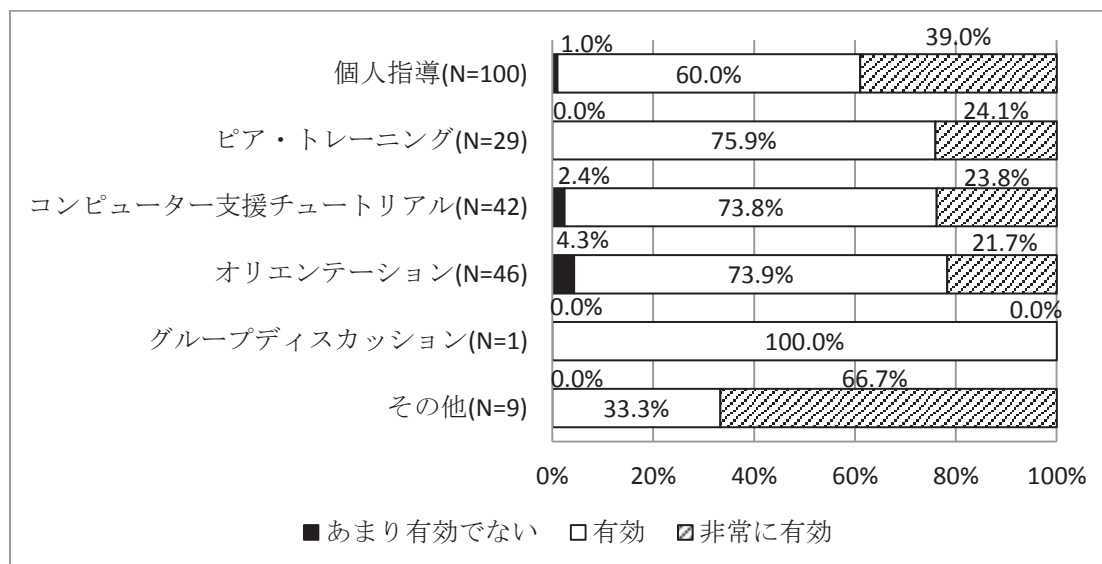


図 4-5 配架、書架点検・整理（基幹業務 2）のトレーニング方法の効果

4.2.3 ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務3）のトレーニング方法と効果

基幹業務3は、「ロケーションと一般情報に関する質問の応対」である。基幹業務1のトレーニング方法は、図3-29のように「個人指導」が83.3%（95館）と最も多く、「オリエンテーション」が64.0%（73館）、「ピア・トレーニング」が36%（41館）、「コンピューター支援チュートリアル」が8.8%（10館）、「グループディスカッション」が7.9%（9館）、「その他」が5.3%（6館）と続く。基幹業務3に対して、主として個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングという三つの方法が取り入れられているほか、コンピューター支援チュートリアル、グループディスカッションなども採用されている。

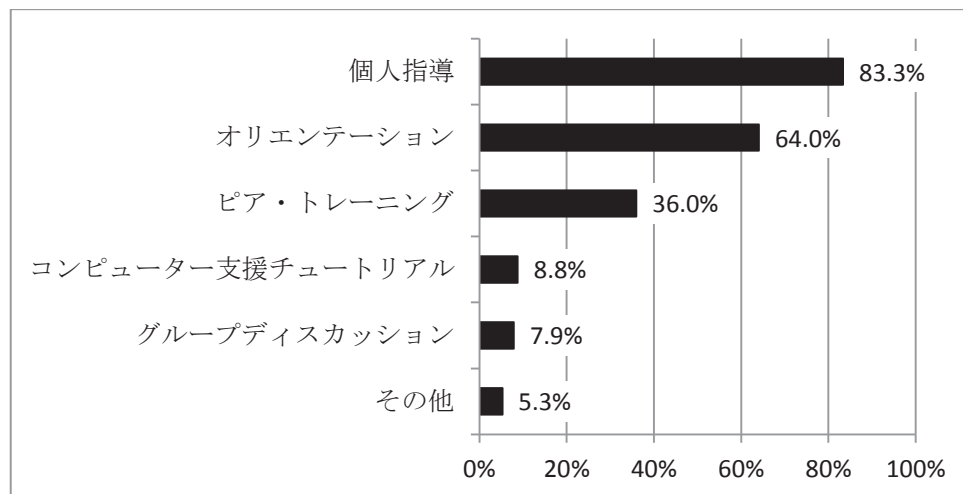


図 4-6 ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務3）のトレーニング方法
(複数回答可、N=114)

基幹業務3のトレーニング方法の効果を図3-30に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「グループディスカッション」44.4%（4館）と「個人指導」42.2%（38館）がほぼ同じで4割を超え、次いで「ピア・トレーニング」32.4%（12館）、「コンピューター支援チュートリアル」14.3%（1館）、「オリエンテーション」13.6%（9館）の順となった。「あまり有効でない」という回答について、1割以上になった選択式が三つある。それは「その他」25%（1館）、「コンピューター支援チュートリアル」14.3%（1館）、「オリエンテーション」13.6%（9館）の順になった。

基幹業務3によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」と「ピア・トレーニング」が比較的に高い。一方、「グループディスカッション」は、あまり採用されていないトレーニング方法であるが、実施している館では効果が最も高いという回答が得られた。

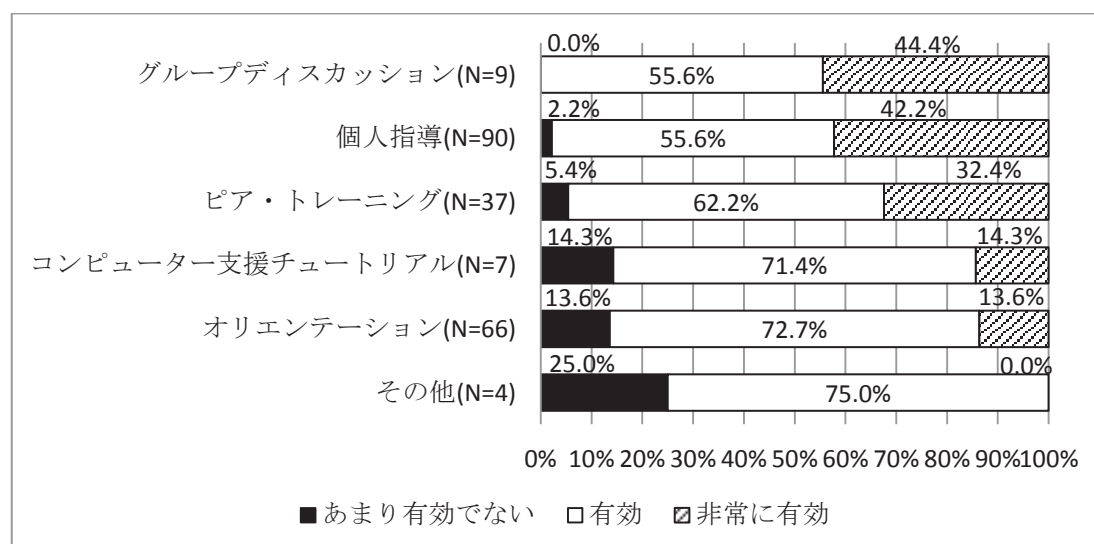


図 4-7 ロケーションと一般情報に関する質問の応対（基幹業務 3）のトレーニング方法の効果

4.2.4 レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法と効果

基幹業務 4 は、「レファレンス・サービス」である。基幹業務 4 のトレーニング方法は、図 3-31 のように「個人指導」が 81.3%（39 館）で、最も多く、次いで「オリエンテーション」41.7%（20 館）、「ピア・トレーニング」25%（12 館）、「その他」が 10.4%（5 館）、「グループディスカッション」10.4%（5 館）、「コンピューター支援チュートリアル」4.2%（2 館）であった。基幹業務 4 に対して、主として個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングという三つの方法が取り入れられているほか、グループディスカッション、コンピューター支援チュートリアルなども採用されている。

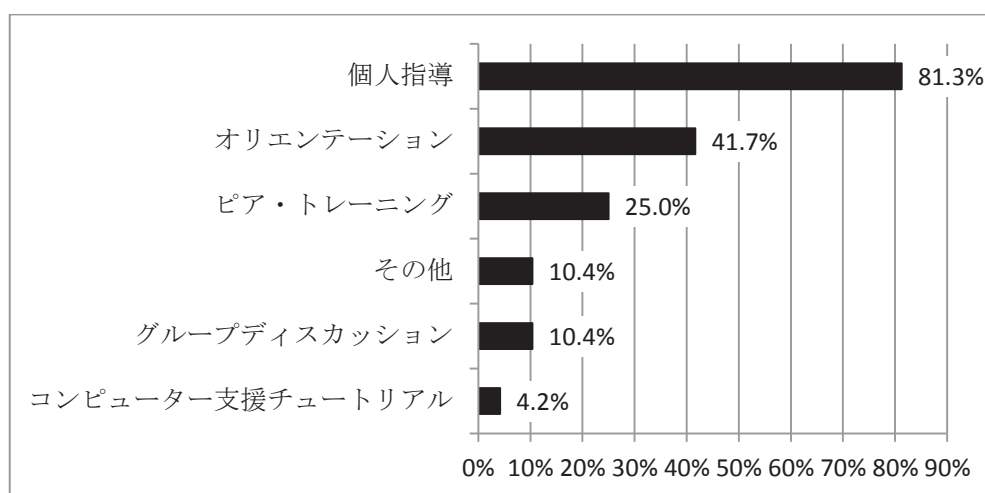


図 4-8 レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法（複数回答可、N=48）

基幹業務 4 のトレーニング方法の効果を図 3-32 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「個人指導」が 35.1%（13 館）で、最も多く、「ピア・トレーニング」20.0%（2 館）と「グループディスカッション」20.0%（1 館）で 2 割であった。ほかに「オリ

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

エンターション」11.1%（2 館）であった。「あまり有効でない」という回答は、「コンピューター支援チュートリアル」100.0%（1 館）、「その他」40.0%（2 館）、「オリエンテーション」27.8%（5 館）、「個人指導」5.4%（2 館）である。

基幹業務 4 によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」と「ピア・トレーニング」が比較的に高い。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法として、「グループディスカッション」と「ピア・トレーニング」の効果と同じで、「コンピューター支援チュートリアル」は「あまり有効でない」と回答されている。

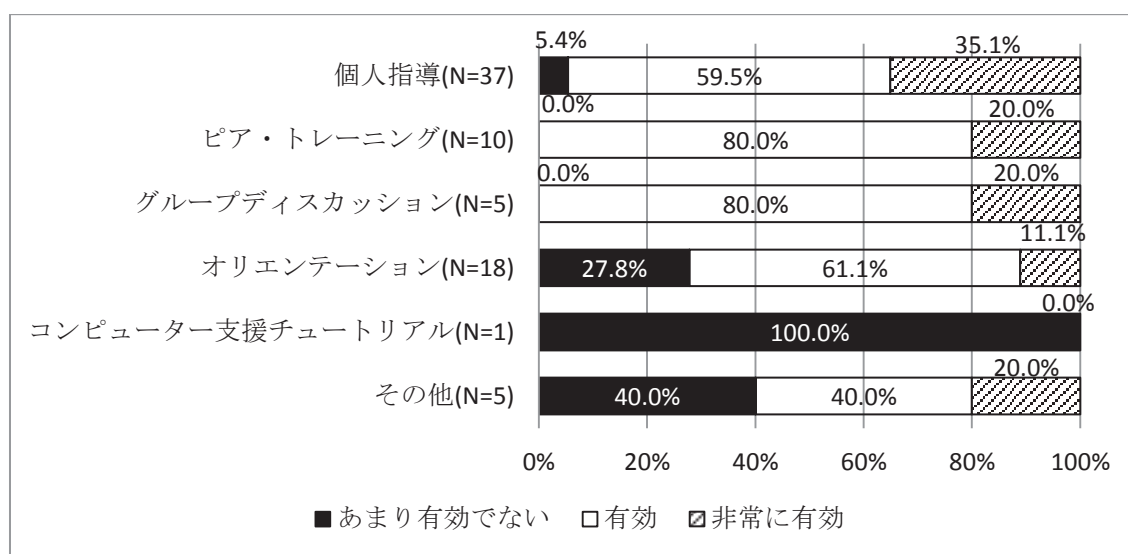


図 4-9 レファレンス・サービス（基幹業務 4）のトレーニング方法の効果

4.2.5 サービスデスクでの電話応対（基幹業務 5）のトレーニング方法と効果

基幹業務 5 は、「サービスデスクでの電話応対」である。基幹業務 5 のトレーニング方法は、図 3-33 のように「個人指導」が 83.3%（85 館）で、最も多く、続いて「オリエンテーション」62.7%（64 館）、「ピア・トレーニング」26.5%（27 館）、「グループディスカッション」5.9%（6 館）、「コンピューター支援チュートリアル」5.9%（6 館）、「その他」2.9%（3 館）であった。基幹業務 5 について、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングという三つの方法が主要な方法として採用されていることが分かる。

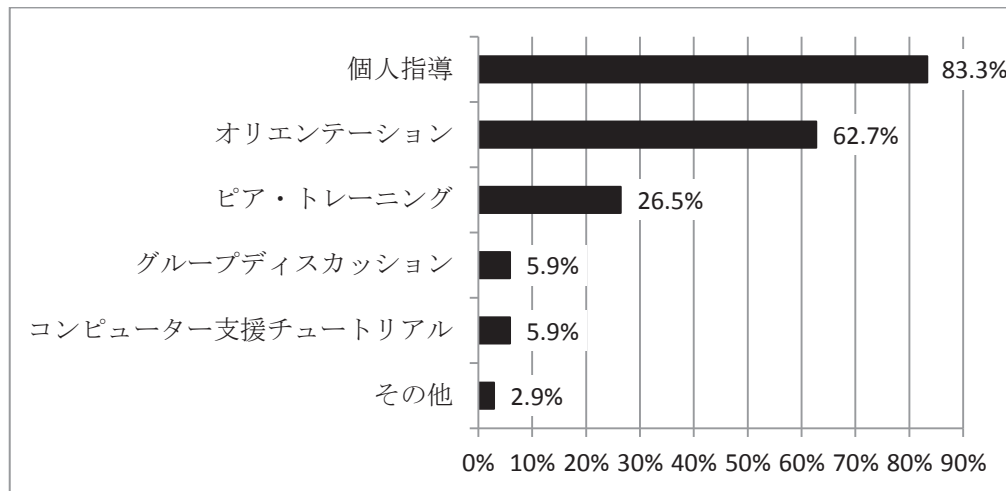


図 4-10 サービスデスクでの電話応対（基幹業務 5）のトレーニング方法
（複数回答可、N=102）

基幹業務 5 のトレーニング方法の効果を図 3-34 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「コンピューター支援チュートリアル」が 50.0%（2 館）で、最も多く、次いで「個人指導」33.8（27 館）、「グループディスカッション」33.3%（2 館）、ピア・トレーニング」32%（8 館）がほぼ同じで、3 割を超えた。ほかに「オリエンテーション」21.4%（12 館）である。

主要な「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」と「ピア・トレーニング」はほぼ同じであり、比較的高いが、「オリエンテーション」は「ピア・トレーニング」より効果が低いという回答が得られた。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法であるが、実施している館では非常に有効なトレーニング方法であると回答されている。

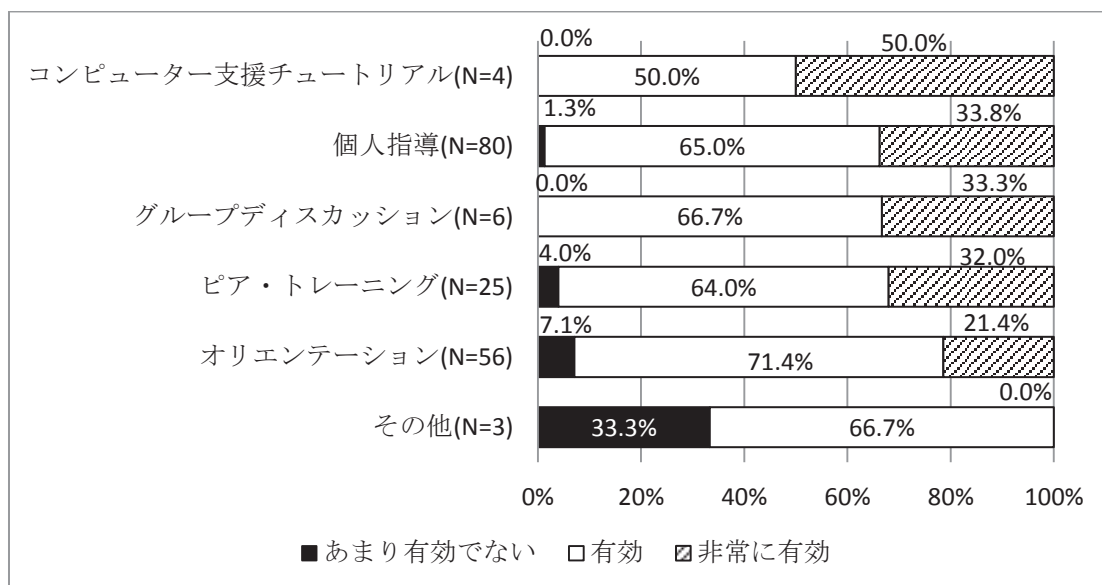


図 4-11 サービスデスクでの電話対応（基幹業務 5）のトレーニング方法の効果

4.2.6 ICT に関する質問の対応（基幹業務 6）のトレーニング方法と効果

基幹業務 6 は、「ICT に関する質問の対応」である。基幹業務 6 のトレーニング方法は、図 3-35 のように「個人指導」78.8%（26 館）で最も多く、次いで「オリエンテーション」51.5%（17 館）、「ピア・トレーニング」33.3%（11 館）、「その他」12.1%（4 館）、「グループディスカッション」6.1%（2 館）、「コンピューター支援チュートリアル」3%（1 館）である。基幹業務 6 については、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングが主要な方法として採用されている。

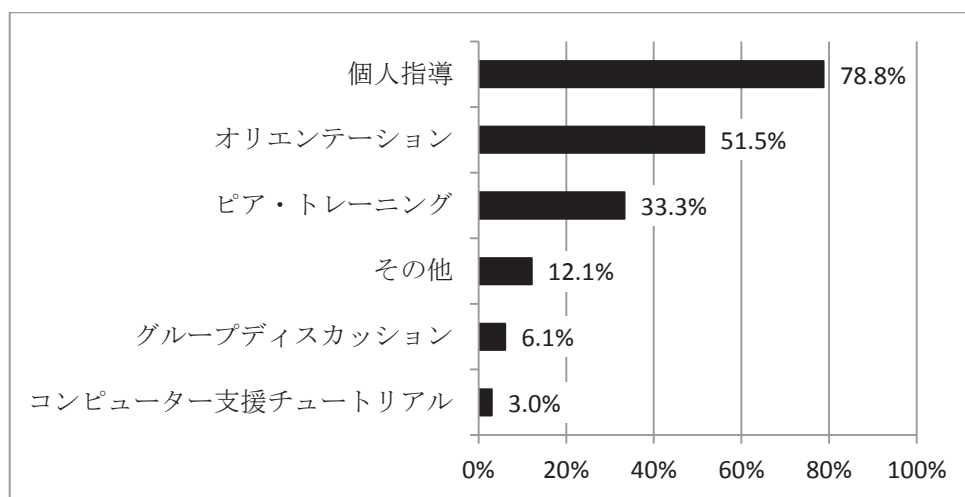


図 4-12 ICT に関する質問の対応（基幹業務 6）のトレーニング方法（複数回答可、N=33）

基幹業務 6 のトレーニング方法の効果を図 3-36 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答が多いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「個人指導」が 40.0%（10 館）で最も多く、次いで「オリエンテーション」26.7%（4 館）、「ピア・トレーニング」10.0%（1 館）であった。「あまり有効でない」という回答について、「オリエンテーション」20.0%（3 館）である。

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

基幹業務 6 は、主として五つのトレーニング方法が採用されている。よく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は高いが、「オリエンテーション」が 20.0% (3 館) の「あまり有効でない」という評価が得られた。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法であるが、「有効」とであると回答された。

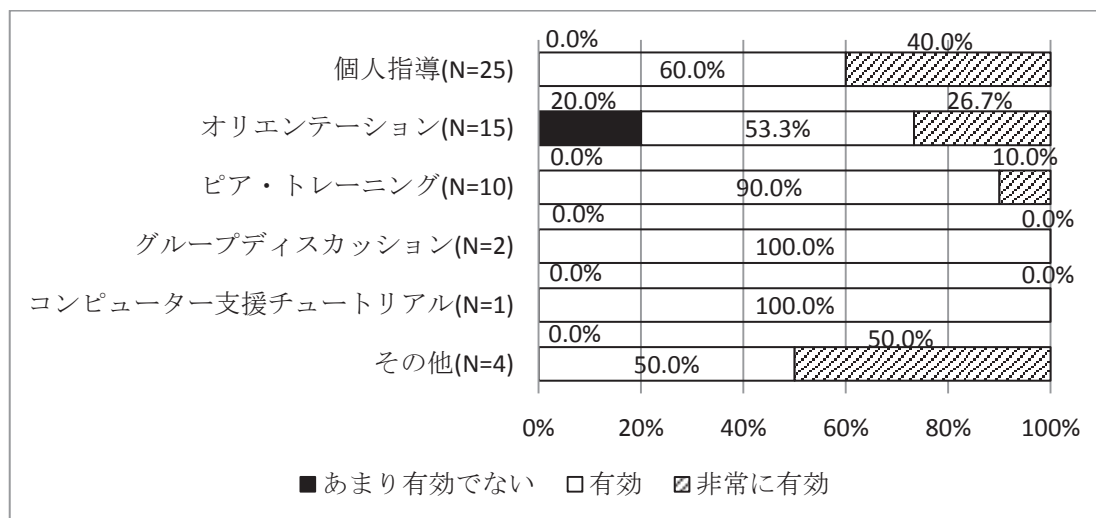


図 4-13 ICT に関する質問の応対（基幹業務 6）のトレーニング方法の効果

4.2.7 ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法と効果

基幹業務 7 は、「ILL 資料の受け渡し」である。基幹業務 7 のトレーニング方法は、図 3-37 のように「個人指導」が 91.8% (67 館) と最も多く、続いて「オリエンテーション」42.5% (31 館)、「ピア・トレーニング」35.6% (26 館)、「その他」6.8% (5 館)、「コンピューター支援チュートリアル」5.5% (4 館)、「グループディスカッション」4.1% (3 館) であった。基幹業務 7 に対して、「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」が主要な方法として採用されているほか「コンピューター支援チュートリアル」、「グループディスカッション」なども採用されているという結果となった。

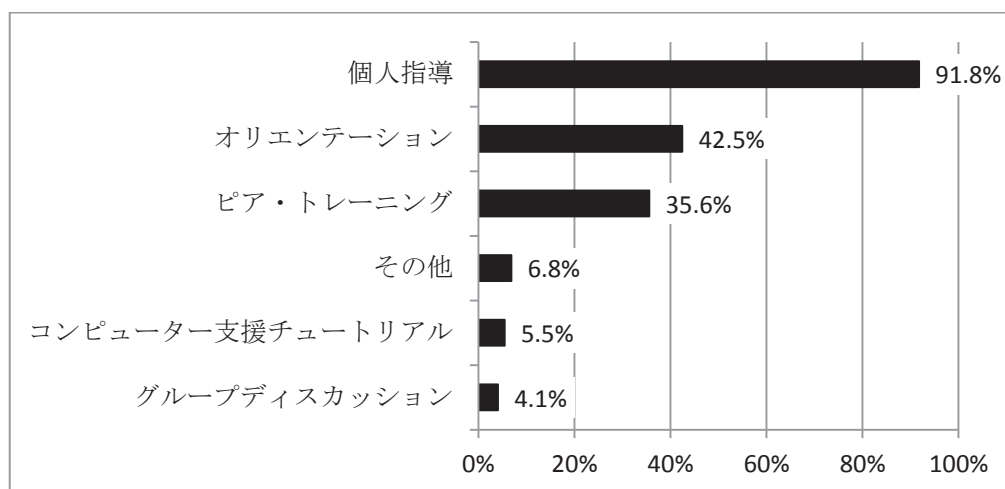


図 4-14 ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法
(複数回答可、N=73)

基幹業務 7 のトレーニング方法の効果を図 3-38 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「グループディスカッション」が 66.7% (2 館) で最も多く、次いで「個人指導」41% (25 館)、「コンピューター支援チュートリアル」33% (1 館)、「オリエンテーション」23.1% (6 館)、「ピア・トレーニング」20.8% (5 館) である。「あまり有効でない」という回答は、「オリエンテーション」7.7% (2 館)、「ピア・トレーニング」4.2% (1 館)、「個人指導」3.3% (2 館) である。

基幹業務 7 は、よく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「非常に有効」の回答の割合をみると、「個人指導」が 2 番に高いが、「オリエンテーション」と「ピア・トレーニング」ほぼ同じで 4 番になった。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館ではとても有効なトレーニング方法であると回答されている。

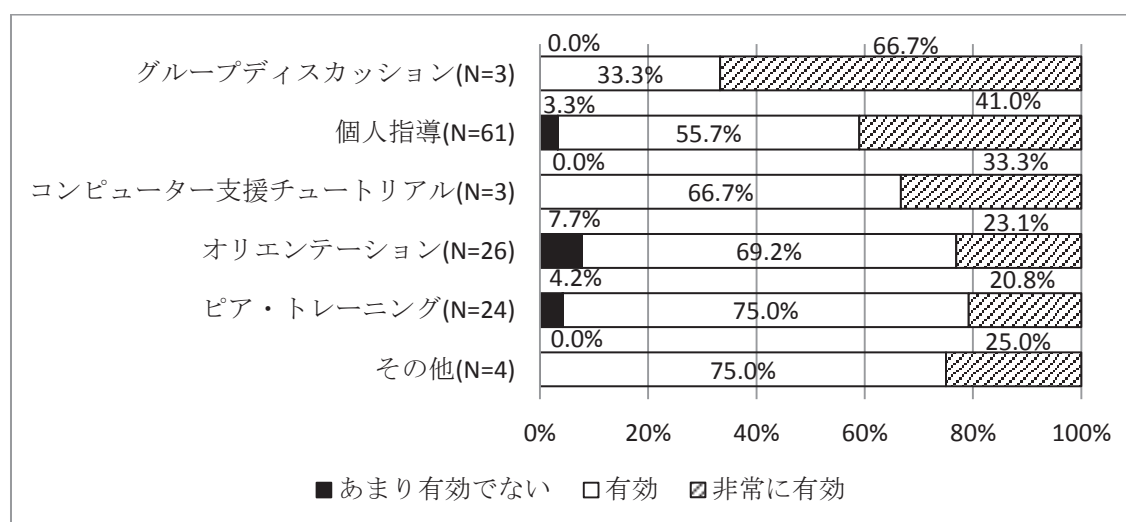


図 4-15 ILL 資料の受け渡し（基幹業務 7）のトレーニング方法の効果

4.2.8 講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法と効果

基幹業務 8 は、「講習会と図書館ツアーの支援」である。基幹業務 8 のトレーニング方法は、図 3-39 のように「個人指導」が 70% (14 館)、最も多く、次いで「オリエンテーション」50% (10 館)、「ピア・トレーニング」40% (8 館)、「グループディスカッション」20% (4 館)、「その他」5% (1 館) である。基幹業務 8 に対して、主として、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングという三つの方法がよく採用されているほか、グループディスカッションなども採用されている。しかし、コンピューター支援チュートリアルという方法が採用されていない。

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

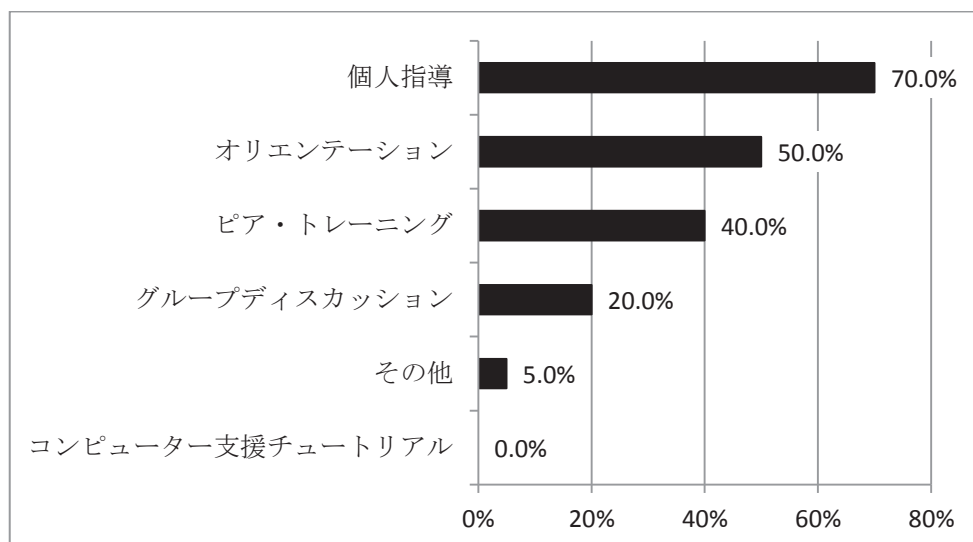


図 4-16 講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法（複数回答可、N=20）

基幹業務 8 のトレーニング方法の効果を図 3-40 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「グループディスカッション」50.0%（2 館）、「オリエンテーション」50.0%（4 館）、最も多く、次いで「個人指導」42.9%（6 館）である。「あまり有効でない」という回答について、「個人指導」（2 館）と「ピア・トレーニング」（1 館）が同じで 14.3%であった。

基幹業務 8 によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」と「オリエンテーション」が高い。一方、「グループディスカッション」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館ではとても有効なトレーニング方法であると回答されている。

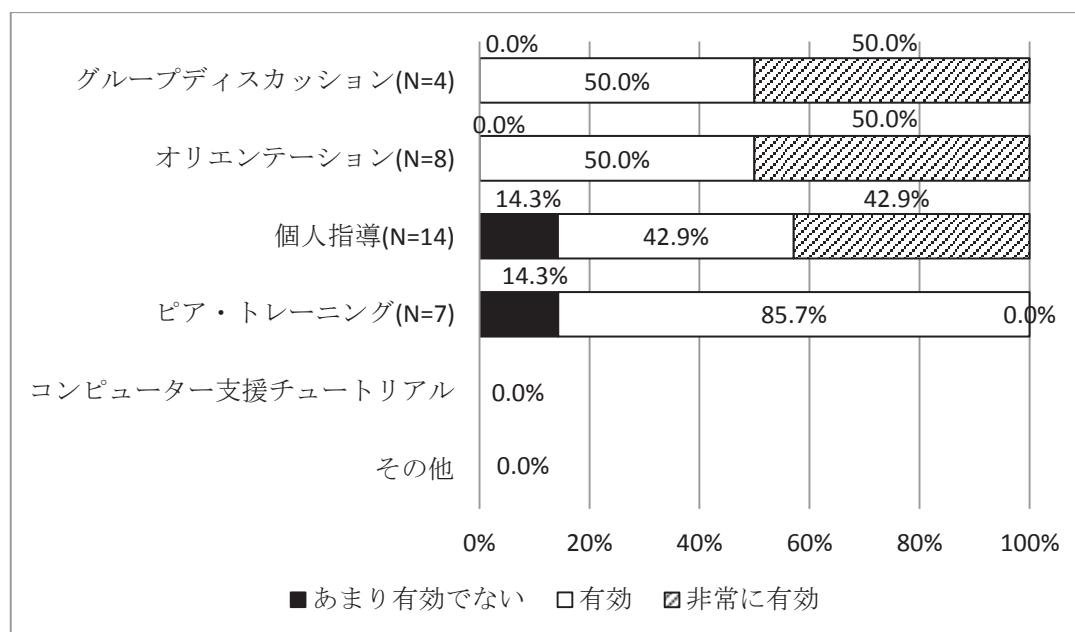


図 4-17 講習会と図書館ツアーの支援（基幹業務 8）のトレーニング方法の効果

4.2.9 館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法と効果

基幹業務 9 は、「館内設備の維持と利用支援」である。基幹業務 9 のトレーニング方法は、図 3-41 のように「個人指導」が 83.5%（85 館）で、最も多く、次いで「オリエンテーション」47.9%（46 館）、「ピア・トレーニング」37.5%（36 館）、「グループディスカッション」6.3%（6 館）、「その他」4.2%（4 館）、「コンピューター支援チュートリアル」3.1%（3 館）であった。基幹業務 9 に対して、主として、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングという三つの方法が採用されているほか、グループディスカッション、コンピューター支援チュートリアルなども採用されている。

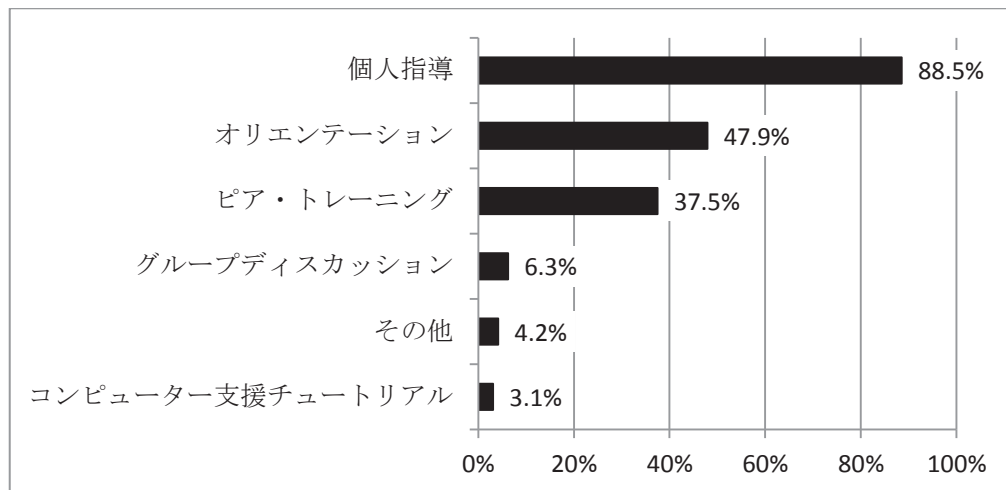


図 4-18 館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法
(複数回答可、N=96)

基幹業務 9 のトレーニング方法の効果を図 3-42 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「ピア・トレーニング」41.2%（14 館）、「グループディスカッション」40%（2 館）、「個人指導」36%（29 館）がほぼ同じで 4 割前後であった。次いで「オリエンテーション」19%（8 館）であった。「あまり有効でない」という回答は、「オリエンテーション」21.4%（9 館）、「個人指導」3.8%（3 館）、「ピア・トレーニング」2.9%（1 館）の順となった。

基幹業務 9 によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」と「ピア・トレーニング」が高いが、「オリエンテーション」が比較的到低いうえ、21.4%の「あまり有効でない」の評価が得られた。一方、「グループディスカッション」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館ではとても有効なトレーニング方法であると回答されている。

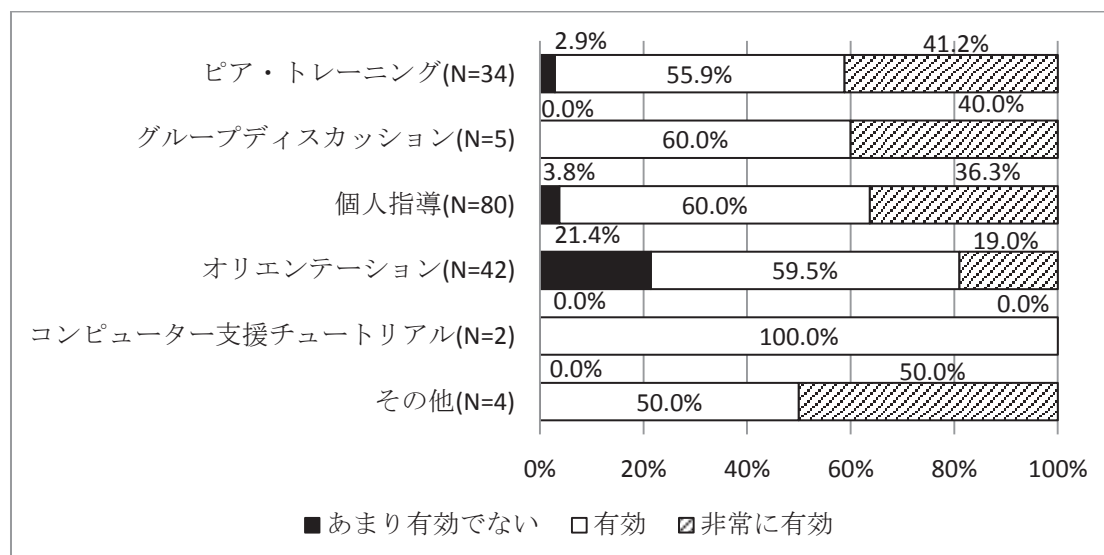


図 4-19 館内設備の維持と利用支援（基幹業務 9）のトレーニング方法の効果

4.2.10 製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法と効果

基幹業務 10 は、「製本の準備」である。基幹業務 10 のトレーニング方法は、図 3-43 のように「個人指導」が 89.7%（26 館）と最も多く、次いで「オリエンテーション」が 37.9%（11 館）、「ピア・トレーニング」が 10.3%（3 館）、「その他」6.9%（2 館）、「グループディスカッション」6.9%（2 館）であった。基幹業務 10 では、個人指導、オリエンテーションという二つの方法がよく採用されているほか、ピア・トレーニング、グループディスカッションなども採用されているが、コンピューター支援チュートリアル採用されていない。

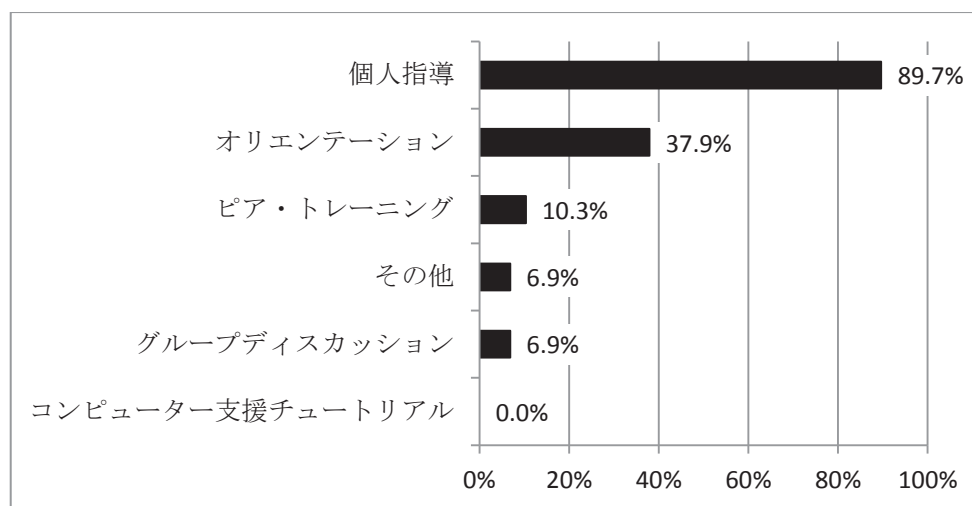


図 4-20 製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法
(複数回答可、N=29)

基幹業務 10 のトレーニング方法の効果を図 3-442 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「グループディスカッション」が 100%（1 館）で、最も多く、次いで「ピア・トレーニング」が 50%（1 館）、「オリエンテーション」が 40%（4 館）、「個人指導」

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

が 36% (9 館) であった。

基幹業務 10 によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」という二つの方法の効果は、「非常に有効」がほぼ同じで 4 割前後であり、比較的に高いが、「オリエンテーション」が 10%の「あまり有効でない」の評価を得た。一方、「グループディスカッション」と「ピア・トレーニング」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館ではとても有効なトレーニング方法であると回答されている。

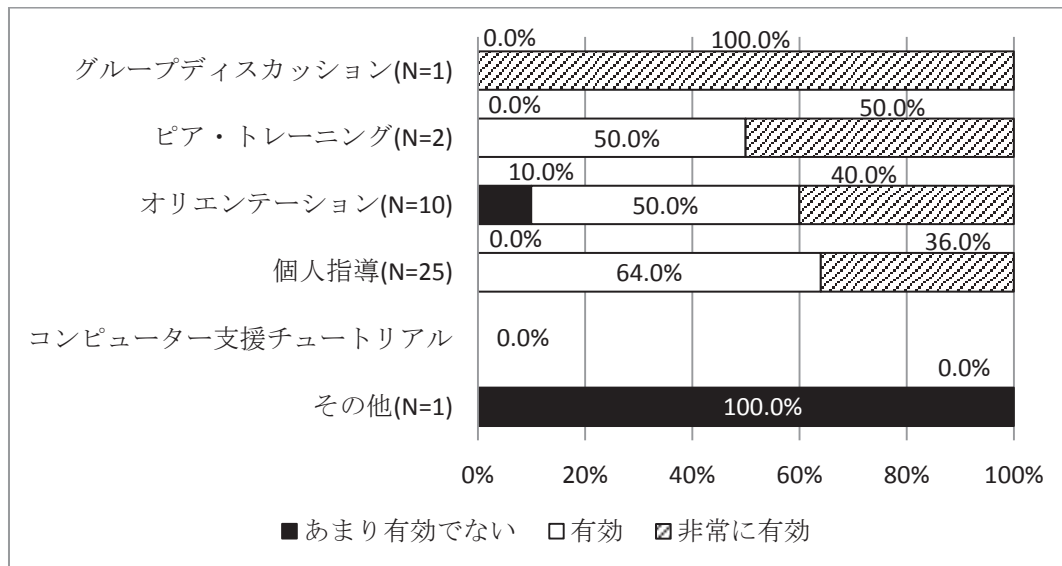


図 4-21 製本の準備（基幹業務 10）のトレーニング方法の効果

4.2.11 日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法と効果

基幹業務 11 は、「日常受け取りと雑誌のチェックイン」である。基幹業務 11 のトレーニング方法は、図 3-45 のように「個人指導」が 88.2% (45 館) と最も多く、次いで「オリエンテーション」39.2% (20 館)、「ピア・トレーニング」25.5% (13 館)、「その他」5.9% (3 館)、「コンピューター支援チュートリアル」3.9% (2 館)、「グループディスカッション」2% (1 館) であった。基幹業務について、「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」が主要な方法として採用されていることが分かる。

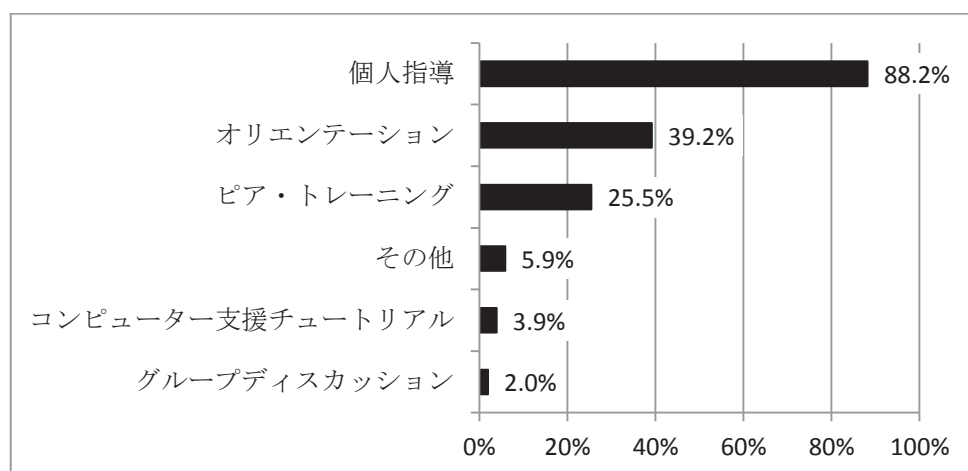


図 4-22 日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法
(複数回答可、N=51)

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

基幹業務 11 のトレーニング方法の効果を図 3-46 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「グループディスカッション」が 100% (1 館) で、最も多く、次いで「ピア・トレーニング」が 54.5% (6 館)、「個人指導」が 46.5% (20 館)、「オリエンテーション」26.3% (5 館) であった。「あまり有効でない」という回答について、「オリエンテーション」(15.8%、3 館)、「個人指導」(2.3%、1 館) の順となった。

基幹業務 11 は、主として五つのトレーニング方法が採用されている。そして、よく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「ピア・トレーニング」、「個人指導」、「オリエンテーション」の順となった。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法として、「グループディスカッション」が最も高い評価を得た。「コンピューター支援チュートリアル」有効なトレーニング方法であった。また、3 館が「その他」を回答し、「有効」が 100% (3 館) であったのは、ほかの有効なトレーニング方法も存在していると考えられる。

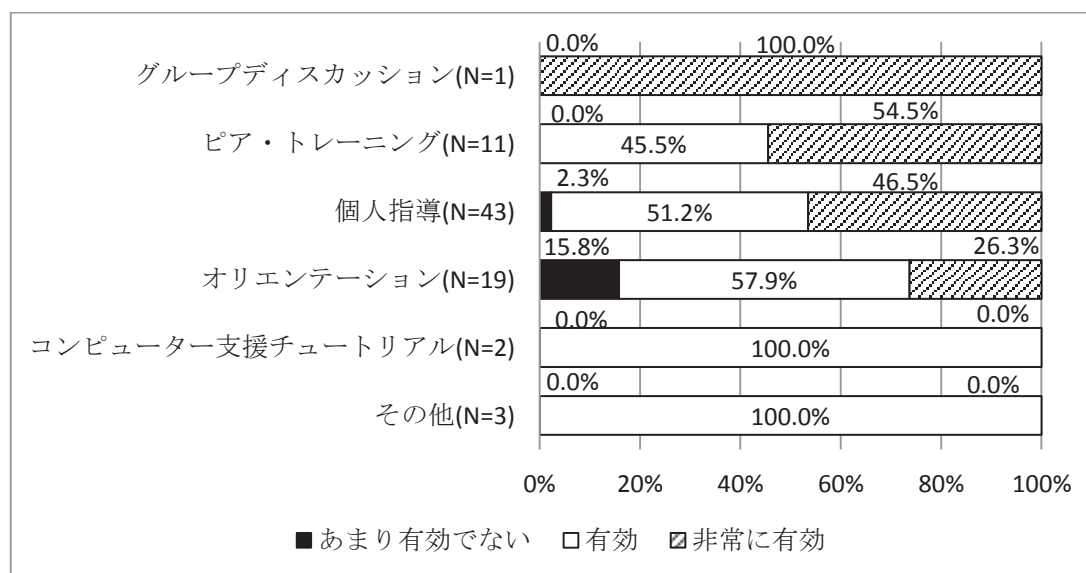


図 4-23 日常受け取りと雑誌のチェックイン（基幹業務 11）のトレーニング方法の効果

4.2.12 アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法と効果

基幹業務 12 は、「アーカイブ」である。基幹業務 12 のトレーニング方法は、図 3-47 のように「個人指導」が 85.7% (24 館)、最も多く、次いで「オリエンテーション」35.5% (10 館)、「ピア・トレーニング」25% (7 館)、「その他」7.1% (2 館)、「グループディスカッション」7.1% (2 館)、「コンピューター支援チュートリアル」が 3.6% (1 館) であった。基幹業務 12 については、「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法が主要な方法として採用されていることが分かる。

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

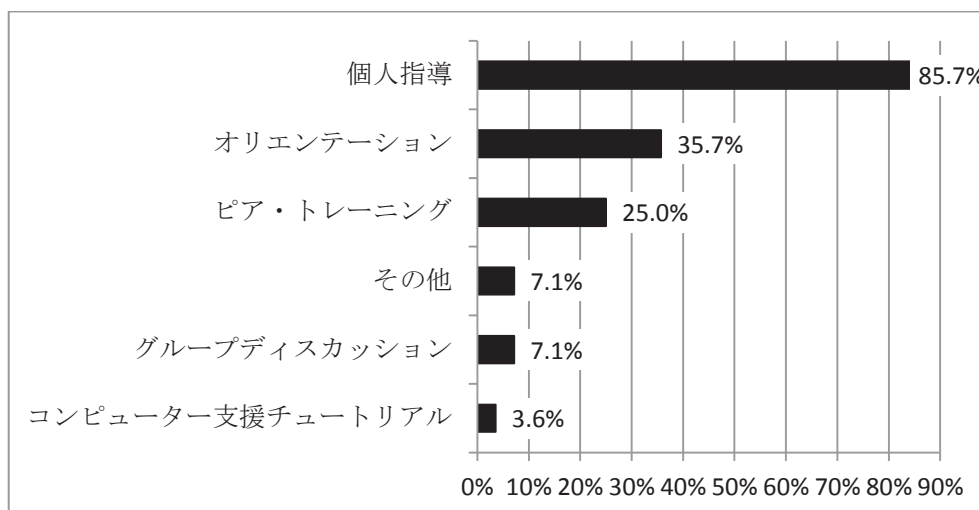


図 4-24 アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法
(複数回答可、N=28)

基幹業務 12 のトレーニング方法の効果を図 3-48 に示す。「その他」以外の「非常に有効」という回答の割合が高いトレーニング方法から順に並べている。「非常に有効」の回答を見ると、「コンピューター支援チュートリアル」が 100% (1 館) で、最も多く、次いで「グループディスカッション」50% (1 館)、「個人指導」43.5% (10 館)、「オリエンテーション」25% (2 館)、「ピア・トレーニング」16.7% (1 館) であった。

基幹業務 5 によく採用されている「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」という三つの方法の効果は、「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」の順となり、比較的に高い。一方、「グループディスカッション」と「コンピューター支援チュートリアル」は、あまり採用されていないトレーニング方法だが、実施している館ではとても有効なトレーニング方法であると回答されている。

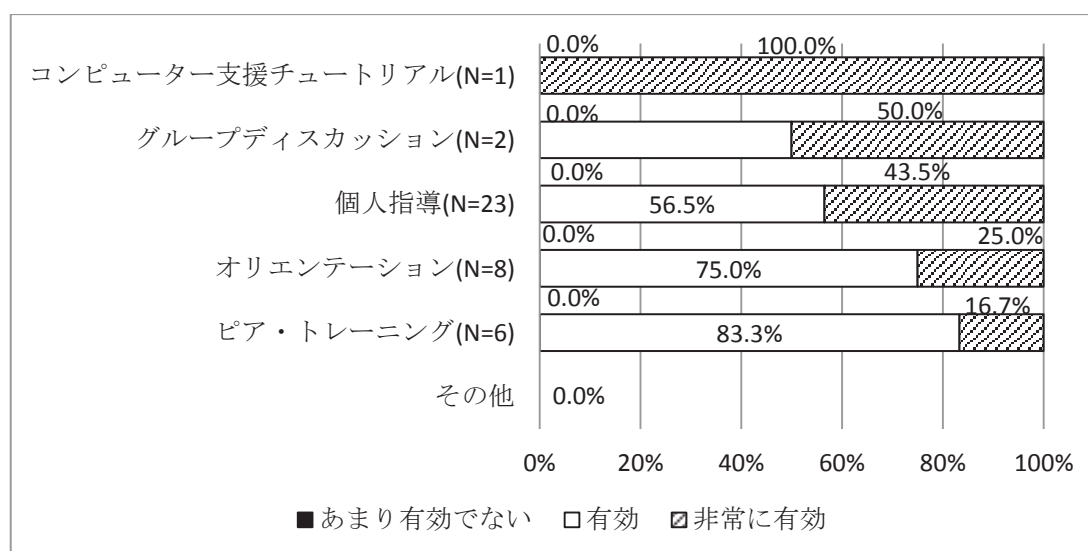


図 4-25 アーカイブ（基幹業務 12）のトレーニング方法の効果

4.3 考察

本節では、質問紙調査と四大学五図書館に対するインタビュー調査の結果に基づいて、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法とその効果について考察する。

4.3.1 学生アシスタントの基幹業務

アメリカの大学図書館における学生アシスタントの基幹業務について、設問は、12 種類の業務を挙げた。

- ① 貸出と返却の手続き
- ② 配架、書架点検・整理
- ③ ロケーションと一般情報に関する質問の応対
- ④ レファレンス・サービス
- ⑤ サービスデスクでの電話応対
- ⑥ ICT に関する質問の応対
- ⑦ ILL 資料の受け渡し
- ⑧ 講習会と図書館ツアーの支援
- ⑨ 館内設備の維持と利用支援
- ⑩ 製本の準備
- ⑪ 日常受け取りと雑誌のチェックイン
- ⑫ アーカイブ

9 割以上の回答館が、「貸出と返却の手続き」、「ロケーションと一般情報に関する質問の応対」、「配架、書架点検・整理」を基幹業務として回答した。「サービスデスクでの電話応対」と「館内設備の維持と利用支援」が 8 割以上、「ILL 資料の受け渡し」が約 6 割以上、「日常受け取りと雑誌のチェックイン」と「レファレンス・サービス」が 4 割以上、「ICT に関する質問の応対」が 3 割弱、「アーカイブ」と「製本の準備」が 2 割以上、「講習会と図書館ツアーの支援」が 2 割弱という結果となった。

「その他」の自由記述では、14 館が他の業務を記述した。「目録入力」や「キャンパス内のメールの配信」「相互貸借」「図書館の予算と人件費に関する業務」、「研究に関するガイドの作成」「新聞展示の準備」などの記述が見られた。記述した業務のトレーニング方法は主に個人指導、ピア・トレーニングとオリエンテーションであった。

以上のように、学生アシスタントの基幹業務は、貸出、配架、日常受け取りなど定型的で非専門的な業務だけでなく、レファレンス・サービスや講習会と図書館ツアーの支援などという専門的な業務も含まれている。特に「レファレンス・サービス」は約 4 割の回答が得られた。

なぜ学生アシスタントレファレンス・サービスを任せるのかについて、インタビュー調査でその理由を尋ねた。その結果、二つの理由が得られた。一つ目は、学生利用者にとって、図書館のスタッフよりも、学生アシスタントはもっと身近であるので学生が質問しやすいということ⁹⁰、二つ目は、学生アシスタントが MLIS の学生のスキルや知識などを図

⁹⁰ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.2 と S.3 に対す

書館で生かせることというものであった⁹¹。

レファレンス・サービスに関わらず、なぜ学生アシスタントに業務を任せるのかについても尋ねた。その結果は、三つに分類することができる。一つ目は、図書館の業務を通じて、学生の図書館活用スキルを向上できると考えるというものである⁹²。二つ目は、図書館が学生にアルバイトのチャンスを提供する場所の一つとして、大学に期待されているので、その期待を応えるため、大学図書館は学生にアルバイトのチャンスを提供するというものであった⁹³。三つ目として、学生アシスタントに様々な非専門業務を任せると、図書館スタッフが専門的な業務を専念できるということもあげられた⁹⁴。

4.3.2 学生アシスタントのトレーニング方法と効果

アメリカの大学図書館における学生アシスタントのトレーニング方法について、質問紙項目で六つトレーニング方法を挙げた。以下のとおりである。

- ① オリエンテーション
- ② 個人指導
- ③ コンピューター支援チュートリアル
- ④ グループディスカッション
- ⑤ ピア・トレーニング
- ⑥ その他

それぞれのトレーニング方法に対して、「あまり有効でない」「有効」「非常に有効」という3段階の評価を求めたところ、下記のような結果となった。

(1) 基幹業務 8 (講習会と図書館ツアーの支援) と基幹業務 10 (製本の準備) のみ「コンピューター支援チュートリアル」というトレーニング方法が採用されていない。他の 10 種類の基幹業務は全て「個人指導」、「オリエンテーション」、「コンピューター支援チュートリアル」、「ピア・トレーニング」、「グループディスカッション」という五つのトレーニング方法が採用されている。

(2) 12 種類の基幹業務のトレーニング方法について、最もよく採用されているのは「個人指導」であり、「オリエンテーション」が続く。また、基幹業務 2 (配架、書架点検と整頓) と基幹業務 10 (製本の準備) 以外の基幹業務については、「ピア・トレーニング」がそのあとに続くが、基幹業務 2 については、「コンピューター支援チュートリアル」が続く。また、基幹業務 2 にのみよく採用されている。他に、「ピア・トレーニング」がある。一方、基幹業務 10 (製本の準備) に採用されているトレーニング方法は、「個人指導」と「オリエンテーション」という二つのみであった。

(3) 「コンピューター支援チュートリアル」は、基幹業務 8 (一般研修と図書館ツア

るインタビュー調査より

⁹¹ 2013 年 10 月 7 日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.5 に対するインタビュー調査より

⁹² 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で図書館人事部のマネージャー S.1 に対するインタビュー調査より

⁹³ 2013 年 10 月 10 日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.9、S.10、S.11 に対するインタビュー調査より

⁹⁴ 2013 年 10 月 10 日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.9、S.10、S.11 に対するインタビュー調査より

四章 学生アシスタントの基幹業務とトレーニング方法

一の支援)と基幹業務 10(製本の準備)以外の 10 種類の基幹業務で採用されている。「グループディスカッション」は、全ての 12 種類の基幹業務で採用されている。ほとんどの基幹業務に対して、「コンピューター支援チュートリアル」と「グループディスカッション」はあまり採用されていないトレーニング方法であった。

(4) トレーニング方法の効果について、「あまり有効でない」という回答がおおよそ 5%以下であり、少なかった。ほとんどのトレーニング方法で、「有効」という答えが最も多く、次いで「非常に有効」であった。したがって、挙げられたトレーニング方法は、全て有効あるいはとても有効なトレーニング方法と言える。

(5) 基幹業務 1(貸出、資料の整理)と基幹業務 6(ICT に関する質問の応対)に対して、よく採用されている三つのトレーニング方法「個人指導」、「オリエンテーション」、「ピア・トレーニング」とそれぞれ方法と効果が一致しているが、ほかの 10 種類の基幹業務のトレーニング方法と効果が一致していない。また、あまり採用されていないトレーニング方法として、「コンピューター支援チュートリアル」や「グループディスカッション」が「非常に効果」という答えが多くあった。

5 学生アシスタントに関する意識と考え

アメリカの大学図書館における、学生アシスタントに関する大学図書館側の意識と、学生アシスタントという仕事に対して、学生アシスタント自身の考えを明らかにするため、質問紙調査とインタビュー調査を行った。本章では、アメリカの大学図書館側の意識は、質問紙調査とインタビュー調査の結果に基づいて考察し、学生アシスタント側の考えは、インタビュー調査の結果を考察する。

5.1 アメリカの大学図書館側の学生アシスタントに関する意識

本節では、学生アシスタントを雇用するメリットとデメリット、学生アシスタントの採用戦略、学生アシスタント雇用に関する計画、という四つの方面から、大学図書館側の意識を明らかにする。

5.1.1 学生アシスタントを雇用するメリット

学生アシスタントを雇用するメリットについて、Farrell ら⁹⁵と呑海・溝上⁹⁶は、大学図書館で学生アシスタントの雇用のメリットや意義など検討した。これらに基づき、本研究では、学生アシスタントを雇用するメリットに関する選択項目として、下記の五つを設定した。

- (1) 安価な人的資源
- (2) 夜間と週末出勤
- (3) 学生の視点からのサービスの再考と創出
- (4) 学生のニーズの把握
- (5) 質問しやすい環境の実現

五つのメリットに対して、回答者がどのように考えるかについて、「とても思う」「そう思う」「そう思わない」「全くそう思わない」「わからない」の五段階評価で回答してもらった。図 5-1 は、「とても思う」と「そう思う」の割合が高いメリットから順に並べた結果である。

「とても思う」と「そう思う」の回答を見ると、「質問しやすい環境の実現」は、「とても思う」31.1% (37 館)、「そう思う」57.1% (68 館) であり、合計 88.2%、約 9 割となり、最も多く。次いで「学生のニーズの把握」は、「とても思う」31.4% (38 館)、「そう思う」56.2% (68 館) であり、合計 87.6%、約 9 割となり、「学生の視点からのサービスの再考と創出」は、「とても思う」33.3% (40 館)、「そう思う」45.0% (54 館)、合計 78.3%、約 8 割となった。「夜間と週末出勤」が「とても思う」48.5% (57 館)、「そう思う」25.4% (30 館)、合計 73.9%、7 割以上となった。「安価な人的資源」が「とても思う」33.6% (40 館)、「そう思う」37.8% (45 館)、合計 71.4%、7 割以上となった。

⁹⁵ Farrell, Sandy L.; Driver, Carol. Tag, You're it: Hiring, Training, and Managing Student Assistants. *Community and Junior College Libraries*, 2010, 16(3), p. 185-191.

⁹⁶ 呑海沙織, 溝上智恵子. 大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義. *図書館界*, 2011.7, 63(2), p.176-184.

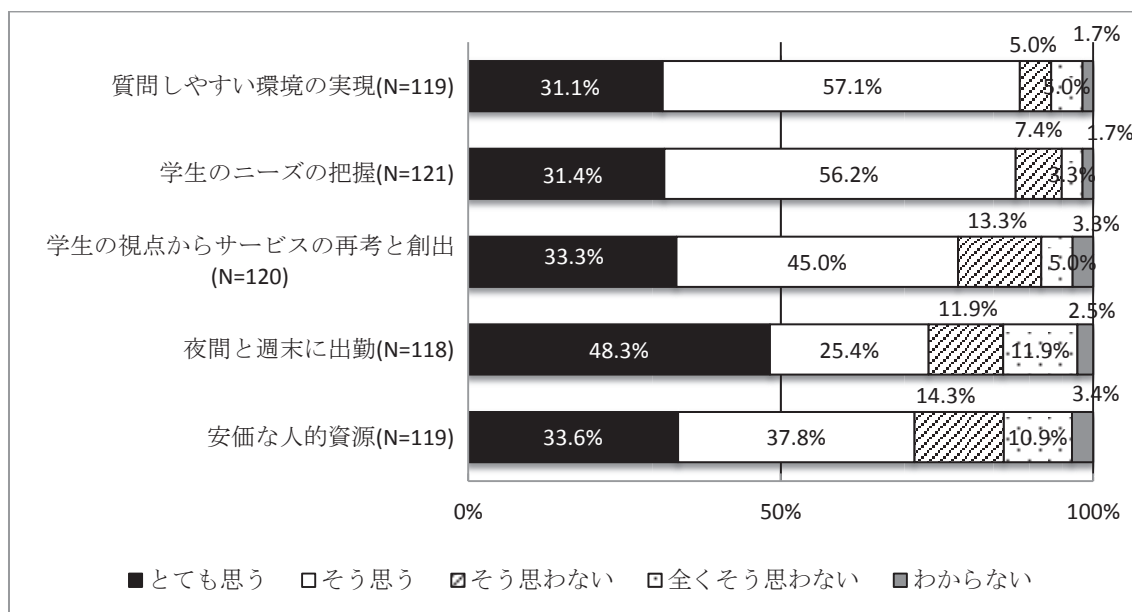


図 5-1 学生アシスタントを雇用するメリット

以上のように、学生アシスタントを雇用するメリットについて、「質問しやすい環境の実現」と「学生のニーズの把握」は、「そう思う」と「とても思う」合わせて、約 9 割となり、「学生の視点からのサービスの再考と創出」が約 8 割、「夜間と週末出勤」、「安価な人的資源」は 7 割超えるという結果となった。

5.1.2 学生アシスタントを雇用するデメリット

学生アシスタントを雇用するデメリットについて、Farrell ら⁹⁷が取り上げた学生アシスタントのデメリットに基づいて、七つの質問項目を設けた。下記のとおりである。

- (1) トレーニングに時間がかかること
- (2) トレーニングにコストがかかること
- (3) パフォーマンス問題があること
- (4) 頻繁に欠勤すること
- (5) 奉仕精神を欠くこと
- (6) 信頼性を欠くこと
- (7) 図書館業務に関する経験を欠くこと

これらの選択項目それぞれについて、「とても思う」「そう思う」「そう思わない」「全くそう思わない」「わからない」の五段階評価で回答してもらった。図 5-2 は、「とても思う」と「そう思う」の割合が高いメリットから順に並べた結果である。

「そう思う」と「とても思う」の回答を見ると、「トレーニングに時間がかかること」は「とても思う」33.6% (41 館)、「そう思う」32.8% (40 館)、合計 6 割以上であり、最も多く。次いで「図書館業務に関する経験を欠くこと」は、「とても思う」13.2% (16 館)、「そう思う」40.5% (49 館)、合計 5 割以上になり、「頻繁に欠勤すること」は、「と

⁹⁷ Farrell, Sandy L.; Driver, Carol. Tag, You're it: Hiring, Training, and Managing Student Assistants. Community and Junior College Libraries, 2010, 16(3), p. 185-191.

五章 学生アシスタントに関する意識と考え

ても思う」6.6%（8 館）、「そう思う」36.4%（44 館）、合計 4 割以上になり、「信頼性を欠くこと」は「とても思う」9.9%（12 館）、「そう思う」25.6%（31 館）、合計 3 割上回りになり、「奉仕精神を欠くこと」は、「とても思う」8.3%（10 館）、「そう思う」24.8%（30 館）、合計 3 割上回りになり、「トレーニングにコストがかかる」は、「とても思う」5.8%（7 館）、「そう思う」10.0%（12 館）、合計 1 割以上になった。

一方、「そう思わない」と「全くそう思わない」から見ると、「トレーニングにコストがかかる」は、「そう思わない」52.5%（63 館）、「全くそう思わない」が 28.3%（34 館）、合計 8 割以上となり、最も多く、次いで「奉仕精神を欠くこと」と「信頼性を欠くこと」は、6 割以上になり、「パフォーマンスに問題があること」と「頻繁に欠勤すること」は、5 割以上になり、「図書館業務に関する経験を欠くこと」は、4 割以上になり、「トレーニングに時間がかかること」は、約 3 割になり、最も少ない。また、「わからない」という回答はすべて 5%以下であった。

前述したように、学生を雇用するデメリットについて、「とても思う」と「そう思う」を合わせてみると、「トレーニングに時間がかかること」が 6 割となり最も多く、次いで「図書館業務に関する経験を欠くこと」が 5 割、「頻繁に欠勤すること」と「パフォーマンスに問題があること」が 4 割前後、「信頼性を欠くこと」と「奉仕精神を欠くこと」が 3 割以上、「トレーニングにコストがかかる」が 1 割以上という結果となった。

一方、「そう思わない」と「全くそう思わない」を合わせて見ると、「トレーニングにコストがかかる」が 8 割以上となり、最も多く、その次は「奉仕精神を欠くこと」と「信頼性を欠くこと」は 6 割以上、「パフォーマンスに問題があること」と「頻繁に欠勤すること」は 5 割以上という結果となった。

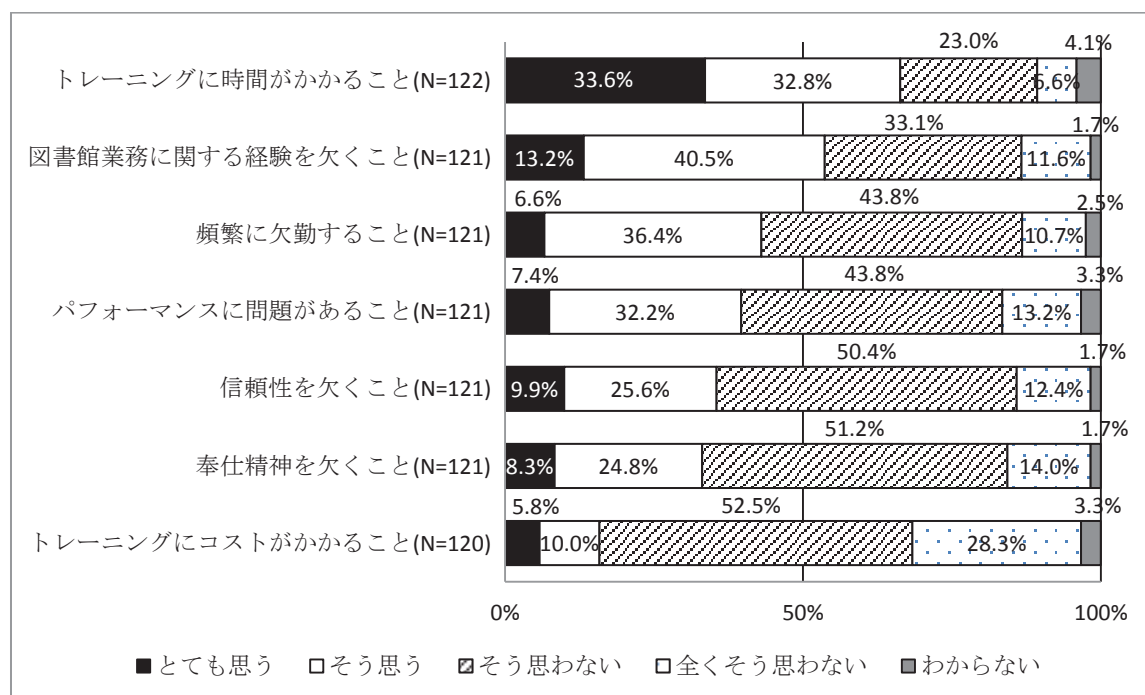


図 5-2 学生アシスタントを雇用するデメリット

5.1.3 学生アシスタントの採用戦略

学生アシスタントの採用戦略について、下記のような七つの選択項目を設定した。

- (1) Work-Study 助成金を得た学生を優先採用
- (2) 信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用
- (3) 長い期間図書館で働くつもりのある学生を優先採用
- (4) コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用
- (5) 図書館業務に関する経験がある学生を優先採用
- (6) 明るく楽観的である学生を優先採用
- (7) 図書館情報学の学生を優先採用

これらの選択項目それぞれについて、「とても思う」「そう思う」「そう思わない」「全く思わない」「わからない」の五段階評価で回答してもらった。図 5-3 は、「とても思う」と「そう思う」の割合が高いメリットから順に並べた結果である。

図 5-3 のように、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」については、「とても思う」71.3% (87 館) と「そう思う」16.4% (20 館) を合わせると 87.7%で、「そう思わない」2.5% (3 館) と「全く思わない」3.3% (4 館) を合わせると 5.8%となった。また、6.6% (8 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」については、「とても思う」53.4% (63 館) と「そう思う」33.1% (39 館) を合わせると 86.5%で、「そう思わない」5.1% (6 館) と「全く思わない」4.2% (5 館) を合わせると 9.3%になった。そして、4.2% (5 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「明るく楽観的である学生を優先採用」については、「とても思う」53.7% (65 館) と「そう思う」32.2% (39 館) を合わせると 85.9%で、「そう思わない」6.6% (8 館) と「全く思わない」2.5% (3 館) を合わせると 9.1%になった。また、5.0% (6 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「Work-Study 助成金を得た学生を優先採用」については、「とても思う」52.1% (62 館) と「そう思う」19.3% (23 館) を合わせると 71.4%で、「そう思わない」13.4% (16 館) と「全く思わない」5.0% (6 館) を合わせると 18.4%になった。また、10.1% (12 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「図書館業務に関する経験がある学生を優先採用」については、「とても思う」26.9% (32 館) と「そう思う」42.9% (51 館) を合わせると 69.8%で、「そう思わない」21.8% (26 館) と「全く思わない」5.9% (7 館) を合わせると 27.7%になった。また、2.5% (3 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「長い期間図書館で働くつもりのある学生を優先採用」については、「とても思う」35.0% (42 館) と「そう思う」31.7% (38 館) を合わせると 66.7%で、「そう思わない」24.2% (29 館) と「全く思わない」5.8% (7 館) を合わせると 30.0%になった。また、3.3% (4 館) の回答者が「わからない」と答えた。

前述したように、学生アシスタントの採用戦略について、「とても思う」だけ見ると、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」が 71.3%であり、最も多く、次いで「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」が 53.4%、「明るく楽観的である学生を優先採用」が 53.7%、「Work-Study 助成金を得た学生を優先採用」が 52.1%、「長い期間図書館で働くつもりのある学生を優先採用」が 35%、「図書館業務に関する経験がある学生を優先採

用」が 26.9%、となった。

また、「とても思う」と「そう思う」を合わせて見ると、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」が 87.7%と最も多く、次いで「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」が 86.5%、「明るく楽観的である学生を優先採用」が 85.9%、「Work-Study 助成金を得た学生を優先採用」が 71.4%、「図書館業務に関する経験がある学生を優先採用」が 69.8%、「長い期間図書館で働くつもりの学生を優先採用」が 66.7%となった。

「図書館情報学の学生を優先採用」について、米国では、ALA が図書館情報学の修士課程の認証を行っている。現在米国、カナダの 63 校が認定されている⁹⁸。今回の質問紙調査の回答館の高等教育機関 138 校のうち 3 校は図書館情報学の修士課程が認定された。この 3 校の回答館が図書館情報学の学生を優先採用するかどうかを尋ねた結果は、1 館が「そう思う」、1 館が「そう思わない」、1 館が未回答であった。図書館情報学の修士課程が認定された大学の図書館でも、必ずしも図書館情報学の学生を優先採用するわけではない。

「その他」の自由記述では、15 館が記述した。主として「技術やコンピューターのスキルがある学生を優先採用」(3 館)、「授業がないスケジュールと図書館の需要に合致する学生を優先採用」(3 館)、「数学が得意な学生を優先採用」(2 館)、「ライティングが得意な学生を優先採用」(1 館)、「配架が分かる学生を優先採用」(1 館)などの記述が見られた。また、1 館は Work-Study 助成金を得た学生しか雇用しないと記した。

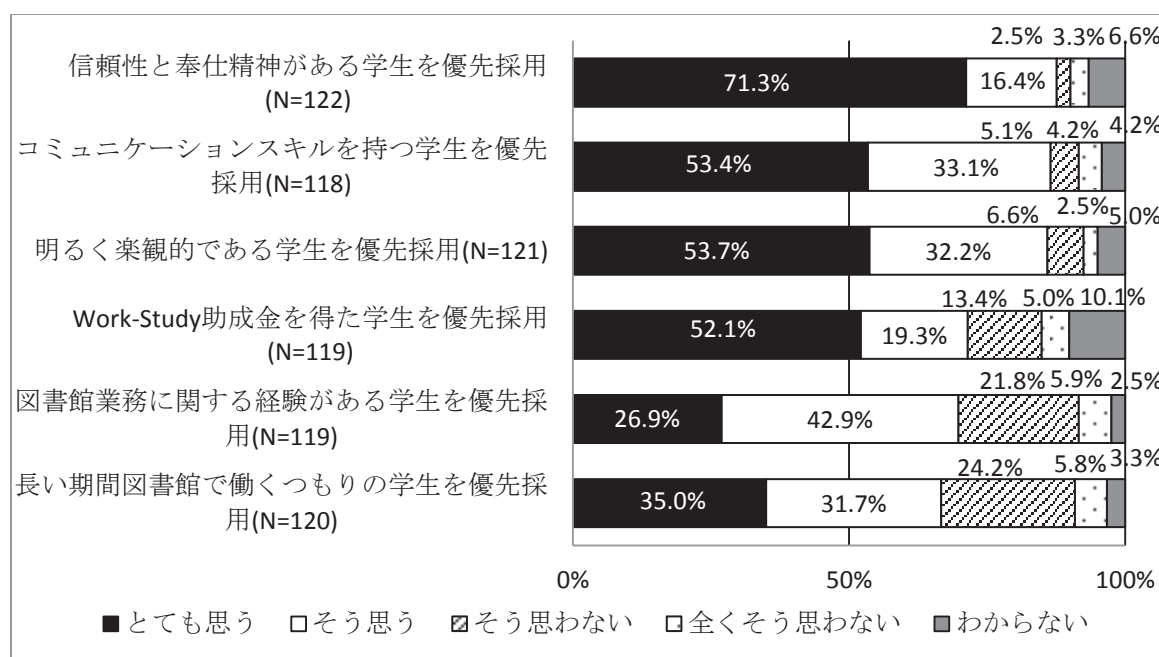


図 5-3 学生アシスタントの採用戦略

5.1.4 学生アシスタント雇用に関する計画

学生アシスタントの雇用計画について、七つの選択項目を設定した。

- (1) 学生アシスタントの数を増やす

⁹⁸ American Library Association, ALA Accredited Programs. <http://www.ala.org/accreditedprograms/> (参照 3013/12/19)

五章 学生アシスタントに関する意識と考え

- (2) Work-Study 助成金を得た学生の雇用を増やす
- (3) 学生アシスタントをトレーニングする能力を向上させる
- (4) 学生アシスタントを管理する能力を向上させる
- (5) 学生アシスタントの業務の種類を増やす
- (6) 学生アシスタントの仕事の難易度を上げる
- (7) 学生アシスタントのトレーニングの予算を増やす

これらの選択項目それぞれについて、「とても思う」「そう思う」「そう思わない」「全くそう思わない」「わからない」の五段階評価で回答してもらった。図 5-4 は、「とても思う」と「そう思う」の割合が高いメリットから順に並べた結果である。

図 5-4 のように、「学生アシスタントを管理する能力を向上させる」に関しては、「とても思う」24.2% (29 館) と「そう思う」47.5% (57 館) を合わせると 71.7%で、「そう思わない」20.8% (25 館) と「全く思わない」2.5% (3 館) を合わせると 23.3%となった。また、5.0% (6 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「学生アシスタントをトレーニングする能力を向上させる」に関しては、「とても思う」18.3% (22 館) と「そう思う」52.5% (63 館) を合わせると 70.8%で、「そう思わない」19.2% (23 館) と「全く思わない」3.3% (4 館) を合わせると 22.5%となった。また、6.7% (8 館) の回答者が「わからない」と答えた。

「学生アシスタントの業務の種類を増やす」に関しては、「とても思う」16.5% (20 館) と「そう思う」45.5% (55 館) を合わせると 62%で、「全く思わない」5.0% (6 館) と「そう思わない」24.8% (30 館) を合わせると 29.8%となった。また、8.3% (10 館) 回答者が「わからない」と答えた。

「学生アシスタントの仕事の難易度を上げる」に関しては、「とても思う」11.7% (14 館) と「そう思う」35.0% (42 館) とを合わせると 46.7%で、「そう思わない」38% (45 館) と「全く思わない」7.5% (9 館) を合わせると 45.5%となった。また、8.3% (10 館) 回答者が「わからない」と答えた。

「Work-Study 助成金を得た学生の雇用を増やす」に関しては、「とても思う」15.7% (19 館) と「そう思う」30.6% (37 館) を合わせると 46.3%で、「そう思わない」25.6% (31 館) と「全く思わない」12.4% (15 館) を合わせると 38.0%となった。また、15.7% (19 館) 回答者が「わからない」と答えた。

「学生アシスタントの数を増やす」については、「とても思う」10.0% (12 館) と「そう思う」25.8% (31 館) とを合わせると 35.8%で、「そう思わない」37.5% (45 館) と「全く思わない」13.3% (16 館) とを合わせると 50.8%となった。また、13.3% (16 館) 回答者が「わからない」と答えた。

「学生アシスタントのトレーニングの予算を増やす」に関しては、「とても思う」7.5% (9 館) と「そう思う」25.0% (30 館) を合わせると 32.5%で、「そう思わない」39.2% (47 館) と「全く思わない」13.3% (16 館) を合わせると 52.5%となった。また、15.0% (18 館) 回答者が「わからない」と答えた。

以上のように、学生アシスタントの雇用計画について、「とても思う」と「そう思う」を合わせて見ると、「学生アシスタントを管理する能力を向上させる」が 71.7%、「学生アシスタントをトレーニングする能力を向上させる」が 70.8%、「学生アシスタントの業務の種類を増やす」が 62%、「学生アシスタントの仕事の難易度を上げる」が 46.7%、

五章 学生アシスタントに関する意識と考え

「Work-Study 助成金を得た学生の雇用を増やす」が 46.3%、「学生アシスタントの数を増やす」が 35.8%、「学生アシスタントのトレーニングの予算を増やす」が 32.5%、という順となった。「そう思わない」と「全くそう思わない」を合わせて、「学生アシスタントのトレーニングの予算を増やす」が 52.5%、「学生アシスタントの数を増やす」が 50.8%となった。

「その他」の自由記述では、4 館が回答した。下記のとおりである。

- (1) 今年グループトレーニングをしてみる予定である。
- (2) 現状を維持する。
- (3) 図書館が学生アシスタントの雇用に関する資金を支配できない。
- (4) 他の多くの大学図書館のように、過去の数年間予算が増加しなかったため、計画を実現するのは難しいと考えている。

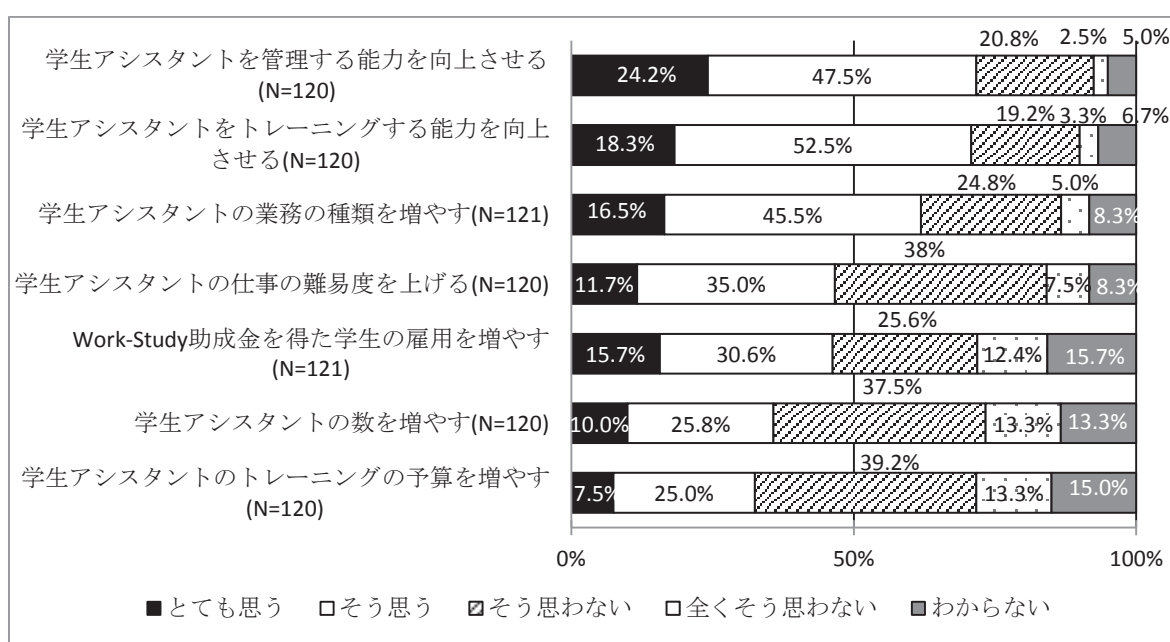


図 5-4 学生アシスタントの雇用計画

5.2 学生アシスタント側の考え

2013 年 10 月 2 日から 12 日まで、アメリカの大学図書館 5 館で、図書館スタッフと学生アシスタントにインタビューを行った。本節では、学生アシスタントの考えを明らかにするため、訪問図書館で学生アシスタント 10 名のインタビューの回答を分析する。

インタビューの対象は図 5-1 のとおりである。2013 年 10 月 3 日と 4 日の二日間でワシントン大学図書館 (Suzzallo & Allen Library 及び Odegarrrd Undergraduate Library) で 3 名対象としてインタビューを行った。学生アシスタントは、ヘルプデスク、情報デスクとレファレンス・デスク、エントリデスクと情報デスクに配置されていた。2013 年 10 月 7 日はノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館のレファレンス・デスクで配置されていた 1 名学生アシスタントに対して、インタビューを行った。2013 年 10 月 8 日はタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館のアーカイブ部と貸出部門に配置されていた 1 名学生アシスタントに対してインタビューを行った。2013 年 10 月 10 日はオクシデンタル大学図書館の貸出部門の 5 名学生アシスタントをグループインタビューした。調査時間は、それぞれ 11 分から 37 分までである。また、調査場所は、それぞれの訪問先の大学図書館である。

表 5-1 インタビュー調査の対象 (学生アシスタントのみ)

調査日時	回答者の番号	配置された所	調査場所	調査時間 (分)	インタビュー形態
2013/10/3 (木)	SA.1	ヘルプデスク	ワシントン大学図書館の Allen Library	11	一対一
2013/10/4 (金)	SA.2	情報デスクとレファレンス・デスク	ワシントン大学図書館の Suzzallo Library	37	一対一
	SA.3	エントリデスクと情報デスク	ワシントン大学図書館の Odegarrrd Undergraduate Library	11	一対一
2013/10/7 (月)	SA.4	レファレンス・デスク	ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館	23	一対一
2013/10/8 (火)	SA.5	アーカイブと貸出	タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館	22	一対一
2013/10/10 (木)	SA.6	貸出	オクシデンタル大学図書館	24	グループ
	SA.7				
	SA.8				
	SA.9				
	SA.10				

質問項目は、主として下記の六つである。

- (1) 学生アシスタントになった原因、動機
- (2) トレーニングに対する意見や感想
- (3) 図書館サービスに対する改善点・提案
- (4) 学生アシスタントとしての経験が研究に与える影響
- (5) 学生アシスタントとしての経験が将来のキャリアに与える影響

(6) 学生アシスタントとして困ったこと

上記のインタビュー調査で得られた学生アシスタントの回答を以下に示す。グループインタビューは一つにしてまとめる。

(1) 回答者 SA.1

回答者 SA.1 は Allen Library のヘルプデスクに配置された学生アシスタントである。学生アシスタントになった理由について、図書館でアルバイトは学生にとって相当いい仕事だとしたうえで、三つの理由をあげた。一つ目は、この仕事はキャンパス内で行うものであるため、教室から近く、授業に遅れないし、授業の合間にアルバイトを行えること、二つ目は、パートタイムの仕事なので、責任があまり大きくないこと、三つ目は、仕事が暇な時は勉強できることである。

どのようなトレーニングを受けたかについては、主にオリエンテーションと個人指導を受けたとのことであった。二日間の事前研修と、五日間の OJT である。十分なトレーニングをされたと思うが、事前研修がもう一日多ければ、仕事を始める時の緊張感が減りそうだとコメントがあった。トレーニング内容は、図書館システムや機器に関する質問の対応や、障害者対応、図書館資料の組織化、資料の探し方、検索エンジンの利用、開館および閉館手順などとのことであった。

図書館サービスについては、いくつかの問題を発見したとのことである。例えば、最近更新された検索システムに学生が慣れていないことをあげることができる。スーパーバイザーに対しては、継続的に仕事の状況を報告している。また、毎学期に仕事の基本事項について復習しているとのことであった。

この仕事は、回答者の勉強、研究、将来のキャリアに影響を及ぼさないと答えたが、ほかの学生のキャリアに影響を与えた例を挙げた。ある歴史専攻の学部生は学生アシスタントになって、MLIS の修士に進学したそうである。

(2) 回答者 SA.2

回答者 SA.2 は Suzzallo Library の情報デスクとレファレンス・デスクに配置された学生アシスタントであり、有償と無償という二種類のアルバイトに従事している。学生アシスタントになった理由について、回答者 SA.2 は、三つの理由を取り上げた。一つ目は、以前に図書館で 10 年間働いた経験があるので、その経験を活かしたかったということ、二つ目は、MLIS の学生として、図書館でのアルバイト経験は将来の就職活動に役立てると考えたこと、三つ目は、無償のアルバイトは、MLIS の学生向けプロジェクトとして、単位が貰えるということであった。

トレーニングについては、主にオリエンテーションと個人指導を受けたとのことであった。一週間の事前研修、一週間の OJT と週に一時間の OJT である。このトレーニングは、SA.2 にとって、時間が長く、周到に準備されたもので、現在と将来の仕事に有効だと答えた。また、トレーニングの内容は、文献探索法の指導や、様々なソフトウェアの使用、研究ガイドのウェブページの作成などである。

働いている図書館は、全体的にとってもいいサービスを提供しているが、さらに向上できるところがあるとコメントした。例えば、図書館の専門用語は学生にとって難しく、わかりやすくするために、解釈があればいいとのことであった。特に図書館のウェブページに

関してである。

また、学生アシスタントとしての仕事は、SA.2 の勉強、研究、将来のキャリアに大きな影響を及ぼすと答えた。まず、研究に対する影響は、図書館学の学生なので、授業で勉強した知識や理論を現場で生かすことができることである。一方仕事の経験は授業の理解に役に立っているとのことであった。将来のキャリアへの影響について、この図書館で働く経験は将来の就職活動に役立てると答えた。

仕事で困ったことが特にないが、自分にとって時間管理が問題になるとのことであった。現在は有償、無償のプロジェクトと勉強の時間のバランスを保つのは難しい。

(3) 回答者 SA.3

SA.3 はワシントン大学図書館の Odegarrrd Undergraduate Library のエントリデスクと情報デスクに配置された学生アシスタントである。学生アシスタントになった理由について、SA.3 は、図書館が好きだからと答えた。

どのようなトレーニングを受けたかについて、オリエンテーションと個人指導、事前研修と OJT 合わせて 2 日間のトレーニングを受けたとのことである。トレーニングが好きで、十分なトレーニングを受けたと思うと回答した。事前研修を受けることによって図書館の基礎知識を得ることができるようになったとのことである。また、OJT を通して、現場の経験を得られたとのことである。トレーニングの内容は、主に米国議会図書館目録や、利用者サービスなどである。

この仕事は、回答者の勉強と研究に影響を及ぼすと答えた。例えば、以前に比べて図書館の資料をうまく利用できるようになったとのことである。ただ、将来のキャリアには影響を及ぼさないと答えた。

困ったことについて、利用者の問題が様々なので、答えられない質問があるとのことであった。

(4) 回答者 SA.4

SA.4 は、ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館のレファレンス・デスクに配置されている学生アシスタントである。ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館では、レファレンス部門の学生アシスタントは、MLIS の学生のみに向けて求人を出している。

SA.4 は学生アシスタントになった理由について、MLIS の学生なので図書館で実習するのは必要だと答えた。

どのようなトレーニングを受けたかについて、主にオリエンテーションと個人指導のトレーニングを受けたとのことである。そして、OJT しか受けなかった。

図書館は、優れたサービスを提供しているが、いくつかの問題を発見したとのことである。例えば、メディアセンターが時代遅れであることなどである。

学生アシスタントとしての仕事は、SA.4 の勉強、研究と将来のキャリアに影響を及ぼすと答えた。図書館学の学生なので、授業で勉強した理論を仕事で生かすことができる。また、将来は学術図書館に就職したくなったとのことであった。

困ったことについては、トラブル・シューティングも担当するが、利用者の問題が様々なので、答えにくい質問があるとのことであった。

(5) 回答者 SA.5

SA.5 は、タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館の学生アシスタントである。主にアーカイブ関連や貸出に従事している。学生アシスタントになった理由について、本と図書館が好きで、図書館でのアルバイトも好きだからと答えた。

どのようなトレーニングを受けたかについて、個人指導で。三日間の OJT のみ受けたとのことであった。

働いている図書館は優れたサービスを提供していると思っているとのことであった。問題は特に発見していないが、発見したら、図書館のスタッフに気軽に話し合うとのことであった。また、他の学生アシスタントが図書館のサービスについて提言したことがあると言及した。

この仕事は、SA.5 の勉強、研究と将来のキャリアに影響を及ぼすと答えた。勉強と研究への影響については、図書館で働いた後で、問題があれば、多くのスタッフが助けてくれることが分かったとのことであった。また、図書館が開催した研究に関する授業は、研究に役立つ。将来のキャリアへの影響について、回答者は、将来は人類学者になりたいので、現在の仕事は多くのインスピレーションや啓発を得られると言った。そして、仕事で困ったことがないとのことであった。

(6) 回答者 SA.6、SA.7、SA.8、SA.9、SA.10

SA.6、SA.7、SA.8、SA.9、SA.10 の五人は、全てオクシデンタル大学図書館の貸出や予約などの業務を担当する学生アシスタントである。学生アシスタントになった理由について、主に二つが挙げられた。一つ目は、よく図書館で勉強し、図書館の仕事に興味を持って、図書館の一員になりたいという理由、二つ目は、Work-Study 助成金を得た時、図書館は募集中なので申請したとのことであった。

どのようなトレーニングを受けたかについて、主にオリエンテーション、ピア・トレーニングと個人指導というトレーニングを受けたとのことである。トレーニングを受ける学生アシスタントの人数によって、OJT の期間が違うとのことであった。トレーニングの内容は、主に、図書館資料、コンピューター・プログラム、請求番号、配架などについてであった。そして、全員が有効なトレーニングをされたと答えた。

働いている図書館は、優れたサービスを提供しているが、いくつかの問題を発見したとのことであった。例えば、オンライン資料のアクセスが難しく、もっと学生が利用できるようにトレーニングしたほうがいいと言った。

また、学生アシスタントとしての仕事は、回答者らの勉強、研究と将来のキャリアに影響を及ぼすと答えた。勉強と研究への影響について、図書館の様々な資料やサービスの利用方法が分かったとのことであった。

困ったことについて、三つ取り上げられた。一つ目は、目上の人（例えば、教授）にサービスを提供するのは挑戦的であると感じられるなことが感じられる。二つ目は、継続的に学ぶのは必要なことである。三つ目は、よく様々な質問されるので、挑戦な仕事である。

以上の (1) から (6) まで、10 人の回答をまとめる。学生アシスタントになった理由について、大きく分けて、四つの理由があるといえる。一つ目は、学生アシスタントという仕事は、キャンパス中で、授業の合間に行えるので、時間を有効活用できるため、二つ目は、本や図書館、図書館の業務などについて興味を持っているため、三つ目は、MLIS

の学生にとって、図書館での業務は、貴重な経験となり、授業の一部として、単位も貰えるためである。

トレーニングに関する考えについて、学生アシスタントが従事する業務によって、事前研修と OJT の期間が異なる。トレーニング方法として、主にオリエンテーション、ピア・トレーニングと個人指導というトレーニング方法を採用している。すべての回答者が、十分なトレーニングを受けたと回答した。

図書館のサービスについて、ほとんどの回答者は、働いている図書館が提供しているサービスを見直し、提案することができると回答した。学生アシスタントの勉強と研究について、学生アシスタントという仕事は、学生アシスタント自身の図書館資料の利用能力を向上できるため、学生アシスタントの勉強と研究に役立つと考えられる。学生アシスタントの将来のキャリアへの影響について、図書館情報学と図書館情報学興味を持たせて、専攻を移したい学生アシスタントにとって、顕著な影響を与える。

仕事の中で困ったことについて、主にパブリック・サービスと利用者サービスを対応する学生アシスタントにとって、挑戦などがある。例えば、利用者の様々な質問を答えない、あるいは答えにくいことがあると見られる。

5.3 考察

本節では、質問紙調査とインタビュー調査の結果に基づいて、アメリカの大学図書館側の意識を考察する。また、インタビュー調査を受けた 10 人の学生アシスタントの回答を分析した上で、学生アシスタントの考えも考察する。

5.3.1 アメリカの大学図書館側の意識

学生アシスタントの採用に関するアメリカの大学図書館側の意識は、主として、学生アシスタントのメリット、デメリット、学生アシスタントの採用戦略、雇用計画である。

(1) 学生アシスタントのメリットについて、「そう思う」と「とても思う」の回答を合わせて、「質問しやすい環境の実現」と「学生のニーズの把握」が、約 9 割となり、「学生の視点からのサービスの再考と創出」が約 8 割、「夜間と週末出勤」、「安価な人的資源」が 7 割を超えるという結果となった。したがって、これらの学生アシスタントのメリットは、アメリカの大学図書館で広く認識されていることが分かった。特に「質問しやすい環境の実現」と「学生のニーズの把握」において顕著である。

また、「夜間と週末出勤」が 7 割を超える回答が「そう思う」と「とても思う」であったが、学生アシスタントは夜と週末のみに出勤するわけではない。たとえば、インタビュー調査によって、ワシントン大学図書館の場合は、ほとんどの学生アシスタントは昼間で働いている⁹⁹。ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館の学生アシスタントは普段は昼間で働いている¹⁰⁰。タコマ・コミュニティ・カレッジ図書館の学生アシスタントは月曜日から木曜日まで朝 7 時半から夜 8 時まで、金曜日と日曜日は夜 5 時までの時間帯

⁹⁹ 2013 年 10 月 4 日にワシントン大学図書館で図書館人事部のマネージャー S.1 に対するインタビュー調査より

¹⁰⁰ 2013 年 10 月 7 日にノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.5 に対するインタビュー調査より

で働いている¹⁰¹。オクシデンタル大学図書館の学生アシスタントは通常に毎日 8 時から夜 12 時までの時間帯で働いている¹⁰²。

(2) 学生のデメリットについて、「とても思う」と「そう思う」を合わせてみると、「トレーニングに時間がかかること」が 6 割となり、最も多く、次いで「図書館業務に関する経験を欠くこと」が 5 割、「頻繁に欠勤すること」と「パフォーマンスに問題があること」が 4 割前後、「信頼性を欠くこと」と「奉仕精神を欠くこと」が 3 割以上、「トレーニングにコストがかかる」が 1 割以上という結果となった。「トレーニングに時間がかかること」は一番大きい学生アシスタントのデメリットであることが分かった。

(3) 学生アシスタントの採用戦略について、「とても思う」だけを見ると、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」が 7 割以上であり、最も多く、次いで「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」、「明るく楽観的である学生を優先採用」と「Work-Study 助成金を得た学生を優先採用」が 5 割以上になった。

また、「とても思う」と「そう思う」を合わせて見ると、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」、「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」と「明るく楽観的である学生を優先採用」が 8 割以上であり、「Work-Study 助成金を得た学生を優先採用」と「図書館業務に関する経験がある学生を優先採用」と「長い期間図書館で働くつもり」の学生を優先採用」が 7 割前後であった結果となった。

以上のように、アメリカの大学図書館における、学生アシスタントを選抜する時、Work-Study 助成金を貰ったことや図書館業務に関する経験があること、長い期間図書館で働くことという実利的なことより、学生の精神と性格の方面や、コミュニケーションスキルがもっと重視されていると言えるだろう。

「図書館情報学の学生を優先採用」について、米国では、ALA が図書館情報学の修士課程の認証を行っている。現在米国、カナダの 63 校が認定されている¹⁰³。今回の質問紙調査の回答館の高等教育機関 138 校のうち 3 校は図書館情報学の修士課程が認定された。この 3 校の回答館が図書館情報学の学生を優先採用するかどうかを尋ねた結果は、1 館が「そう思う」、1 館が「そう思わない」、1 館が未回答であった。図書館情報学の修士課程が認定された大学の図書館でも、必ずしも図書館情報学の学生を優先採用するわけではない。

「その他」の自由記述では、15 館がほかの採用戦略を記述した。主としてコンピューターのスキルあることや、スケジュールと図書館の需要に合致すること、数学がうまいことなどであった。

(4) 学生アシスタントの雇用計画について、「とても思う」と「そう思う」を合わせて見ると、「学生アシスタントを管理する能力を向上させる」と「学生アシスタントをトレーニングする能力を向上させる」が 7 割以上であり、「学生アシスタントの業務の種類を増やす」が 6 割以上、「学生アシスタントの仕事の難易度を上げる」と「Work-Study 助成金を得た学生の雇用を増やす」が 4 割以上、「学生アシスタントの数を増やす」と「学生

¹⁰¹ 2013 年 10 月 8 日にタコマ・コミュニティ・カレッジ図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.7 に対するインタビュー調査より

¹⁰² 2013 年 10 月 10 日にオクシデンタル大学図書館で学生アシスタントのスーパーバイザー S.9、S.10、S.11 に対するインタビュー調査より

¹⁰³ American Library Association, ALA Accredited Programs. <http://www.ala.org/accreditedprograms/> (参照 3013/12/19)

アシスタントのトレーニングの予算を増やす」が3割であったという順になった。学生アシスタントの管理能力とトレーニングの能力を向上させることを考えている図書館が一番多いことが見られる。続いては、学生アシスタントの業務の種類と難易度を増えることを計画している。学生アシスタントの数やトレーニングの予算を増やすことを計画している大学図書館があまりないと言えるだろう。

「その他」の自由記述では、4館が記述した。特殊な雇用計画はあまり書かれなかったが、アメリカ多くの大学図書館が、過去の数年間予算が増加しなかったため、計画の実現が難しいと言及された。

5.3.2 学生アシスタントの考え

学生アシスタントの考えについて、学生アシスタント10人に対象として行ったインタビュー調査の結果から考察する。

まず、学生アシスタントになった理由について、大きく四つに分けることができる。一つ目は、学生アシスタントという仕事は、キャンパス中で、授業の合間に行えるので、時間を有効活用できるため、二つ目は、本や図書館、図書館の業務などについて興味を持っているため、三つ目は、MLISの学生にとって、図書館での業務は、貴重な経験となり、授業の一部として、単位も貰えるためである。

図書館のサービスについて、ほとんどの回答者は、働いている図書館が提供しているサービスを見直し、提案することができると回答した。学生アシスタントの勉強と研究について、学生アシスタントという仕事は、学生アシスタント自身の図書館資料の利用能力を向上できるため、学生アシスタントの勉強と研究に役立つと考えられる。学生アシスタントの将来のキャリアへの影響について、図書館情報学と図書館情報学興味を持たせることができると考えられる。

以上のことから、学生アシスタントにとってのメリットは、下記の通りである。

- (1) キャンパスでアルバイトのチャンスを得ること
- (2) MLISの学生にとっては、実践の場を得ること
- (3) 図書館を活用する能力を向上させること

トレーニングに関する考えについて、学生アシスタントが従事する業務によって、事前研修とOJTの期間が異なる。トレーニング方法として、主にオリエンテーション、ピア・トレーニングと個人指導というトレーニング方法を採用している。すべての回答者が、十分なトレーニングを受けたと回答した。

最後に、仕事の中で困ったことについて、MLISの学生に関わらず、主にパブリック・サービスと利用者サービスを対応する学生アシスタントにとって、挑戦などところがあるということであった。利用者の様々な質問に答えられない、あるいは答えにくいことがあるとのことであった。実際は、以上の困ったことに対して、大学図書館もさまざまな対処をおこなっている。例えば、学生アシスタントからの質問を推奨している。また、全ての訪問大学図書館では、パブリック・サービスと利用者サービスを対応する学生アシスタントの隣に図書館スタッフも配置されたり、近くところにスタッフのオフィスがあったりするため、学生アシスタントが対応できない事情があれば、すぐにスタッフからの指導や、助けを貰える気がする体制が整えられていた。ワシントン大学図書館の Odegard Undergraduate Library のエントリデスクや情報デスクなどで配置された学生アシスタントは無線ラジオでスーパーバイザーと随時に連絡することがきる。

6 考察

本研究では、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を把握するために、2013 年 7 月 10 日から 9 月 30 日まで ALD に掲載されているアメリカの大学図書館 2890 館から 20%無作為抽出した 571 館対象として質問紙調査を行った。回収率は 24.3% (139 館) であった。また、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を補完的に把握するために、2013 年 10 月 2 日から 12 日までアメリカ四大学五図書館のスタッフおよび学生アシスタントを対象としてインタビュー調査を行った。また、学生アシスタントの歴史的な量的・質的变化について明らかにすることを目的として、文献調査を行った。本章では、これらの調査結果から、アメリカの大学図書館における学生アシスタントについて考察する。

6.1 アメリカの大学図書館におけるスタッフ数の変化

アメリカの大学図書館におけるスタッフ数は、20 世紀初めから 1970 年代中期まで次第に増加し、特に第二次世界大戦後に大幅に増加した。1970 年代から 1980 年代までは大きな変化がなく、1990 年代初頭からやや減っている。

また、ARL 統計によると、アメリカの大学図書館の人員配置の変化は 1960 年代と 1990 年代後半に特徴がみられる。1960 年代は、専門スタッフ、非専門スタッフ、学生アシスタントの人数の平均値はいずれも増加し、なかでも非専門スタッフ数の増加が最も顕著であった。しかし、1990 年代後半から、学生アシスタント数の平均値は減少していく。これは、専門スタッフ数の平均値が 1980 年代初期から増加しているのと対照的である。この原因の一つとして考えられるのは、ライブラリアン以外の専門スタッフの増加である。例えば、ファンドレージング、人事管理、教育工学 (Education Technology)、学術出版などの領域の専門家である¹⁰⁴。

アメリカの大学図書館における学生アシスタントの導入は、19 世紀半ばまでさかのぼることができるが、広がりを見せ始めたのは 1920 年代以降のことである。その後、1935 年から 1940 年代にかけて、学生アシスタント数は著しく増加した。これは、NYN が影響したと考えることができる。1960 年代以降についても、CWSP や FWS といった Work-Study 助成プログラムの影響により、学生アシスタント数が大幅に増加したと考えられる。

ARL 加盟館の大学図書館における図書館スタッフ数に占める学生アシスタント数の割合は、1962/63 から 2010/11 にかけて、19%から 24%の間で変動している。1998/99 以降、次第に減少していくが、2002/03 以降は減少傾向が緩やかになり、21%前後に留まっている。

また、ARL 統計と NCES の学術図書館調査の結果から、近年、アメリカの大学図書館の人員配置に大きな変化があったことがわかる。非専門スタッフおよび学生アシスタントが減少しているのに対して、専門スタッフに増加傾向が見られる。特に、非専門スタッフの減少は最も顕著である。本研究における質問紙調査では、学生アシスタント雇用に関する計画の中で、「学生アシスタントの業務の種類を増やす」が 62.0%、「学生アシスタント

¹⁰⁴ Walter, Scott; Williams, Karen. The expert library: staffing, sustaining, and advancing the academic library in the 21st century. Association of College and Research Libraries, 2010, 373p.

の仕事の難易度を上げる」が 46.7%、「学生アシスタントの数を増やす」が 35.8%、という結果が得られた。文献調査では、近年、学生アシスタントは減少しているということが明らかになったものの、質問紙調査の結果から、今後、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの活用はより広範囲に及ぶ可能性があるといえるだろう。

6.2 学生アシスタントの雇用の実態と問題点

質問紙調査の結果から、9 割以上の大学図書館が学生アシスタントを雇用していることが明らかになった。学生アシスタントを雇用していない大学図書館は、7.5%（10 館）であったが、雇用しない理由として下記のような回答が得られた。

- (1) 大学の規模が小さいため、学生アシスタントを雇用する予算がないため
- (2) 主な利用者は社会人の学生であるため
- (3) 過去学生アシスタントを雇用していたが、信頼性や学習能力などを欠く問題があったため
- (4) 2 年制大学なので、2 年間で学生アシスタントに適切なトレーニングを提供できない

大学の事情によるものの他、信頼性や学習能力などを欠くことと、適切なトレーニングが提供できないという二つの問題点が浮かび上がった。なお、回答館によって雇用されている学生アシスタントの 96.6%が学部生であり、院生の採用が少ないことも明らかになった。

一方、質問紙調査において学生アシスタントを雇用するデメリットを尋ねた結果、「トレーニングに時間がかかること」が 6 割、次いで「図書館業務に関する経験を欠くこと」が 5 割以上、「頻繁に欠勤すること」および「パフォーマンスに問題があること」が 4 割前後、「信頼性を欠くこと」と「奉仕精神を欠くこと」が 3 割以上、「トレーニングにコストがかかること」が 1 割以上であった。一方、インタビュー調査では、学生アシスタント雇用のデメリットについて、学生アシスタントの信頼性に関する問題やトレーニングに関する問題がよく聞かれた。これらの結果から、多くの大学図書館が、学生アシスタント雇用のデメリットを認識しているものの、積極的に学生アシスタントを採用していることが明らかになった。

学生アシスタントの採用戦略については、「信頼性と奉仕精神がある学生を優先採用」、「コミュニケーションスキルを持つ学生を優先採用」「明るく楽観的である学生を優先採用」が 8 割以上であり、「図書館業務に関する経験がある学生を優先採用」と「長い期間図書館で働くつもり」の学生を優先採用」が 7 割弱であり、これらの採用戦略は多くの大学図書館で採用されていることが明らかになった。経験や勤務時間という物理的条件よりも、信頼性や奉仕精神、明るさといった精神的な側面に重点が置かれているところは興味深い。

学生アシスタントの雇用計画については、「学生アシスタントを管理する能力を向上させる」および「学生アシスタントをトレーニングする能力を向上させる」が 7 割以上で、最も多かった。図書館スタッフに学生アシスタントをうまく管理し、効果的にトレーニングする能力が求められていることがわかる。また、図書館スタッフがこういった能力を身につけることは、前述の「トレーニングに時間がかかること」あるいは「適切なトレーニングを提供できないこと」といった問題に対するひとつの解決策になると考えられる。また、学生アシスタントに学生アシスタントのスーパーバイザーやトレーナーの役割を与え、そのためのトレーニングを行ったり、効果的なトレーニング方法を探求したりすることも、

解決策になると考えられる。

6.3 学生アシスタントの役割と基幹業務

アメリカの大学図書館における学生アシスタントの業務は時代によって変遷してきた。おおまかな流れとしては、1960 年代頃までは、定型的で単調、重要度が低い非専門的な業務が中心であったが、1970 年代から 1980 年代になると、非専門業務のほかに、目録作成やレファレンス・サービスといった専門的業務を担うケースも散見されるようになった。つまり、図書館業務を量的に補佐するだけでなく、質的にも補佐するようになったといえる。1990 年代以降は、インフォメーション・コモنزやラーニング・コモنزなど新しい形の学習支援空間の登場により、従来の業務に加えて、ICT サポートやチュータリングなど、より広範囲のサービスを担うようになってきており、量的質的に補佐する役割にとどまるのではなく、図書館サービスを拡張する役割を果たしているといえる。

今回の質問紙調査では下記のように 12 の業務をあげ、学生アシスタントの基幹業務を尋ねた。

- ① 貸出と返却の手続き
- ② 配架、書架点検・整理
- ③ ロケーションと一般情報に関する質問の応対
- ④ レファレンス・サービス
- ⑤ サービスデスクでの電話応対
- ⑥ ICT に関する質問の応対
- ⑦ ILL 資料の受け渡し
- ⑧ 講習会と図書館ツアーの支援
- ⑨ 館内設備の維持と利用支援
- ⑩ 製本の準備
- ⑪ 日常受け取りと雑誌のチェックイン
- ⑫ アーカイブ

その結果、「貸出と返却の手続き」、「ロケーションと一般情報に関する質問の応対」、「配架、書架点検・整理」が 9 割以上、次いで「サービスデスクでの電話応対」と「館内設備の維持と利用支援」が 8 割以上、「ILL 資料の受け渡し」が 6 割以上、「日常受け取りと雑誌のチェックイン」と「レファレンス・サービス」が 4 割以上、「ICT に関する質問の応対」が 3 割弱、「アーカイブ」と「製本の準備」が 2 割以上、「講習会と図書館ツアーの支援」が 2 割弱という結果が得られた。この結果から、貸出・返却、簡単な質問への応答、書架整理など、定型的で比較的単純な業務を学生アシスタントの業務としている大学図書館が多いものの、レファレンス・サービスといった専門的な業務も約 4 割の大学図書館で学生アシスタントの業務としていることが明らかになった。

また、学生アシスタントの雇用計画のに関する設問への回答では、「学生アシスタントの業務の種類を増やす」が 6 割以上、「学生アシスタントの仕事の難易度を上げる」が 5 割弱の回答を得られた。これらの結果は、将来的に、学生アシスタントが業務はより広範で、難易度の高いものになる可能性を示唆しているといえよう。

6.4 学生アシスタントのトレーニング

学生アシスタントのトレーニング方法については、時代を経るごとに多様になってきている。1930 年代以前は、トレーニングの必要性和重要性が強調されていたものの、具体的な方法は確立していなかった。オリエンテーションや個人指導、ピア・トレーニングといった多様なトレーニング方法が見られるようになったのは、1930 年代以降のことである。1970 年代頃より集中コースといった方法が付加され、1980 年代以降は、CAI やグループディスカッションなどのトレーニング方法が付加されるといったように、新しいトレーニング方法もみられたが、現在でも、個人指導、デモンストレーション、オリエンテーションの三種が学生アシスタントのトレーニング方法として主要である。

質問紙調査では、回答館の全てが学生アシスタントにトレーニングを行っていることが明らかになった。その一方で、トレーニングに関わる予算があると回答した大学図書館は、6.6%にとどまっている。学生アシスタントのトレーニング期間について、5 割以上の回答館は事前研修期間が 0 週間であると回答し、約 4 割が 1 週間以内の事前研修があると回答した。また、一人当たりの事前研修時間は、約 5 割の回答館は 2 時間以内であり、約 3 割が 3 時間以上 6 時間未満であった。OJT 期間は、約 7 割の回答館は 2 週間以内であった。一人当たり OJT 期間については、約 7 割が 15 時間以内であり、2 割超が 15 時間以上 35 時間未満であると回答した。

学生アシスタントのトレーニング方法としては、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングがよく採用されていた。また、1980 年代の Morris の調査ではあまり採用されていなかったコンピューター支援チュートリアルは、今回の調査ではチュートリアルのソフトウェアが充実している基幹業務 2（配架、書架点検と整理）でよく採用されていることが明らかになった。

また、学生アシスタントのスーパーバイザーが専門スタッフであると回答した館は 9 割以上、非専門スタッフであると回答した館は約 8 割であった。トレーナーについては専門スタッフが 8 割以上、「非専門スタッフ」が 8 割弱であった。一方で、経験がある学生アシスタントをスーパーバイザーとする回答館が 1 割超、経験がある学生アシスタントをトレーナーとする回答館が約 3 割であった。

また、研修期間については、質問紙調査とインタビュー調査の結果から、事前研修にはあまり時間をかけられていないが、OJT に時間がかけられていることが明らかになった。

6.5 学生アシスタントを雇用する財源

文献調査から、1960 年代以降、CWSP や FWS という Work-Study 助成プログラムの影響により、学生アシスタント数が大幅に増加したことが明らかになった。今回の質問紙調査では、回答館の 98.5%が学生アシスタントを有償雇用しており、無償雇用を行っているのは 1.5%と極めて少なかった。また、学生アシスタントを雇用する財源は、主に「FWS (Federal Work-Study)」が 9 割弱、「図書館の予算」が 5 割弱であった。また、7 割以上の学生アシスタントが Work-Study 助成金を得ていることが明らかになった。

また、学生アシスタントの採用戦略の一つとして、7 割以上の回答館は Work-Study 助成金を得た学生を優先的に採用していることが分かった。そして、学生アシスタント雇用に関する計画の一つとして、「Work-Study 助成金を得た学生の雇用を増やす」が 5 割近い回答があった。これらの結果から、アメリカの大学図書館における学生アシスタント雇用について、Work-Study 助成金の存在が大きいと言えよう。

6.6 学生アシスタントを雇用するメリットと意義

今回の質問紙調査では、学生アシスタントを雇用するメリットを尋ねた。その結果、「質問しやすい環境の実現」と「学生のニーズの把握」が、約 9 割となり、「学生の視点からのサービスの再考と創出」が約 8 割、「夜間と週末出勤」、「安価な人的資源」が 7 割を超えるという結果になった。これらの学生アシスタント雇用のメリットは、学生アシスタントのメリットとして、アメリカの大学図書館で広く認識されていると言える。

また、学生アシスタント 10 人に対象として行ったインタビュー調査の結果は、学生アシスタントにとって、学生アシスタントを雇用するメリットは、下記の通りであった。

- (1) 図書館の業務に関心がある学生に、キャンパス内でのアルバイトを提供することによって、学生に経済的な支援すること
- (2) MLIS の学生に実践の場を提供すること
- (3) 図書館を活用する能力を向上させること

以上の結果を合わせて見ると、学生アシスタントを雇用するメリットは下記のように、八つあげることができる。

- (1) 学生への経済的な支援
- (2) 将来的な図書館の人材育成のための実践の場所の提供
- (3) 学生の図書館活用能力の向上
- (4) 安価な人的資源の獲得
- (5) 開館時間の拡充
- (6) 学生の視点からのサービスの再考・創出
- (7) 学生のニーズを把握する有効な手段
- (8) 質問しやすい環境の提供

6.7 おわりに

アメリカの大学図書館における、学生アシスタントを採用する歴史は 19 世紀半ばまで遡ることができる。100 年以上の歴史をもつ大学図書館の学生アシスタントであるが、今回の調査では、多くの大学図書館が学生アシスタント雇用のデメリットを認識している一方で、積極的に学生アシスタントを採用していることが明らかになった。

1960 年代以前は、全体的な統計資料がないため、学生アシスタントの雇用を量的に把握することはできないが、1960 年代から現在までスタッフ数 (FTE) に占める割合は 25% から 30% の間に変動している。また、近年、学生アシスタント数は全体的に減少しているが、今回の調査では、今後、大学図書館で学生をより広範囲に活用する意向もみられた。

1970 年代以前の学生アシスタントは、量的に業務を補佐する役割を果たしていたが、1970 年から 1980 年代までは、量的と質的に業務を補佐する役割を果たした。1990 年代以降は、量的質的に補佐する役割だけでなく、図書館サービスを拡張する役割を果たしている。学生アシスタントの役割がますます大きくなっているといえる。

今回の質問紙調査から、学生アシスタントの基幹業務について、貸出、書架整理など定型的で非専門的な業務だけでなく、レファレンス・サービスや講習会と図書館ツアーの支援などという専門的な業務も含まれていることが明らかになった。特に「レファレンス・

第六章 考察

サービス」は約4割の回答を得た。

学生アシスタントのトレーニングについては、個人指導、オリエンテーション、ピア・トレーニングがよく採用されていることが明らかになった。CAIやコンピューター支援チュートリアルは1980年代から導入されつつあり、現在では、配架、書架点検と整理という業務でよく採用されている。また、研修期間については、事前研修よりもOJTに時間がかけられていることが明らかになった。

このように、学生アシスタントは、大学図書館という場で質量ともに不可欠な人的資源となっている。図書館サービスや利用者のニーズが多様化する中で、大学図書館における学生アシスタントの役割はますます大きくなると考えられる。本研究では、アメリカの大学図書館における学生アシスタントの実態を量的に把握するにとどまったが、学生アシスタントを効果的に活用するために、今後も継続して学生アシスタントの研究が行うことが望まれる。

謝辞

本論文を作成するに当たり、多くの方にご協力をいただきました。

まず、質問紙調査に回答いただき、インタビュー調査に協力していただきましたアメリカ大学図書館関係者や学生アシスタントの皆様に、心より感謝を申し上げます。ここですべての方のお名前を挙げることはできませんが、皆様のご協力なしには、本研究は成立しませんでした。本当にありがとうございました。

質問紙調査のプレテストとインタビュー調査にご協力してくださり、貴重な意見を下さったワシントン大学 (University of Washington) の Suzzallo Library のライブラリアン Adam Hall 氏、ノース・シアトル・コミュニティ・カレッジ図書館 (North Seattle Community College library) のライブラリアン Elinor Appel 氏にも改めてお礼を申し上げます。質問紙調査にご回答いただいた皆様には、そちらの実態について何回もメールで説明していただいて、図書館情報学の先輩として私にサポートしていただき、励みになりました。また、インタビュー調査の依頼を早めに返信したり、日程調整をしていただいたり、親切に招待していただいたりすることから、アメリカの図書館スタッフの教育や研究に対する高い熱意や奉仕精神が感じられ、とても感動させられました。

質問紙の発送・回収の際には図書館情報エリア支援室総務係の方にも大変お世話になりました。ありがとうございました。また、筑波大学図書館情報学図書館のスタッフのみなさんにも大変お世話になりました。たくさんの海外の文献を入手する手助けをしてくださっただけでなく、いつも私の質問に対して丁寧に回答していただき、本当にありがとうございました。

本研究を進めるにあたり、呑海ゼミと溝上ゼミの皆様からたくさんのコメントをいただき、共に研究を進めてくることができました。また、多くの友人からもご協力いただきました。質問紙調査のオンライン入力画面のプレテストや質問紙の発送作業に協力してくださった、池内ゼミの赤山みほさん、呑海ゼミの陳佳琛さん、井出健太さん、志賀渉さん、秀高健太さん、徳村有紗さん、溝上ゼミの冷静さん、水上柚子さん、フィリズ・ユルマズさん、杉本ゼミの李春秋さん、白井ゼミの大坂芙希子さん、松本ゼミの梁雨薇さん、辻ゼミの林麗娜さん、中国でテスト・エンジニアを務める友達の熊偉方さんにも感謝しています。お忙しい中、本研究のために貴重な時間を割いていただき、ありがとうございました。

さらに、私の研究計画、質問紙調査など、ご指導とご助言をくださり、ゼミも参加させていただいた溝上智恵子先生に、心より深く感謝を申し上げます。本当にお世話になりました。

また、指導教官であり恩師である呑海沙織先生には心より篤くお礼申し上げます。ご多忙な中、丁寧に指導とご助言をいただきました。研究室に配属になった時には、日本語も研究もほとんどわからなかったもので、週に1回や2回の長い時間で研究を個人指導していただいたり、研究以外のことも話していただいたり、2年間で学部 of ゼミに参加させていただいたりしました。また、落ち込んだり迷ったりする時に励ましていただいたり、間違った時は指摘し正していただいたりしたからこそ、私はこの2年間で成長している気がします。先生のおかげで、好きなテーマを選ばせていただき、自ら研究計画を立て、計画に基づいて実現できました。このように、先生のご指導がなければ私は研究を完成させることができる自信がありませんでした。呑海先生と出会ったことで、私の人生が変わり始めました。これから、迷わずに、前に向かっていくことができます。本当にありがとうございました。

最後に、この2年間で経済的、精神的にサポートしてくれた家族達に心から感謝します。

参考文献

1. Baldwin, David A.; Barkley, Daniel C. Complete guide for supervisors of student employees in today's academic libraries. Libraries Unlimited, 2007, 296p.
2. Baldwin, David A.; Wilkinson, Frances C.; Barkley, Daniel C. Effective Management of Student Employment: Organizing for Student Employment in academic Libraries. LIBRARIES UNLIMITED, INC, 2000. 334p.
3. Burrows, Janice H. Training Student Workers in Academic Libraries: Who and Why?. Journal of Library Administration, 1995, 21(3/4), p77-86.
4. Camp, Mildred. Student Assistants and the College Library. Library Journal, 1934, 59, p.923-925.
5. Childress, Schelley H. Training of Student Assitant in College Libraries: Some Insights and Ideas. Arkansas Libraries, 1987.3, 44(1), p25-27.
6. Condron, Lyn. Make the most of your student assistants. College & Research Libraries News, 1992, 1, p5-6.
7. Constantinou, C. Recruiting, training and motivating student assistants in academic libraries. Catholic Library World. 1998, 69(2) ,p. 20-23.
8. Cottam, Keith M. Student employees in academic libraries, College & Research Libraries, 1970.7, 31, p.246-248.
9. Downey, Mary Elizabeth. Work of Student Assistants in College Libraries. Library Journal, 1932, 57, p.417-420.
10. ED.gov. Education Department. Budget History Table: 1980-2012. <http://www2.ed.gov/about/overview/budget/history/index.html>, (参照: 2012-12-23)
11. Faix, Allison I.; Bates, Margaret H. et al. Peer Reference Redefined: New Uses for Undergraduate Students. Reference Services Review, 38(1), 2010, p90-107.
12. Farrell, Sandy L.; Driver, Carol. Tag, You're it: Hiring, Training, and Managing Student Assistants. Community and Junior College Libraries, 2010, 16(3), p. 185-191.
13. Foley, Marianne. Managing a New Breed of Library Worker: The Student Computer Assistant. Technical Services Quarterly, 2004, 21(4), p59-69.
14. Gerlich, Bella Karr. Rethinking the Contributions of Student Employees to Library Services. Library Administration & Management, 2002, 16(3), p146-150.
15. Gibbs, Laura R. Student Assistants in college libraries. A.L.A. Bulletin, 1910, 4, p.769-773.
16. Gregory, David. The evolving role of student employees in academic libraries. Journal of Library administration, 1995, 21(3/4), p.3-27.
17. Guilfoyle, Marvin C. Computer-Assisted Training for Student Library Assistant. The Journal of Academic Librarianship, 1984, 10(6), p333-336.
18. Guinn, Lillian M. Student Help in the Library, Public Libraries. 1925.3, 30, p.162-164.
19. Heinlen, Willian F. Using student assistants in academic reference, RQ, 1976, 15(4), p.323-325.
20. Henning, Mary H. Expanding the role of the student desk assistant in the electronic environment. College and Undergraduate Libraries, 2000, 7(1), p.11-24.
21. Henning, Mary M. Expanding the role of the student desk assistant in the electronic environment. College & Undergraduate Libraries, 2000, 7(1), p11-24.
22. John Phil McInaney, Jr.; Vardaman, Lisa E.; Webb, Brian D. Training Student Workers: A Survey of Alabama Academic Libraries. Alabama Librarian, 2004, 54(1), p15-16.
23. Kathman, Jane M.; Kathman, Michael, D. Training Student Employees for Quality Service. The Journal of Academic Librarianship, 2000.5, 26(3), p.176-183.
24. Kathman, Michael D.; Kathman, Jane M. Managing Student Employees in College Libraries. 3rd ed., The American Library Association, 2006, 198p.

25. Kenney, Donald J.; Painter, Frances O. Recruiting, Hiring and Assessing Student Workers in Academic Libraries. *Journal of Library Administration*, 1995, 21(3/4), p29-45.
26. Koopman, Harry Lyman. The student assistant and library training. *Libraries*, 1930.5, 35(3), p.87-89.
27. Lewis, Gregory B. Part-Time Employment in the federal Service: Do the Benefits Outweigh the Costs?. *American Review of Public Administration*, 1998, 21(1), p61-74.
28. McKinstry, Jill. "Beyond Facebook: thinking of the Learning Commons as a social network" *Learning Commons: Evolution and Collaborative Essentials*. Oxford, Chandos Publishing, Schader, Barbara, 2008, p405-427.
29. McNerney, Donald J. Human Resources Management: Are Contingent Workers Really Cheaper?. *HR Focus*, 1995.9, 72(9), p.1-5.
30. Montgomery, M.; Cosgrove, J. The Effect of Employee Benefits on the Demand for Part-Time Workers. *Industrial and Labor Relations Review*. 1993.10, 47(1), p87-89.
31. Morris, Betty J. Student Assistants in Academic Libraries: A Study of Training Practices. The University of Alabama, 1984, Ph. D. thesis.
32. Musmann, Klaus. Technological innovations in libraries, 1860-1960: an anecdotal history. Greenwood Press, 1993, 240p.
33. Neuhaus, Chris. Flexibility and feedback: a new approach to ongoing training for reference student assistants. *Reference Services Review*, 2001, 29(1), p.53-64.
34. National Center for Education Statistics. Number and percentage distribution of different types of full-time equivalent (FTE) staff at academic libraries, by control, level, size, and Carnegie classification of institution: Table 7 Fall 2010. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics: Academic Libraries Survey. <http://nces.ed.gov/pubs2011/2011367.pdf>, (参照: 2013-4-26).
35. National Center for Education Statistics. Library Statistics Program: Compare Academic Libraries のホームページ: <http://nces.ed.gov/surveys/libraries/compare/default.aspx>, (参照: 2014-1-6).
36. Rawlins, Susan M. Technology and the Personal Touch: computer-assisted instruction for library student workers. *The Journal of Academic Librarianship*, 1982, 8(1), p.26-29.
37. Schafer, Carolyn. The Care and Teaching of Student Assistants. *The Georgia Librarian*, 1997, 24(2), p14.
38. Shiflett, Orvin Lee. The Origins of American Academic Librarianship. The Florida State University, 1979, Ph. D. thesis.
39. Slagell, Jeff; Iagendorfer, Jeanne. Don't Tread on Me: The Art of Supervising Student Assistants. *Serials Librarian*, 2003, 44(3/4), p.279-285.
40. Smith, Sara D.; Galbraith, Quinn. Shopping carts and student employees: How student committees can bring innovative ideas to academic libraries. *College & Research Libraries News*, 2011, 72(7), p394-397.
41. Soloman, Charlene Marmer. Ready or Not, Here Come the Net Kids. *Workforce*, 2000.2, 79(2), p62-63.
42. Stanfield, Andrea G.; Palmer, Russell L. Peer-ing into the information commons. Making the most of student assistants in new library spaces. *Reference Services Review*, 2010, 38(4) p634-646.
43. Stone, Elizabeth W. American Library Development 1600-1899. H. W. Wilson Company, 1977, p93-124.
44. Student Assistants. *Library Journal*, 1915, 40, p.367-368.
45. Sweetman, Kimberly Burke. Managing student assistants. Neal-Schuman Publishers, INC, 2007, p.1-9.
46. Tolppanen, B. P.; Derr, J. A Survey of the Duties and Job Performance of Student Assistants in Access Services. Taylor and Francis, 2009, 6(3), p313-323.

47. Walter, Scott; Williams, Karen. The expert library: staffing, sustaining, and advancing the academic library in the 21st century. Association of College and Research Libraries, 2010, 373p.
48. White, Emily C. Student assistants in academic libraries: from reluctance to reliance. The Journal of Academic Librarianship, 1985, 11(2), p.93-97.
49. Young, Sherry E. Making federal work-study work. College & Research Libraries News, 1998, (7/8), p490-492.
50. 呑海沙織. 北米の大学図書館における学生アシスタントの役割の歴史的変遷. 情報学, 2012, 9(1), p.132-141.
51. 呑海沙織, 溝上智恵子. 大学図書館におけるラーニング・コモンズの学生アシスタントの意義. 図書館界, 2011.7, 63(2), p.176-184.
52. 呑海沙織, 溝上智恵子. 大学図書館における学習支援空間の変化: 北米の学習図書館からラーニング・コモンズへ. 図書館界, 2011, 63(1), p.2-15.
53. 大庭 一郎. 日本図書館協会と図書館問題研究会の職務区分表: 日本の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の分離の試み. 図書館界 2002, 54(4), p184-197.
54. 独自行政法人日本学生支援機構. “アメリカにおける奨学制度に関する調査報告書” 独自行政法人日本学生支援機構, 2012.2.
55. 川崎良孝, 図書館の歴史: アメリカ編. 日本図書館協会, 第2版, 2003.9, 291p.
56. 日高友江, 岡田隆. 学生協働(Library Assistant)によって変わる図書館サービス: 山口大学図書館の実践. 大学図書館研究, 2009.12, 87, p9-14.
57. 喜多村和之. 現代アメリカ高等教育論: 1960年代から1990年代へ. 東信堂, 1994.9, 299p.
58. 喜多村和之. 高等教育の比較的考察: 大学制度と中等後教育のシステム化. 玉川大学出版部, 1986.12, 266p.
59. 加藤好郎, 大学図書館経営論. 勁草書房, 2011.11, 202p.
60. 溝上智恵子. アメリカの図書館情報学教育と認証評価. 図書館情報メディア研究, 2004, 2(2), p33-44.
61. 中山茂. 大学とアメリカ社会: 日本人の視点から. 1994. 293p.
62. 『図書館界』編集委員会編, 図書館・図書館学の発展: 21世紀初頭の図書館. 2010.10, 337p.
63. 上田修一, 倉田敬子編. 図書館情報学. 勁草書房, 2013.2, 292p.

付録

Graduate School of Library, Information and Media Studies
University of Tsukuba
1-2 Kasuga, Tsukuba, Ibaraki
Japan 305-8550

July 10, 2013

Dear Sir/Madam,

More and more college and university libraries are realizing that student assistants play an important role in the improvement of library services. In United States, considerable time and funds have been invested in the hiring, training, and supervising of student assistants in college and university libraries. How to most efficiently and effectively use the student assistants is an important research topic. In order to determine the most effective way to utilize student assistants, it is necessary to conduct a survey to obtain an accurate picture of the present student assistant situation in United States college and university libraries. The result of this survey could build a research-based foundation upon which plans can be made not only to improve the efficient usage of student assistants in college and university libraries in United States, but also of those in Japan.

This survey is conducted to collect the data of main library. Your participation in this research would be extremely valuable for the successful completion of this study; however, it is completely voluntary. Your responses will be kept COMPLETELY CONFIDENTIAL, and will be used solely in combination with those of other libraries. The results of the survey will be used for my Master's thesis.

You have the option to either fill out the questionnaire which has been enclosed with this letter or you can fill it out online. If you would prefer to complete the paper questionnaire, please mail it with the enclosed return envelope. If you would prefer to do the online survey, please use the ID and Password included at the end of this letter to login to the website (URL: <http://cgi.u.tsukuba.ac.jp/~s1221614/index.php>). The paper questionnaire will not be returned to you, if you should choose that method. If you request a study abstract at the end of this survey, one will be sent to you.

Please complete the printed questionnaire or online survey by August 28th, 2013. If you have any questions about the protection of your privacy with regard to the paper or online questionnaire, or if you need the questionnaire sent to you in PDF format, please download the online questionnaire or feel free to send us an e-mail (s1221614@u.tsukuba.ac.jp). If you cannot complete the survey before the deadline for any reason, we would be grateful if you could send us an e-mail telling us when the questionnaire would be finished. Thank you kindly for your assistance in this study.

Sincerely yours,

Qiufen Luo, Master's student
Graduate School of Library, Information and Media Studies
University of Tsukuba
(Supervisor: Prof. Saori Donkai)

ID:

Password:

Student assistants in college and university libraries questionnaire

Student Assistants in College and University Libraries

There are four parts to this questionnaire, as follows:

- PART 1: INSTITUTIONAL DATA
- PART 2: STUDENT ASSISTANT DATA
- PART 3: TRAINING DATA
- PART 4: LIBRARY CONSCIOUSNESS

Definitions of words in this questionnaire:

- 1) **Student Assistant:** Those students at colleges and universities who have a part-time job or volunteer in college and university libraries.
- 2) **Professional Staff:** Since the criteria for determining professional status vary among libraries, no attempt is made to define the term "professional". Please report the number of staff members, depending on the standards used by your respective library.
- 3) **Library Student Advisory Council, Committee or Group:** This is a group of students which is organized by a college or university library, and most of the members are student assistants or student volunteers. The function of the group is to collect feedback and suggestions from its library's patrons, to generate ideas, and to research solutions to problems they and the administration have identified.
- 4) **FTE(Full-Time Equivalent):** To compute the full-time equivalent of part-time student assistants, take the total number of hours per week(or year) worked by part-time staff members in each category and divide it by the number of hours considered by the reporting library to be a full-time work week (or year). Please report FTE data to one decimal place.

Directions:

- 1) Please use the "✓" mark in the "□" to make your selection when no example is illustrated.
- 2) In part 4, your individual opinion is allowed if it is difficult to summarize the viewpoint of librarians.

■ PART 1: INSTITUTIONAL DATA

Q1-1. Your current position (select one)

- ☐ 1. Dean
- ☐ 2. Associate Librarian
- ☐ 3. Library Director
- ☐ 4. Department Head
- ☐ 5. Librarian
- ☐ 6. Other (please specify) _____

Q1-2. Your institution is a:

- ☐ 1. Technical or Community College (2 year)
- ☐ 2. College (4 year)
- ☐ 3. University

Q1-3. Your institution is:

- ☐ 1. Public
- ☐ 2. Private

Q1-4. Student enrollment : _____

Q1-5. Does your institution have a Master's program in library and information science?

- ☐ 1. Yes
- ☐ 2. No

Q1-6. Number of library personnel (in FY 2011/2012)

1. FTE (Full-Time Equivalent) professional staff

2. FTE supporting staff (excluding student assistants)

Q1-7. Does your library make use of student assistants in your library?

- ☐ 1. Yes
- ☐ 2. No

If 'No', please explain why your library does not have student assistants, and the survey is complete.

Student assistants in college and university libraries questionnaire

■ PART 2: STUDENT ASSISTANT DATA

Q2-1. Number of student assistants

(in FY 2011/2012)

1. Number of FTE non-paid student assistants

2. Number of FTE paid student assistants

3. Head count of student assistants receiving financial aid (Federal Work-Study, State Work-Study, etc.)

4. Head count of student assistants

Q2-2. Does your library hire the students from other colleges or universities?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

Q2-3. Number of student assistant by grade level

(in FY 2011/2012)

1. Freshmen _____
2. Sophomore _____
3. Junior _____
4. Senior _____
5. Master's student of LIS (Library & Information Science) _____
6. Master's student of non-LIS _____
7. Doctoral student of LIS _____
8. Doctoral student of non-LIS _____

Q2-4. Budget source for student assistants

(Check all that apply)

- ☐ 1. Library budget
☐ 2. FWS (Federal Work-Study)
☐ 3. SWS (State Work-Study)
☐ 4. Another source

Q2-5. What percentage of the total library personnel

budget was allocated for student assistants?
 (Student assistant budget divided by all library personnel budget) (in FY 2011/2012)

_____%

Q2-6. Average number of hours worked each week by individual students during the semester.

____ Hours (in FY 2011/2012)

Q2-7. Does your library have a Student Advisory Council or similar student advisory committee or group?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

If 'No', go to part 3.

Q2-8. If the answer to Q2-7 is 'Yes', please specify the number of student members in the committee.

■ PART 3: TRAINING DATA

Q3-1. Does your library train the student assistants?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

If 'No', go to Part 4.

Q3-2. Does your library have a budget for the training of student assistants?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

Q3-3. Does your library have a general orientation for student assistants?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

If 'No', go to Q3-5.

Q3-4. If the answer to Q3-3 is 'Yes', which of the following does your general orientation contain? (Check all that apply)

- ☐ 1. Communication to the student assistants of their importance to library operations
☐ 2. General policies and procedures which relate to all student assistants
☐ 3. Introduction of library staff members
☐ 4. Identification of where the services and materials are located in the library floor plan
☐ 5. Welcoming new employees
☐ 6. Telephone etiquette
☐ 7. E-mail etiquette
☐ 8. Statement of the library's goals and objectives
☐ 9. Other (please specify)

Student assistants in college and university libraries questionnaire

Q3-5. Total time spent on training student assistants (in FY 2011/2012)

1. Number of weeks
_____ weeks (before they began working)
_____ weeks (on the job)
2. Number of hours (per student assistant)
_____ hours (before they began working)
_____ hours (on the job)

Q3-6. Who can become a supervisor of student assistants in your library? (Check all that apply)

- ☐ 1. Professional staff
☐ 2. Supporting staff (excluding student assistants)
☐ 3. Experienced student assistants

Q3-7. Who trains student assistants in your library? (Check all that apply)

- ☐ 1. Professional staff
☐ 2. Supporting staff (excluding student assistants)
☐ 3. Experienced students assistants

Q3-8. Are your student assistants certified through CRLA's International Tutor Training Program Certification (ITTPC)?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

If 'No', go to Q3-10.

Q3-9. If the answer to Q3-8 is YES, does your library issue the certification of ITTPC to student assistants?

- ☐ 1. Yes ☐ 2. No

Q3-10. Training methods and effectiveness of these methods (select all that apply)

Directions: First, please select the core tasks, then you can select up to 3 training methods for each core task. On the right side of each method indicated, check the degree of effectiveness for each method used. See the example below. (Selecting a task without selecting a method means the task doesn't have any training)

Training methods:

1. Orientation
2. Individual Supervises
3. Computer-Assisted Tutorial
4. Group Discussion
5. Peer Training
6. Other

Core Tasks (Frequently performed by student assistants)	Methods (Frequently used in training student assistants)	Effectiveness rating		
		Seldom effective	Effective	Very effective
<input checked="" type="checkbox"/> Example	① 2 3 4 5 6		√	
	1 2 3 ④ 5 6		√	
	1 2 3 4 ⑤ 6			√
<input type="checkbox"/> 1. Checking-out/renewing /discharging library materials	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 2. Shelving, shelf reading and stack maintenance	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 3. Answering general directional and informational questions	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 4. Performing as a reference service	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			

録 1 : 質問紙調査の調査票

Student assistants in college and university libraries questionnaire

<input type="checkbox"/> 5. Answering the phone at the service desk	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 6. Answering ICT questions	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 7. Checking out/discharging ILL materials	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 8. Giving library tours, assisting with orientation or other general training	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 9. Maintaining equipment and assisting patrons with their use (e.g., computers, photocopiers, etc.)	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 10. Preparing materials for binding	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 11. Routine receiving activities and checking-in serials	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
<input type="checkbox"/> 12. Archival repositories	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
	1 2 3 4 5 6			
Other main tasks (please list up to 2)				
(As to the training method, you can select from the above-mentioned methods 1 to 6 or specify others.)				

■ PART 4: LIBRARY CONSCIOUSNESS

In this section, your individual opinion is allowed if it is difficult to summarize the viewpoint of librarians.

Please select the number that best describes your experience with student assistants.

1=strongly disagree, 2=disagree, 3= agree, 4= strongly agree, and 5= I don't know

Q4-1. Advantages of having student assistants:

- ① Cheap labor 1 2 3 4 5
- ② Can cover night and weekend shifts at the library 1 2 3 4 5
- ③ Can rethink services and even create new ones from the perspective of students 1 2 3 4 5

Student assistants in college and university libraries questionnaire

- ④ Can anticipate the needs of other students 1 2 3 4 5
 ⑤ Can produce an environment in which others can easily ask
 Questions 1 2 3 4 5

Q4-2. Disadvantages of having student assistants:

- ① Training and retraining is time-consuming 1 2 3 4 5
 ② Training and retraining is very expensive and the output is not worth
 the expense 1 2 3 4 5
 ③ Often results in performance issues 1 2 3 4 5
 ④ Frequent absences 1 2 3 4 5
 ⑤ Lack of dedication 1 2 3 4 5
 ⑥ Lack of reliability 1 2 3 4 5
 ⑦ Lack of work experience in a library 1 2 3 4 5

Q4-3. Strategies for employing students in your library

- ① Students eligible for work-study funding are preferred 1 2 3 4 5
 ② Students with dedication and reliability are preferred 1 2 3 4 5
 ③ Students hoping to work at a library long term are preferred 1 2 3 4 5
 ④ Students majoring in LIS are preferred 1 2 3 4 5
 ⑤ Students with communication skills are preferred 1 2 3 4 5
 ⑥ Students with library work experience are preferred 1 2 3 4 5
 ⑦ Students who are cheerful and optimistic are preferred 1 2 3 4 5

Other (please specify up to 2)

- ⑧
 ⑨

Q4-4. Future plan for student assistants in your library

- ① Increase the number of student assistants 1 2 3 4 5
 ② Hire more students with work-study funding 1 2 3 4 5
 ③ Improve staff members' ability to train student assistants 1 2 3 4 5
 ④ Improve staff members' ability to manage student assistants 1 2 3 4 5
 ⑤ Increase the variety of jobs for student assistants 1 2 3 4 5
 ⑥ Increase the complexity of jobs for student assistants 1 2 3 4 5
 ⑦ Increase the budget for training student assistants 1 2 3 4 5

Other (please specify up to 2)

- ⑧
 ⑨

Thank you very much for participating in this study.

☐ We would like to have an abstract of the final document.

Name: _____

E-mail: _____

Graduate School of Library, Information and Media Studies
University of Tsukuba
1-2 Kasuga, Tsukuba, Ibaraki
Japan305-8550

September 3, 2013

Dear Sir/Madam,

Your library was mailed a questionnaire about student assistants in college and university libraries on July 10th, 2013; however, at this time, your completed questionnaire has not been received. As your participation in this research would be extremely valuable for the successful completion of this study, we are sorry to urge you to please respond, nevertheless, it is completely voluntary. Your responses will be kept COMPLETELY CONFIDENTIAL, and will be used solely in combination with those of other libraries.

You have the option to either fill out the questionnaire which has been enclosed with this letter or you can fill it out online. If you would prefer to complete the paper questionnaire, please mail it with the enclosed return envelope. If you would prefer to do the online survey, please use the ID and Password included at the end of next letter to login to the website (URL: <http://cgi.u.tsukuba.ac.jp/~s1221614/index.php>). The paper questionnaire will not be returned to you, if you should choose that method. If you request a study abstract at the end of this survey, one will be sent to you.

We would like you to complete online survey by September 30th, 2013, or mail us the completed questionnaire by the deadline, September 30th. If you have any questions about the protection of your privacy with regard to the paper or online questionnaire, or if you need the questionnaire sent to you in PDF format, please download the online questionnaire or feel free to send us an e-mail (s1221614@u.tsukuba.ac.jp). Thank you kindly for your assistance in this study.

Sincerely yours,

Qiufen Luo, Master's student
Graduate School of Library, Information and Media Studies
University of Tsukuba
(Supervisor: Prof. Saori Donkai)