

SA (Student Assistant) 研究グループ 研究活動報告

学生と働く

～つながりが生まれる “Student Assistant”

内藤沙織 (学習院大学)

北原恵美子 (相模女子大学)

東家由朗 (上智大学)

矢ヶ崎理紗 (成城大学)

川端美月 (多摩大学)

小松泰亮 (東京家政学院大学)

西嶋優 (東京農業大学)

小松久美

1. はじめに

少子化に伴う 18 才人口の減少で学納金収入の見込みが立たない中、大学は収支均衡を図る手段として人件費の削減を行うようになった。必然的にその煽りを受けることとなった大学図書館においても状況は厳しく、その一つの結果が職員の委託・派遣化である。各々の大学図書館の人的資源管理に方針の違いはあるものの、カウンターや目録業務の委託切り替えや人材派遣の活用が行われ、大学図書館は様々な雇用形態の職員で組織されるようになった。また、司書資格を持つ専任職員が図書館以外の他部署へと配属になることや、他部署から図書館に異動する図書館業務未経験の職員も増え、司書資格の有無に関わらず人員の入れ替えがこれまで以上に頻繁に行われるようになってきている。

図 1 は『日本の図書館』¹⁾を参考に 2006 年から 2008 年までの大学図書館の職員構成推移を表したものである。この図から、毎年専従職員が減少していく一方で非常勤職員・派遣職員は増加の傾向にあることがわかる。単純計算すると全体に占める専従職員の割合は約 4 割となり、全体の半数以下となる。

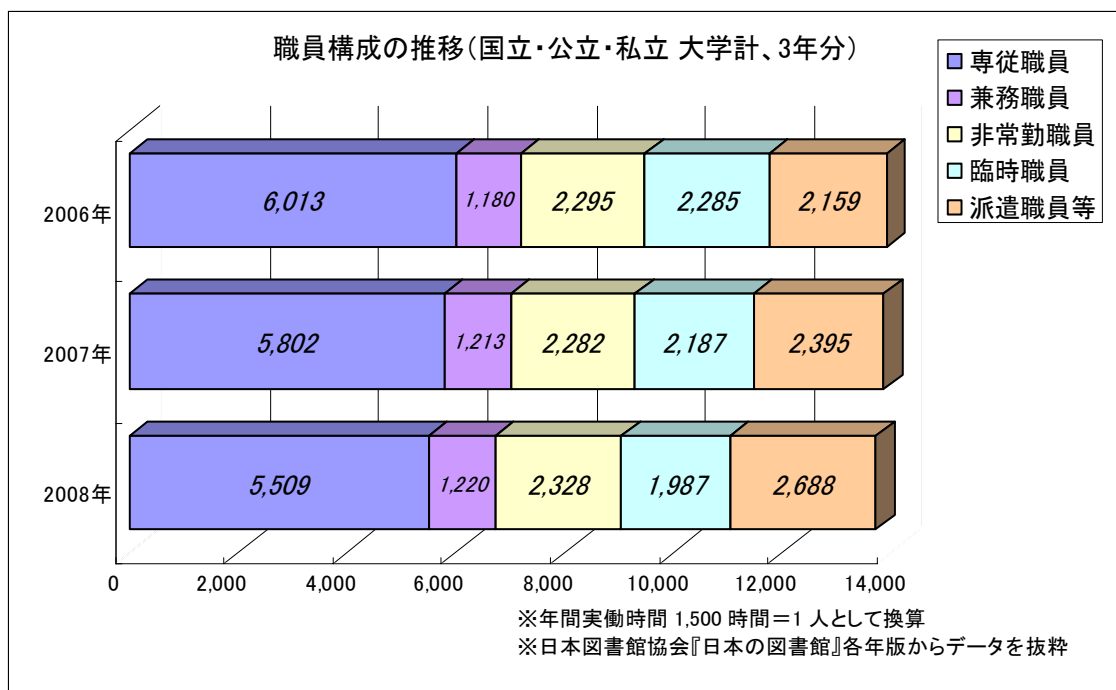


図 1 大学図書館職員構成の推移

一方、大学図書館を取り巻く環境は情報技術の発展も相まって常に大きな変化の中であり、高度な専門性を含む図書館マネジメント力が職員に求められるようになった。つまり、予算面や人事管理等の図書館経営・運営に加え、新しい学習支援環境作り（ラーニングコモンズ）や図書館職員主体の情報リテラシー教育、さらに電子図書館やリンクリゾルバのような新たなトレンドを常にキャッチし、自館に合った形で実現させていくことが私たち現場の職員に求められている。

このように、図書館で働く「ヒト」という観点から見た場合、多様な雇用形態や経歴で構成され、かつ全体数が減少している中で高度な業務全てをまかなわなければならないという厳しい状況があり、このことはもはやどの図書館組織においても将来を考えていく上での大きな問題となっている。そこで私たちは、今後の図書館経営・運営を考えていく上でこれら「ヒト」の問題に焦点をあてることがより重要であると考え、本研究のテーマを選択するに至った。

1-1. 新たなスタッフ候補として

ではこのような環境のもとで、有効に人を活用し図書館活動を行う（適材適所で必要最低限の人材を置き、効率よく全体として動く）ためにはどうすればいいのだろうか。その対処策として、これまで通り業務委託や人材派遣を活用し、それぞれの図書館が持つ中核的業務に経営資源を投入することで利用者へのサービスの質を上げるという考え方もあるだろう。しかし、業務委託や人材派遣という選択肢以外にも、私たちの目の前には非常に優秀で無限の可能性を持つ人材がいるのではないだろうか。そこで注目したのが「学生」という「ヒト」である。学生を積極的に図書館活動に参加させていくことで、人員不足や人件費削減という問題解決だけでなく、学生側・図書館側がお互いにプラスとなる状況を生み出すことができるのではないかと考えた。もちろんこれまでも、学生アルバイトを雇う大学図書館は既に数多く存在しており、書架整理や配架業務、場合によっては資料の貸出返却処理など、平易な作業が必要な際に彼らを雇用してきた歴史がある。しかし今後は、このような従来の「学生アルバイト」という枠組みに留まらない、新しい概念の「学生スタッフ」の導入が新しい道を切り拓くことになるのではないだろうか。

このような考えのもと、私たちは独自のアンケートや調査を行い、学生の図書館活動への参加についてその効果や可能性を考察し、本報告書でまとめることとした。

2. アメリカにおける取り組み

最初に、学生を「Student Assistant」として積極的に雇用しているアメリカの事例を紹介する。図2はNCE (National Center for Education Statistics) の調査データ²⁾より抜粋したアメリカの大学図書館で働く雇用形態別のスタッフ数である。

	Librarians	Other professional staff	Other paid staff	Student assistants
FTE full-time equivalent	27,030	7,491	34,808	24,110
Percent	28.9	8.0	37.3	25.8

NCE (National Center for Education Statistics) Supplemental Academic Libraries Survey (ALS) 2008 Tables to NCES 2010-348²⁾ より一部抜粋

図2 アメリカの大学図書館雇用形態別スタッフ数

この統計データによると、大学図書館で働く全スタッフのうち25%以上が「Student assistants」で構成されていることがわかる（約3,600館の平均）。これほどまでに学生が図書館業務の一端を担う背景の一つとして、アメリカでは「大学で働き大学からお金をもらう」ことは大学から奨学金を受けているという位置づけに等しく、これらが一種の奨学金制度として根付いていることが挙げられる。これはワーク・スタディ（work-study）というもので、連邦政府が学生アルバイトの雇用資金を大学に助成し、大学の学生支援部がこれを管理、学生の履修状況や専攻を勘案して学内外の就労を斡旋するという仕組みである³⁾。そもそも実際、学生にとってどれくらいの「student financial aid」がもらえるか、ということは大学選びの基準の一つともなっているようだ。また他にも、将来の「professional librarian」を目指す学生が自分たちのキャリアの準備段階として実践を学び

つつ働いているという背景もある。

また、これら「Student assistants」が行っている業務は、単純な配架作業からレファレンス回答に至るまで非常に幅広く、中には外国人留学生に母国語のカタロギングを担当してもらう例もある。

ではここで、一つの事例として簡略ではあるがアメリカのオハイオ州立大学大学図書館を紹介する（以下に述べることは、明治学院大学図書館の椎名氏が『大学図書館研究』に掲載した海外研修の報告内容⁴⁾を参照したものであり、2007年当時のデータである）。まず、オハイオ州の州都コロンバスに所在するオハイオ州立大学図書館（学生数約 61,000人、教職員数約 19,000人）は、Thomson Library のほか計 37 館の図書館を有し、学生・院生を活用した PLT (Peer library Tutors) プログラムを行っている。PLT プログラムは図書館が「Tutor」となる学生を教育し、彼らが利用者である学生に対してレファレンス等のサポートができるよう育成するためのプログラムである（利用者（学生）にとって Librarian へ直接質問するよりも同じ学生を相手にした方が質問しやすいことを背景に）。このプログラムの主な特徴は、彼らを「学生アルバイト」としてではなくあくまでも「図書館の一員」として採用している点や、その目的を彼らに対する学習支援（生涯にわたって自分が必要とする情報を入手できるように技能や知識を習得できるよう育てていく）としている点である。そのため育成プログラムが綿密に組みられ、全体的な研修体系が非常に整っている。例として、PLT 学生へのトレーニング方法には以下のものがある。

トレーニング方法	内容
Introductory Training (導入トレーニング)	主に”Carmen” と呼ばれる e-learning システムにより提供され、必修扱いとなっている。評価は Librarian に対して習得した内容をデモンストレーションすることで判定される。不合格時は再トレーニング。
On the Job Training	いわゆる OJT。
Refreshers (啓発)	次の段階への移行を目的とし、Introductory Training で学んだ内容の復習と発展。定期的に行われる。
Enrichment (熟成)	Introductory Training で学んだ項目について知識を深め、さらにスキルアップすることを目的とする。受講は任意で内容も選択制。
Mentoring (新人教育)	いわゆるメンタリング。Librarian との日々の触れあいの中で成長していくことを目的とする（PLT 学生を受け入れた部署の職員全員が PLT の教育担当者であることが求められる）。

図 3 PLT 学生へのトレーニング方法（オハイオ州立大学図書館）

本分科会に置いてもこの PLT プログラムについて椎名氏から話を聞く機会があったが、実際に PLT プログラムに参加している学生もアルバイト収入のみを目的としているのではなく、同じ学生への説明を通じてコミュニケーション能力を高めたり、情報検索能力を伸ばしたり、というような「学び」を楽しみながら仕事を遂行している印象を受けたということである。

3. 日本における取り組み

では、日本ではどのような現状があるのだろうか。日本の場合、そもそもアメリカの奨学金事情、図書館司書養成事情とは大きく異なり、学生を自然に巻き込んでいけるような流れや仕組みがあまりない。しかし近年、学生を図書館活動に参加させることについて新

たな試みを取り入れ始めた大学が増えてきている。ここではその代表例として、お茶の水女子大学の LiSA (Library Student Assistant) を挙げることにする (以下に述べることは、お茶の水女子大学附属図書館の茂出木理子氏がパブリック・サービス研究分科会で講演された際の内容を要約したものである⁵⁾)。

3-1. お茶の水女子大学附属図書館の LiSA

出発点は館長の「図書館のサポーターを増やしたい」という一言からであり (2006 年 4 月)、図書館に身近な人材としての「学生」を起用した図書館サポーター (LiSA) を作るようになった。具体的には 2007 年 10 月 22 日～11 月 2 日に第 1 期募集を行い、その後、2007 年 11 月 2 日に役員会で LiSA プログラムを行う旨を報告、2007 年 11 月 8 日の第 9 回図書館総合展で公言することとなった。そして 2007 年 11 月 12 日に第 1 期 LiSA をスタートさせる。

図 4 は LiSA の活動期間と人数をまとめたものである。参加人数、継続者ともに増加傾向にあることがわかる。

	期間	参加人数
第 1 期	2007.11.12 ～2008.3.14	13 名
第 2 期	2008.4.21 ～2008.10.3	10 名 (うち, 継続 6 名)
第 3 期	2008.11.4 ～2009.3.13	13 名 (うち, 継続 5 名)
第 4 期	2009.4.20 ～2009.9.30	20 名 (うち, 継続 8 名)
第 5 期	2009.10.13 ～2010.3.12	32 名 (うち, 継続 13 名)

図 4 LiSA (お茶の水女子大学附属図書館) の活動期間と人数

LiSA の目的は、図書館業務を通しての学生への学習支援、高い職業意識の育成によるキャリア意識形成、また職員側のルーティン業務軽減である。業務内容はデータ入力、装備、書架整理、カウンター、キャリアカフェ文庫選書、除去処理、学科図書室の蔵書点検などと非常に幅広く、初めに学生自身に 50 時間分の業務計画書を立ててもらい、期間終了後に業務報告書を提出することで、学長・館長連盟での参加証明書が発行される仕組みとなっている。また業務説明は初回のみ職員が行っているが、その他にも学生同士の情報共有や、学生の意見を反映させるための LiSA ミーティングが行われている。さらにお茶の水女子大学附属図書館 LiSA 活動日誌としてブログ⁶⁾ を立ち上げていることも特徴である。

また、LiSA の応募動機には図書館や本が好きだからという理由だけでなく、活気ある雰囲気や進化していく図書館を見て自分もその参加者になりたい、何かを始めるきっかけにしたいなどの様々な理由があったということだ。「やらされている」のではなく、積極的かつ能動的に楽しんで活動を行っている学生の姿がさらなる応募者を自然に増やしていることがわかる。

さらに LiSA の仕事を終えた学生からは、「これまで、読んできた以外の分野の本にも、興味があるものがたくさんあることがわかり、学習意欲が増しました」「職員の方が働く姿そのものが、勉強になりました」「組織の自己革新、情報共有の重要性、リーダーのありかたについて考えるきっかけとなりました」「お茶大図書館の魅力を増す活動に携われたことを誇りに思いました」などの感想が寄せられたという。一方で職員にとっても、人に説明するスキルの上達、ルーティンワークの負担軽減、学生の目線からの意見を得ることができ図書館の進化に繋がった、などの効果が感じられたということであった。

最後に、今後の課題についてであるが、2007 年に活動をスタートさせて以来、問題点は特に無いようである。また、学生の気持ちや意思を最優先させたいとのことから、図書館

側の綿密な計画に沿って活動を一方的に進めるようなことはしないようにしているという話もあった。

3-2. 日本における取り組み

学生を図書館活動に積極的に参加させる取り組みについて、その他の大学の事例を下図にまとめた(各々の情報の典拠は末尾の「参考文献②」を参照)。これらはホームページや論文等から情報を収集し、その上で SA の活動であると当グループで判断した大学の事例を抜粋して掲載したものである。

※大学名は順不同

大学名	任期	人数	活動時間	報酬	名称・活動内容
愛媛大学	不明	17名在籍 (2010年2月HP確認時点)	空き時間を利用して週に一度決まった曜日・時間に2~3人で活動	不明	【名称】図書館サポーター (LS) 【活動内容】 大学生活の中で起こる問題を学生たちの力で解決していく大学公認のボランティアスタッフ SCV (スチューデント・キャンパス・ボランティア) の一つに図書館サポーター (LS) がある。活動内容には本棚の整理、貸出、返却作業、資料の調べ方講座、レポート講座、図書に関する調査等がある。また「月刊ひよこ」という LS による図書館情報誌を作成し、LS の活動日誌ブログや*Booklog (ブックログ: Web 上に本棚を作り新しい本に出会ったり感想を読みあうことができるもの) を使い LS のお勧めの本を紹介している。
夙川学院短期大学	年度ごとにメンバー登録(登録時~3月)	不明	各自都合の良い時間に活動	不明	【名称】図書館学生ボランティア 【活動内容】 選書、図書整備(ラベル貼りなど)書棚の整頓、おすすめ本の紹介、館内デコレーション他、新企画なども歓迎している。放課後や授業の空き時間を使い、図書館のお手伝いをしてくれる学生を随時募集している。
鹿児島国際大学 鹿児島国際大学短期大学部	任期半年(ただしほぼ一年を通じて活動)	不明	不明	不明	【名称】図書館(学生)モニター? (図書館サポーター?) 【活動内容】 図書の選書、メンバーのおすすめの本の紹介、サービス内容の検討の他、月1回の会議やモニター日誌等も行っている。
目白大学 【新宿図書館】	一年(延長可)	10名程度募集	授業に支障が無い範囲で月1回程度	図書券	【名称】図書館サポーター 【活動内容】 選書、館内の企画展示、活動報告の掲示の他に、図書館サービスについての意見も聞いている。
立教大学	不明	数名	1回約20~30分	不明	【名称】ラーニング・アドバイザー 【活動内容】 院生がラーニング・アドバイザーとして常駐し、自らの学習・研究経験をもとに図書館資源を用いながら相談にのる。

法政大学 【市ヶ谷図書館】 【小金井図書館】	不明	不明	不明	不明	【名称】ライブラリーサポーター 【活動内容】 2008年度よりライブラリーサポート制度を実施。活動内容は大型書店へ出向いての選書が中心、更に学生と職員との懇談会や図書館についての意見交換なども行っている。
お茶の水女子大学	約半年	32名在籍 (2009年11月現在) 1回に10名～20名程度募集	約半年の期間の9:00～17:00で計50時間分の実施計画を立て活動	500円/h (奨励金)	【名称】LiSA (Library Student Assistant) 【活動内容】 データ入力、カウンター、除去処理、学科図書室の蔵書点検、本の装備、書架整理等様々な業務を行っている。また LiSA メンバーとスタッフによる活動日誌 LiSA ブログがある。なお、期間終了後は業務報告書提出により参加証明書が発行される。
立命館大学 【衣笠図書館】 【BKC (びわこくさつ) メディアセンター・メディアライブラリー】	約半年 (次年度については、年度末に期間延長するか相談)	衣笠図書館 20名程度募集 BKC メディアセンター・メディアライブラリー :15名程度募集	原則として、月曜日から金曜日の9:00～17:30の間。	800円/h	【名称】Library Staff ライブラリースタッフ (LS) 【活動内容】 配架、書架整理、不明本調査、書き込み本補修、質問対応 (衣笠キャンパス)、ガイダンス補助の他に、ホームページプロジェクト、図書紹介プロジェクト、館内サインプロジェクト (衣笠図書館)、広報プロジェクト (BKC メディアセンター・メディアライブラリー)、ガイダンス広報プロジェクト (衣笠図書館) などを行っており、広範囲にわたる。
北海道武蔵女子短期大学	新規、継続ともに4月始まりのため一年?	不明	不明	報酬なし (ただし図書館見学時の交通費支給)	【名称】図書館ボランティア 【活動内容】 短期大学図書館の他に、地域社会の還元を意図して児童図書室が昭和51年から開室されている。活動内容には児童図書室装備、児童図書室お手伝い (子供に絵本を読み聞かせ)、布を使って絵本やおもちゃを作るなど児童図書室に関する活動が多いのも特徴。その他に新着図書装備やボランティア活動の情報発信として月1回 MLV (Musashi Libray Volunteer) 通信を発行している。
明治学院大学	2009年度 2010年度	6名	各自都合のよい時間	1200円/h	【名称】特になし 【活動内容】 貴重書コレクション目録作成に関わる業務:各自担当の貴重書について、現物確認、関連文献からの情報収集、書誌事項のチェック等を行い、貴重書タイトルごとにリストを作成する。
多摩大学	決まっていない	5名在籍 (2010年2月時点)	各自都合の良い時間に活動	なし	【名称】図書館さぼ一た一ざ 【活動内容】 選書、館内上映会、活動日誌ブログの他、月一回程度ミーティングを行っている。

図5 学生を図書館活動に積極的に参加させている大学図書館の事例

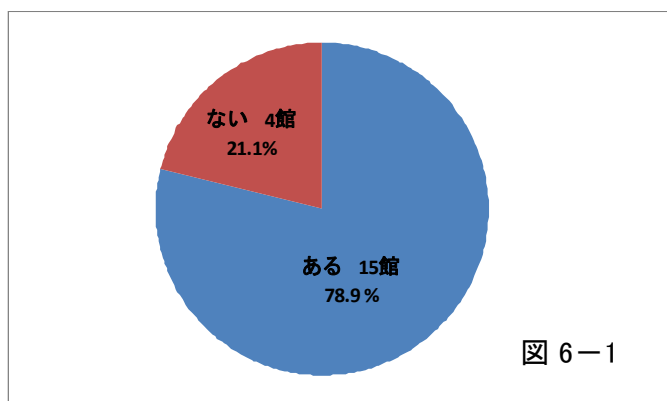
結果として多くの大学でこのような取り組みが行われていることがわかった（また一つの特徴として、これらの活動内容をホームページ等で紹介している図書館が多く見られた）。

4. 日本における取り組み（分科会内アンケート）

次に、学生の図書館業務への参加について現状を探るべく、パブリック・サービス研究分科会内でアンケートを行った（回答数：13 大学 19 館）。質問は 13 項目 17 問とし、選択形式と記述形式を併用した（別添資料①参照）。以下はアンケート結果を一部抜粋したものである（アンケート結果のまとめは別添資料②参照）。

◇アンケート結果（一部抜粋）

質問 1. 貴館では、学生が図書館業務に携わることはありますか。



上図より、7 割以上に相当する館が「学生が図書館業務に携わっている」ことがわかる。業務の内容は如何として、学生を人材として活用するという実績は定着していると思われる。

質問 2. 学生が携わっている具体的な業務を以下から選び、番号を回答してください。また、業務ごとに学生数（延べ）を記入してください。

- ① 配架 ② 蔵書点検 ③レファレンス ④ 貸出・返却業務 ⑤ 図書館ガイダンス
⑥ 図書館の利用案内 ⑦ 選書 ⑧ 資料の修復 ⑨ 広報活動 ⑩ その他（ ）

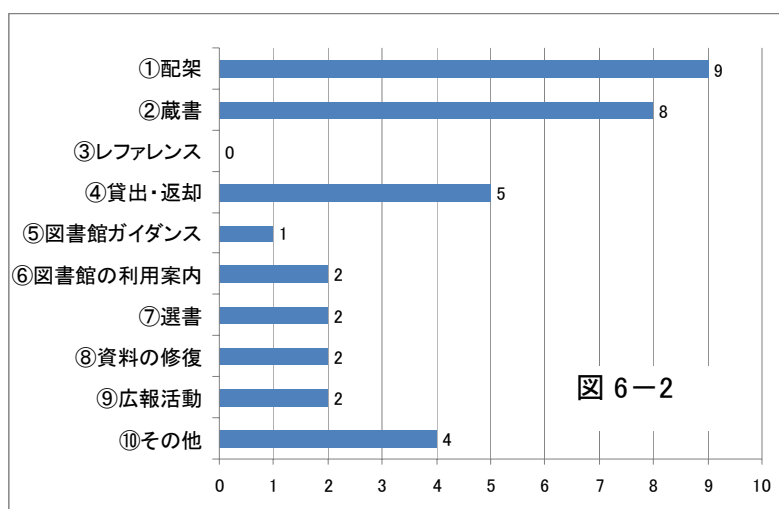


図 6-2 は、図 6-1 で「ある」と回答した館を対象とした、学生に依頼している業務内容の

内訳である。この結果、①、②、④等に見られる従来型の単純作業だけではなく、⑥、⑦、⑨等、図書館職員が日常的に行っている業務の一部を任せている館が少なからず存在することが散見される。また、⑩その他として、装備等の軽作業の他、書誌整備、情報検索、展示会業務、対面朗読業務等があり、学生の能力や各館の特色に応じた幅広い作業内容が見受けられた。

質問 10-1. 図書館業務への学生参加について、その導入経緯をご記入ください。

- ・学生グループ企画による図書館での課外活動展示会の開催。
展示内容に関する文献・図書資料を紹介しその検索方法をデモンストレーションする。
- ・開館時間の延長に当たって、人件費の軽減と学生の経済的支援に配慮し、実施を計りました。日常の学習に支障の無いよう、前後期の時間割毎に継続の確認をしています。
(抜粋)

質問 11. 実施後の効果や問題点等がありましたらご記入ください。

また、問題点についてはその対処方法（予定でも可）をご記入ください。

効果

- ・労働力の充足による、効率的な作業遂行
- ・学生は図書館に対する親しみが増し、図書館の使い方の知識を得ている
- ・実施後学生が達成感を感じ自信を持つ
- ・学生の視点を職員が知る機会となる（職員にとっては自分の学生とのコミュニケーションの機会ともなる）
- ・学生にとって授業の合間に効率的に働ける雇用の機会となり、ある程度の仕事のスキルと社会人としてのマナーを獲得できるチャンスにもなりえる

問題点

- ・試験時期など出勤状況が不安定となりがちで業務計画を安定的に立てることが難しい（そのためには大勢の学生アルバイトの雇用が必要）
- ・学生に必要なスキルを獲得させるには時間と職員の手間を要する（対処法→各学生の適性や習熟度を見極めて業務を分担し、学年ごとの採用を行う）
- ・請求記号を読めない学生もおり、配架作業への支障が出る（対処法→職員がその都度教える）
- ・問題化はしていないが、図書館システムへのアクセス制限（ID）やデータの取扱いについての学生と職員の仕事の境界を検討する余地がある

(要約)

質問 12. 今後、図書館業務への学生参加について新たな計画や予定等がありましたらご記入ください。

- ・特になし（10館）
- ・貴重書コレクションのリスト作成業務に特定の大学院ゼミ生をアルバイト契約予定

質問 13. その他、図書館業務への学生参加についてご意見等ございましたらお書き下さい。

肯定的な意見

- ・学生のキャリア支援となる「学生アシスタント」を育成したい
- ・図書館の全体像を理解させることで学生自身の学習意欲を刺激し高めたい
- ・学生の視点からの蔵書構築（意見）を参考にしたい
- ・学生に対する図書館ツアーを学生に、学部生に対する教育支援を院生に参加させることは賛成

それ以外の意見

- ・ 閲覧業務外部委託化に伴う、学生アルバイト採用が困難（2館）
- ・ 夜間開館の安全性の確保が必要（大学全体の理解と協力）
- ・ キャンパスが複数ある場合の地理的な制約がある
- ・ 院生に社会人が多い場合に定期的な図書館業務遂行が困難

（要約）

全体的な印象として、学生の成長やキャリア支援となるような「学生アシスタント」を育成するという点で特に肯定的な意見が多く、図書館関係者の関心が高いことが伺えた。しかしながら実施・運営していくとなると、図書館部門のみならず大学や学生の管理面・安全面等にさまざまな課題があり、今すぐにはいかないのが現状のようである。また、昨今増えてきている図書館業務の外部委託化の影響で学生の採用が両立し難いという弊害や、大学経営に関わる問題でもあるということがこれらの実現を困難にしている要因となっている面が推察された。しかし例えば、単発的に学生による選書ツアーを行っている館が増えてきていることも近年の傾向である。選書後に配架専用棚を作り本にコメントをつけるなど、公開に至るプロセスにまで学生が関与するところもあり、利用者である学生のニーズに応える蔵書構築を検討する意味でも大変興味深い活動である。この種の業務は、継続的な学生スタッフの雇用と直接結び付ける必要が必ずしもないため、「企画」扱いで比較的着手しやすいものと思われる。

本調査を実施して、ここ数年では教育的観点からも学生の精神的な成長と職業意識の形成等を主眼とし、かつ図書館職員の伝統的な就業意識の改善を促し刺激しあうことの相乗効果で新しいスタイルを打ち出すところが出てきていることを実感させられた。

5. 定義

以上、アメリカや日本で行われている事例や分科会内アンケート結果を紹介したが、これらの事例を踏まえ、「図書館活動に積極的に参加する学生」について具体的な定義を明確にした。まず名称については、「図書館サポーター」「図書館アシスタント」など多くの呼び方が存在するが、ここではアメリカでの一般的な例に倣った総称として「Student Assistant（通称 SA）」という呼び名を用いることとする。また、その定義を「学生アルバイトの枠に留まらず、図書館職員と図書館利用者をアシストする大学図書館の活性化の担い手」と考えた。さらにこれら SA が具体的にどのような図書館業務を行うのかについては下図を参照されたい。

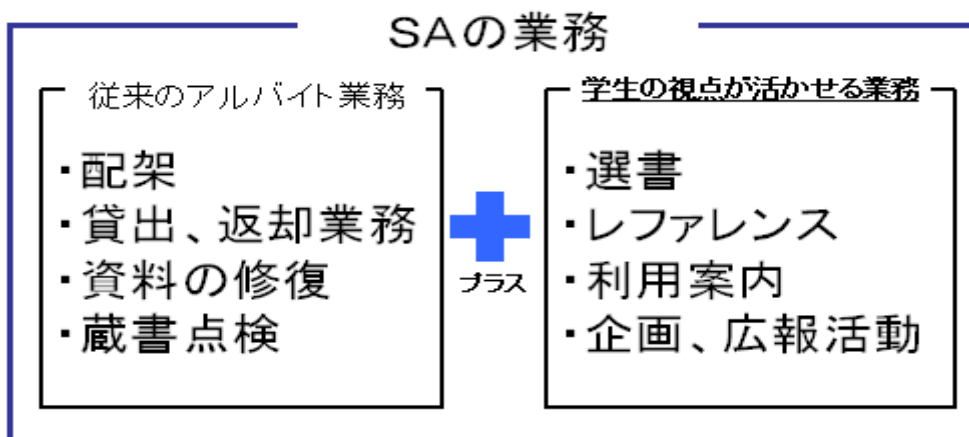


図7 SAの業務

まず、従来から既に行われている「学生アルバイト」の業務として、配架作業や蔵書点検、書架チェック（資料の並び順チェック）、簡単な資料修復等が挙げられるが、これらの業務内容は単純作業とも言え、労働力確保・人件費削減、という効果を目的としたものであると考えられる。一方で、今まで主に（専任）職員が行うべきであると捉えられていた業務には、レファレンスや選書、利用者教育（図書館ガイダンスや利用案内）、企画・広報活動等がある。

そこで本研究では、アメリカや日本で行われている SA の事例や分科会内アンケートを踏まえ、これら後者（レファレンスや選書、利用者教育（図書館ガイダンスや利用案内）、企画・広報活動等）の業務に参加する学生のことを SA（Student Assistant）と呼ぶこととした。この前者と後者の違いは、単なる「作業」の連続ではなく「学生ならではの」視点が活かせる業務を行うかどうか、というところにある。例えばレファレンスであればその学生の専門分野が活かせるだろう。選書であれば学生たちがどのような本を読みたいのか、という意見が反映できるだろう。図書館ツアーやガイダンス、利用案内については、どこを教えてもらえると一番うれしいのか、といったツボをおさえた内容を提供してくれるのではないだろうか。もちろんこの種の業務は図書館全体の中でもコア業務として位置づけられるものであるため、一部または全てを学生に任せて本当に大丈夫なのだろうか、という不安はあるだろう。しかし例えば、利用者教育一つにしても、ガイダンス内容やその対象者が細分化され棲み分けられるようになった現在においては、SA に図書館ツアーだけを任せる、請求記号の読み方についての説明だけを任せる、その他は職員が従来通り担当する、といった役割分担も可能なのではないだろうか。選書やレファレンスについても同じことが言える。

またもちろん、配架や書架チェック等の単純作業と並行しつつ必要な時に選書や利用者教育の一端を担う方法も十分に考えられる。むしろ、図書館ツアーやガイダンスを SA が担当するのであれば、配架等の作業を経験しておくことは研修の一環という意味でも必要な業務である。

いずれにせよ、SA が実際に業務を行うにあたっての重要なポイントは、可能な範囲で「業務を任せる」ということであると言える。学生自身が最初から最後まで企画・実行・評価を行うことで、責任感や自主性、そして何よりも自分たちのがんばりによって「図書館が作られている」「人の役に立っている」ことを実感してもらうことが SA 本来の効果を最大限に引き出すポイントとなる。

では、実際に SA を導入することで具体的にどのような効果が見込まれるのだろうか。冒頭部分では、主に人的資源や新たな労働力の確保という観点から学生を捉えていたが、本研究を進めていくうちに、学生をより積極的に図書館活動に参加させることで、そのような問題以外の面でもプラスの効果が期待できるのではないかと考えるようになった。図 8（次ページ）はその期待されるメリットを「大学・図書館」「学生（SA）」「User としての学生」の 3 つの立場からまとめたものである。

まず、大学・図書館側のメリットの一つは、冒頭部分で述べたように「人件費削減・労働力確保」にある。また、SA を雇用することで図書館業務の何を誰が行うのか、といった業務の棲み分けが明確なものとなり、専任職員が担当する業務がより高度なものに絞られてくるといったメリットが考えられる。また、SA に業務依頼をする際、担当職員はマニュアル作成や SA への研修等を行うことになる。職員が学生に仕事内容を直接教える機会は減多にあるものではないが、その経験を通じて職員の指導力が自ずと向上するのではないだろうか（この「教える」という能力は利用者教育を行う上でも必要なものである）。また、SA とのコミュニケーションを通じて、学生たちが普段どのような生活をし、特に大学や図書館についてどのように思っているのか、ということを経験する機会が生まれることになる。また、「こういうことをやってみたい」という SA からの生の声を採用するこ

とによって、顕在化していない学生の需要によりマッチしたサービスを提供することが可能となるのではないだろうか。

次に、SA として働く学生にとってのメリットを考えた。まず一つ目に「職業意識の形成」を挙げたが、これは図書館職員と一緒に働くことで「社会人」の働き方を直接見て体験でき、職業インターンシップと同じような効果が望めるということである。他に得られるメリットとして非常に重要な点は、何よりも自分自身の成長の場となりえる、ということ

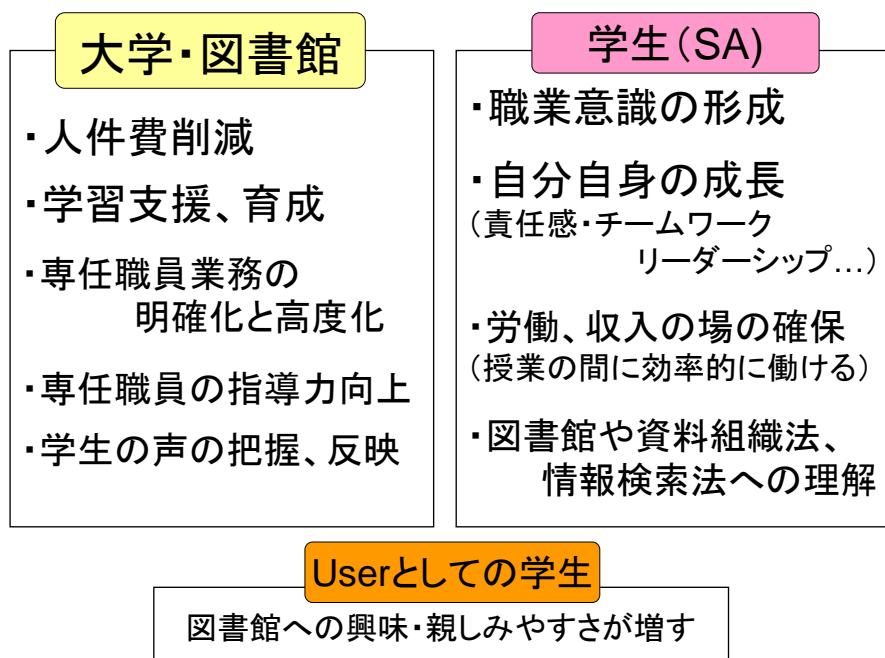


図 8 SA の効果

ころにある。SA というのは能動的に働くことが求められると同時に大きな仕事の一端を担うことになるため、その分それだけの責任が発生する。さらに SA 同士で新たな企画を行う・協働するという場合には、学年・学部を超えたコミュニケーションやチームワークが必須となり、リーダーにはリーダーシップが求められる。SA として図書館にいて、職員と、SA と、利用者である学生と、多くの人々と関わる機会が必然的に増えることになり、そこに人間関係がある以上、何かしらの‘成長’が見込まれるのではないかと考えた。他にも、大学で働くことの利点として、授業の空き時間等に効率的に働けるといいう点が挙げられる。大学に通いつつその場で労働・収入の場が確保できるのは学生にとって大きなメリットであるはずだ。また、SA 業務に欠かせない、図書館や情報検索に関する知識が働きながら見につくというメリットもある。情報を適切に検索するスキルや、図書館にどのような資料があるのか、といったことを理解し体得する機会が日常的にあることは、SA 自身がレポートや卒業論文を作成する際の大きな手助けとなるだろう。

最後に、User としての学生が受けるメリットとして「図書館（資料）への興味・親しみやすさが増す」という点を挙げた。これは「学生 対 職員」よりも「学生 対 学生」の方が話しかけやすい・聞きやすい、という心理的観点から考えたことである。利用者である学生にとって、カウンターにいる図書館員は必ずしも話しかけやすい相手ではないかもしれない。しかし一方で同じ学生に対してであれば気軽に聞きやすくなるのではないかと、ということである。また他に、SA が選書を担当する場合、その選んだ図書に一言コメント等を書いてもらうなどの広報も同時に行われれば、来館した学生は同じ学生が選んだ本と

いうことでより興味を惹きつけられるという効果が考えられる。実際、分科会内アンケートでは SA が選書を行った図書はよく利用される、という実例があった。

このように、SA を導入することによって「大学・図書館」「学生 (SA)」「User としての学生」の三者がそれぞれお互いに作用しあい「Win-Win-Win」の関係が構築できるのではないかと考えた。

6. 導入時の手順

では SA を本格的に導入する場合、どのような手順を経て実行すべきなのであろうか。しかしこれには大学の学部構成や人数、予算の配分や学内における図書館の位置づけなど、各大学の状況に左右される部分が多い。よって一概に「こうすべき」といった手順を提案することは現実的ではない。そこで本研究では、文献調査や講師による講義、分科会内アンケート等をもとに、導入までに必要と考えられる手順をまとめ、かつ各手順においていくつかの選択肢を提示する形で提案することとした。その手順を一つの図としたものが図 9 (次ページ) である。

6-1. 業務の棲み分け

最初の手順は「業務の棲み分け」である。つまり、図書館業務全体の中でどの業務を誰が行うのか、という設計から着手することである。冒頭で述べたように、図書館職員と言ってもいわゆる専任職員だけではなく、派遣職員や委託職員、アルバイト職員など様々な形での雇用形態が存在する以上、業務の棲み分け (担当業務の明確化) を最初に設定することが必須である。これは同時に、図書館で働くスタッフ全体における SA の位置づけを明確にすることでもある。例えば「外部委託は一切行わず、代わりに SA をより専任職員に近い位置づけとして捉えていく」という考え方もあるだろう。また他に、「専任職員や委託職員とは全く別のものとして SA を位置づけ、各業務の補助的役割を担う存在として捉えていく」こともできる。ただしここで重要なのは、学生の場合、履修状況や試験期間中などで出勤状況が安定しないということである。また、全体数も多くないため、すぐに補充がきくわけでもなく、あくまで授業優先のスケジュールとなることが前提となる。いずれにせよ、図書館スタッフとして新たな存在が加わることになる以上、この部分を丁寧に考えないことには、SA 導入の効果が上手く発揮しないとも言える。

6-2. 環境設定

次に環境設定だが、これは雇用の枠組みを決める重要な部分である。例えば勤務条件として「所属」「勤務時間 (週何時間以上、など)」「学年」などがあるが、これはつまり図書館として SA に何を期待しどのような業務を依頼するのか、ということを表す項目でもある。例えばレファレンス業務や利用者教育など比較的高度で専門分野の知識が必要とされる業務を SA に任せるのであれば「大学院生」もしくは「〇〇学科専攻」というような条件が出てくることが考えられるだろう。逆に、あまり細かく条件を求めず「意欲のある人なら誰でも大歓迎!」というような大きな範囲での募集も一つの方法である。これは例えば、業務内容の難易度というよりも SA に任せる業務量を増やして一定数の人数を獲得したい場合などに考えられる方法である。他に、報酬の方法も重要である。最も一般的な形は時給制であると思われるが、場合によってはボランティア (無償)、謝礼品なども考えられる。

そして何よりも環境設定の際に最も重要な点は、学生に「やってみたい」「おもしろそう」と思わせるための動機づけである。つまり、SA として図書館で働くことで具体的にどのような「いいこと」があるのか、を学生に印象づけることである。特に SA として図

SA 導入の手順まとめ (>は各手順を実施例)

① 業務の棲み分け

- ・ SA を図書館スタッフ全体のどこに位置づけるか？
(図書館業務全体の中でどの業務を誰が行うのか)
 - > 専任職員－SA ※外部委託なし
 - > 専任職員－(SA)－非常勤職員－(SA)－委託職員

② 環境設定

- ・ 勤務条件(「所属」「勤務時間(週何時間以上, など)」「学年」)
 - > 「大学院生」もしくは「〇〇学科専攻」＝専門分野の知識が必要な業務
 - > 「意欲のある人なら誰でも大歓迎！」＝一定数の人数獲得, 業務量を増やす
- ・ 報酬
 - > 時給
 - > ボランティア(無償)
 - > 謝礼品
- ・ 動機づけ → 手順③で行う

③ 説明会・事前の情報提供(広報)

- ・ 説明会の実施
 - > 職員が実施
 - > 既に活動している SA が実施
- ・ 事前の情報提供(広報)
 - > 図書館ホームページ, 館内掲示, 学内掲示
 - > 既に活動している SA によるポスター作成, 口コミ

採用

④ 研修

- ・ マニュアル作成
- ・ 一斉研修, 講習会の実施
 - > 職員から SA へ
 - > 先輩 SA から後輩 SA へ
- ・ 実践(OJT)
 - > 職員と SA
 - > 先輩 SA と後輩 SA (先輩－後輩で組み合わせやチームをつくる)

⑤ 情報共有(業務の引き継ぎ, 意見, フォロー, SA 間の連絡, 職員⇔SA 間の連絡)

- ・ 日頃の情報共有
 - > 記録ノートの設置
 - > 専用 ML や Web サイトの作成
- ・ SA 全体としての意見交換, 企画提案
 - > 定期的な会議

※④⑤を全てオンラインで一元化させて提供できるとよいと思われる
(④の場合は作成したマニュアルを置いておく, Web チュートリアル等)

書館活動に加わる以上、単純作業をただこなすだけの「アルバイト」ではなく、自主的に考え能動的に業務に参加してもらうことが期待される。その分、やる気やワクワク感（動機の強さ）を持って応募してもらうことがポイントとなる。

6-3. 説明会・事前の情報提供（広報）

次に、説明会実施やそれに類するレベルの事前の情報提供が必要であると考えた。図書館の業務はよく楽にできると思われがちだが、実際にはある程度の体力と根気が必要な作業もある上、埃アレルギーや閉所恐怖症などの具体的な症状を持つ学生がいる可能性も考慮する必要がある。さらに図書館ツアーなどを SA の業務内容に盛り込むのであれば「人前で話す」ことにチャレンジしてもらうことになる。よって、どのような業務を担当してもらう予定で、最終的にはどんなことをやってほしいのか、という具体的な詳細や展望をできる限り事前に伝える機会や場を持つことが重要だと思われる。また、最終的に SA のサイクルが定着してくるようになれば、募集の一部を既に活動している SA 自身が行う（チラシ・ポスター・呼びかけ（ロコミ）・説明会の企画や実施など）ことも考えられる。SA 経験者や先輩 SA が話す「実際にやってみてどうだったか」という経験談は、6-2で上述した「動機づけ」を生み出すきっかけにもなり、最も説得力のある情報提供の機会となるだろう。

6-4. 研修

次に研修であるが、本研究で行った分科会内アンケートによると、学生アルバイトや SA に対して体系的な研修を実施している例はほとんど見られなかった。確かにアメリカで挙げたような例とは異なり、日本の場合は SA の全体数があまり多くないことから、業務依頼の度に担当職員が内容や方法を教えることはそう難しいことではないのかもしれない。しかしながら、それが本当に効率の良いことなのだろうか。実際、今回行った分科会内アンケートの回答の中には SA 実施の際の問題点として「業務の上で必要な知識やスキルを学生に獲得させるには、時間と職員の手間を要する」という点がいくつか挙げられていた。また SA の場合、単純作業ばかりではなく複雑な業務を担当することにもなり、その分、教えることや引き継ぐことも多くなる。そして当然のことながら、「学生」と一括りにしても各学生の持つ情報検索レベル・図書館理解レベルはまちまちである。募集時の条件として具体的な知識レベルを問わない限り、SA となる学生には一定水準の図書館業務への知識を持ってもらう必要がある。加えて SA のメンバーは数年単位で大学を卒業していくため、一定年数が経つとメンバーが総入れ替えになる。そうすると早いうちに SA の研修制度を確立させておくことが必要だと言える。

具体的な研修内容については多くの方法が考えられるが、この研修というのは必ずしも職員から学生に行うだけのものではなく先輩 SA から後輩 SA へ、という方法もある。その場合は例えば、先輩-後輩で組み合わせを作り、先輩が後輩のチューターとなって面倒を見るという制度なども実現できるだろう。またこの制度を発展させれば、業務に必要な知識やノウハウを SA 内で継承していくことが可能となるかもしれない。他にも、職員側が用意した講習を受けた後に、先輩 SA と一緒に実践経験を積む、という組み合わせも考えられる。ただどちらにしても、最初のうちは職員のサポートが必要となることから、図書館側で学生用マニュアルの作成等を行うことは必須である。

6-5. 情報共有

実際に業務が始まってからは、情報共有が必須となる。特に同じ業務を別の日や時間帯に数人の SA が担当する場合はなおさらである。またそうでなくても、業務を行う上で気づいたことや、意見、フォロー等を共有しあえる環境を与えておくことが理想である。例

例えば記録ノートやML, SA 専用の Web サイトを作成する, などの方法が考えられるだろう。これにより「学生同士で教えあう」という状況が生まれやすくなり, SA 同士の強固なつながりを作るきっかけとなる。これは従来のような「SA 一人一人と図書館(または図書館員)」という個別の関係だけではなく, SA 同士の横のつながりを生み出すことでより協働の意識を強め, SA 導入の際の効果として考えられる「自分自身の成長(責任感, チームワーク, リーダーシップなど)」を経験してもらうためである。また, SA 全体としての活動を行いたい場合(新しい企画を提案してもらう・一斉研修を行うなど)は, 定期的に会議のようなものを開くことが必要となると思われる。しかしながら, 昨今の学生は授業だけではなくアルバイトやサークル活動, 就職活動などと忙しいため, なかなか日を合わせて全員出席するのが難しい。よって研修や普段からの情報共有, 職員へのフィードバックやお互いの連絡などを, 全てオンラインで一元化させて提供できるようになることが一番の理想とも言えるのではないだろうか。

6-6. その他の方法

最後に, 今回まとめた手順は図書館単位で一から募集を行うことを想定した内容となっているが, 他にも SA の導入方法としていくつかのパターンが考えられる。例えば他部署で既に雇われている学生アルバイトや学生スタッフの仕事内容に, 図書館業務を加えてもらうという方法もあるだろう。他部署での経験がある学生は, こちらが予想もしえないような発想を図書館活動にもたらしてくれるかもしれない。また, クラスやゼミなどの単位で「図書委員」を1名出してもらう, という方法も考えられる。その場合は学部や担当教員との連携がより必要となる。

いずれにせよ, 図書館のことは全て図書館で, という考え方だけではなく, 他部署や教員との連携から新たに企画していく可能性も一つの有効な方法として考えてみてよいかではないだろうか。

7. 最後に

『大学時報』2009年7月号では“座談会 学生との協働—新たなキャンパスライフを目指して”というテーマで特集が組まれた⁷⁾。これは, 法政大学, 明治大学, 立教大学, 立命館大学, 日本大学の各大学において学生課等に所属する職員が懇談した内容をまとめたものである。ここでは各大学における学生の力を活用した活動やその方法・事例などが取り上げられている。どの大学も全学的に学生スタッフを組織化し, オープンキャンパス業務から授業支援, 新入生への各種サポート, 就職活動支援など, 多くの大学業務に学生を積極的に参加させ始めており, 従来の学生スタッフという存在をより体系化し組織立てしようという動きがあるようだ。このように大学業界全体として, 今まさに「学生を(いい意味で)巻き込んでいこう」という大きな動きがあり, 学生のあらゆる可能性が着目され引き出されようとしている。つまりは, 図書館としても今こそ SA を導入するチャンスなのだと考えられるのではないだろうか。

先に取り上げた『大学時報』2009年7月号では, 学生スタッフを雇用し安定的な活動を行うのはそう簡単なことではないという話がされている。外部業者への委託とは異なり, 最終的には学生が自主的に動いてくれるのを期待するしかない部分もあるため, 学生スタッフの雇用はすぐに人件費削減につながるものではない, ということである。確かに状況と場合によっては, 結果として外部委託するよりも学生スタッフを雇うことの方が手間やコストが高くなることもあると思われる。しかし, それ以上に学生の持つ可能性は計り知れないと私たちは考えている。すぐには成果が出ないかもしれないが, 少しずつ SA のサイクルが回っていくことで相互作用が生まれ, 図8で上述したような「Win-Win-Win の

関係」が実現できることを期待している。

最後に、図 10 は私たちが掲げる SA の理想である。本研究の副題でもある「つながりが生まれる“Student Assistant”」のように、SA は多くの人をつないでいく存在になりえると考えている。労働力確保や賃金面といったことだけではなく、現在、いくつかの日本の図書館で既に行われ始めているように「学生自身の成長」ひいては大学全体の前進を最大の目標として、SA の導入に今以上に積極的に取り組めることを願い、これを本報告書の結びとしたい。

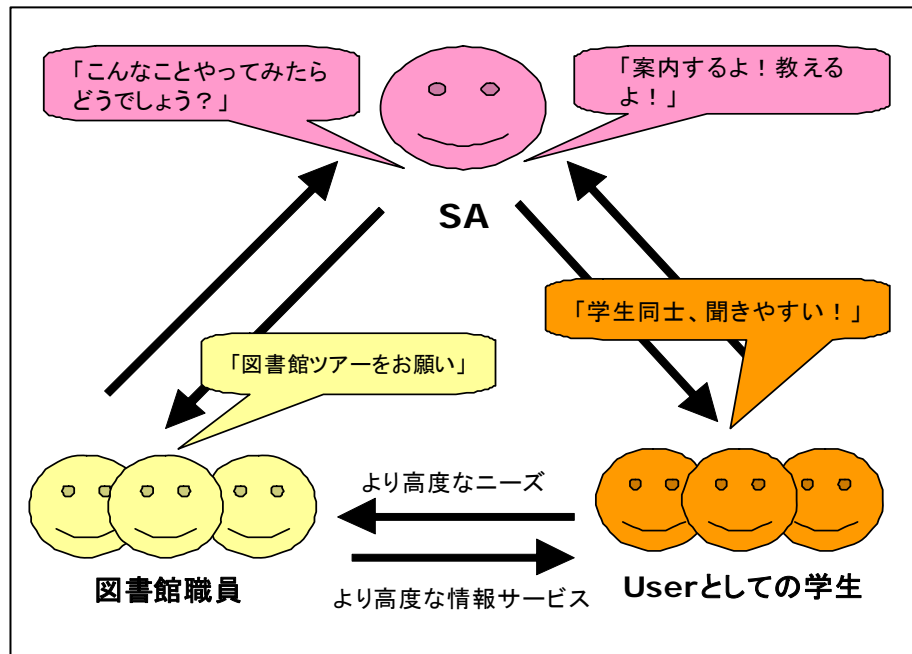


図 10 「SA」・「図書館職員」・「User としての学生」の相互サイクル

参考文献①

- 1) 日本図書館協会編. 日本の図書館:統計と名簿. 日本図書館協会.
 - 2) Tai A. Phan . et al. “Supplemental Academic Libraries Survey (ALS) 2008 Tables to NCES 2010-348” . Academic Libraries: 2008 First Look. NCES, 2009, p.13.
http://nces.ed.gov/pubs2010/2010348_1.pdf , (accessed 2010-02-12).
 - 3) 犬塚典子.ユニバーサル・アクセスと経済格差：アメリカ学生経済支援政策の構造と課題 .教育學研究 . 2006, vol. 73, no.4, p.363-375 .
 - 4) 椎名ちか子. アメリカの大学図書館における教育活動--オハイオ州立大学図書館"Peer Library Tutors"プログラムを中心に. 大学図書館研究. 2009, no.85, p.42-52.
- ※ほか、以下の Web サイトに補足あり
- 私立大学図書館協会東地区部会研究部 パブリック・サービス研究分科会. “米国の大学図書館における Peer Library Tutor(PLT)の実際” . パブリック・サービス研究分科会一講義録. <http://www.jaspul.org/e-kenkyu/public/pdf/ps200905-2.pdf> , (参照 2010-02-21).
- 5) 私立大学図書館協会東地区部会研究部 パブリック・サービス研究分科会. “お茶の水女子大学における Library Student Assistant(LiSA)について” . パブリック・サービス研究分科会一講義録. <http://www.jaspul.org/e-kenkyu/public/pdf/ps200910-1.pdf> , (参照 2010-02-21).
- ※ほか、以下の論文に詳細あり
- 胡内奈都子, 茂出木理子. お茶の水女子大学LiSAプログラム. 大学の図書館. 2009, vol. 28, no.7, p.128-131.
- 6) お茶の水女子大学附属図書館. “お茶の水女子大学附属図書館 LiSA 活動日誌” .
<http://ochadailisa.blog32.fc2.com/> , (参照 2010-02-15).
 - 7) 木原章ほか. 座談会 学生との協働--新たなキャンパスライフを目指して. 大学時報. 2009, vol. 58, no.327, p.16-31.
-

参考文献②

※ 「図 5 学生を図書館活動に積極的に参加させている大学図書館の事例」 の情報の典拠

【愛媛大学】

愛媛大学. “愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティア 公式サイト” .
<http://www.ehime-u.ac.jp/SCV/> , (参照 2010-02-20).

愛媛大学図書館. “愛媛大学 図書館サポーター” .
<http://www.lib.ehime-u.ac.jp/SUPPORTERS/> , (参照 2010-02-20).

【夙川学院短期大学】

夙川学院短期大学図書館. “図書館学生ボランティア募集！夙川学院短期大学” .
<http://www.shukugawa-c.ac.jp/info/?did=67> , (参照 2010-02-20).

【鹿児島国際大学・鹿児島国際大学短期大学部】

鹿児島国際大学図書館. “図書館サポーター | 【図書館 | 鹿児島国際大学】” .
<http://www.iuk.ac.jp/~tosyokan/supporter/index.html> , (参照 2010-02-20).

【目白大学・目白大学短期大学部】

目白大学図書館. “目白大学/図書館/新宿図書館” .

<http://www.mejiro.ac.jp/library/shinjyuku/index.html> , (参照 2010-02-20).

【立教大学】

小坏守. <特集>情報リテラシー : 情報リテラシーとラーニング・コモンズ : 日米大学図書館における学習支援. 情報の科学と技術. 2009, vol. 59, no.7, p.328-333.

【法政大学】

法政大学図書館. “ライブラリーサポーター 選書ツアー報告 (市ヶ谷図書館)” . 法政大学図書館 News. http://www.hosei.ac.jp/general/lib/3rd_news/ig_sensho_0912.html , (参照 2010-02-20).

法政大学図書館. “選書ツアー～ライブラリーサポーター活動報告～(小金井図書館)” . 法政大学図書館 News. http://www.hosei.ac.jp/general/lib/3rd_news/kg_tenji_0912.html , (参照 2010-02-20).

法政大学図書館. “図書館サービスの向上を目指す活動について” .

http://www.hosei.ac.jp/general/lib/3rd_news/sabisukojo_2009.pdf, (参照 2010-02-20).

【お茶の水女子大学】 ※参考文献①の 5)・6) も参照

お茶の水大学附属図書館. “第2期 Library Student Assistant(LiSA)がスタートしました。” . 【図書館ニュース】お茶の水大学附属図書館.

http://www.lib.ocha.ac.jp/topics/2008/lisa02_02.html , (参照 2010-02-24).

お茶の水大学附属図書館. “第5期「Library Student Assistant」(LiSA)の募集について” . 【図書館ニュース】お茶の水大学附属図書館.

http://www.lib.ocha.ac.jp/topics/2009/lisa05_01.html , (参照 2010-02-24).

【立命館大学】

立命館大学図書館. “立命館大学 KIC ライブラリースタッフ (衣笠)” .

<http://www.ritsumeit.ac.jp/acd/mr/lib/sogo/kicls/top.html> , (参照 2010-02-20).

立命館大学図書館. “立命館大学 BKC ライブラリースタッフ (びわこ・くさつ)” .

<http://www.ritsumeit.ac.jp/acd/mr/lib/bkc/LSHP/top.html> , (参照 2010-02-20).

【北海道武蔵女子短期大学】

北海道武蔵女子短期大学附属図書館. “図書館ボランティアのページ” .

http://musashi-lib.hmjc.ac.jp/m_library/mlib_limitation/mlib_volunteer/mlib2_volunteer_recruit.htm , (参照 2010-02-20).

【明治学院大学】

館員による情報提供

【多摩大学】

館員による情報提供

SA 実施状況に関する実態調査

※このアンケート内における「学生」とは「学部生」「院生」どちらも含みます

【はじめに、貴館の基本情報（人数構成）をお聞きします】

職員の人数構成をご記入ください（カッコ内に数字を記入してください）

※ 年 月 時点

専任職員(名) 非常勤(名) 派遣(名)
委託(名) パート(名) アルバイト(名)
その他(名)

【貴館における図書館業務への学生参加についてお聞きします】

質問 1. 貴館では、学生が図書館業務に携わることはありますか。

回答： ある ない

質問 1 で「ある」に回答した方のみ以降へ進んでください（「ない」に回答した方は質問 12 へ）

質問 2. 学生が携わっている具体的な業務を以下から選び、番号を回答してください。
また、業務ごとに学生数（延べ）を記入してください（例：①－5名、②－10名）

- ① 配架 ② 蔵書点検 ③ レファレンス ④ 貸出・返却業務 ⑤ 図書館ガイダンス
⑥ 図書館の利用案内 ⑦ 選書 ⑧ 資料の修復 ⑨ 広報活動 ⑩ その他
()

回答： _____

質問 2 で③⑤⑥⑦⑨⑩に回答した方のみ以降へ進んでください（どれにも該当しない場合は質問 12 へ）

【学生の採用・勤務形態についてお聞きします】

質問 3. 採用期間、勤務時間はどのくらいですか。質問 2 の番号を用いてご記入ください。
(例：③－1年間一週 2 コマ (1 コマ 90 分)、⑤－1年間一月 2 コマ)

回答： _____

質問 4. 給与方法について、当てはまる番号を回答してください（複数回答可）。

- ① ボランティア ② 時給
③ 謝礼品 ④ その他()

回答： _____

質問 5. 勤務条件・応募資格がありましたらご記入ください。

回答： _____

質問 6. 応募方法、採用方法をご記入ください。

◇応募方法◇

回答： _____

◇採用方法◇

回答： _____

質問 7-1. 募集説明会（業務内容等の説明）は行っていますか？

回答： はい いいえ _____

質問 7-2. はいとお答えいただいた方にお聞きします。説明会での内容をご記入ください

回答： _____

質問 8-1. 学生への業務説明はどのように行っていますか？

当てはまる番号を回答してください。（複数回答可）

- ① 毎回、職員が説明 ② 初回のみ職員が説明
③ 学生どうしで教えあう ④ 学生用の研修制度がある
④ その他(_____)

回答： _____

質問 8-2. ④にお答えいただいた方にお聞きします。研修内容を具体的にご記入下さい。

回答： _____

質問 9-1. 学生同士の定期的な会議や集まりはありますか？（職員の参加・不参加は問わない）

回答： はい いいえ _____

質問 9-2. はいとお答えいただいた方にお聞きします。内容を具体的にご記入下さい。

回答： _____

【図書館業務への学生参加について概要をお聞きします】

質問 10-1. 図書館業務への学生参加について、その導入経緯をご記入ください。

回答： _____

質問 10-2. 導入の際、参考とした事例がありましたらご記入ください。

回答： _____

質問 11. 実施後の効果や問題点等がありましたらご記入ください。
また、問題点についてはその対処方法（予定でも可）をご記入ください。

◇効果◇

回答： _____

◇問題点／対処方法◇

回答： _____

質問 12. 今後、図書館業務への学生参加について
新たな計画や予定等がありましたらご記入ください。

回答： _____

質問 13. その他、図書館業務への学生参加についてご意見等ございましたらお書き下さい。

回答： _____

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。
パブリック・サービス研究分科会 SA研究グループ

別添資料② 分科会内アンケート結果

※「-」=記入なし

大学名	職員構成								質問1	質問2	質問12(今後の予定)	質問13(学生参加についての意見)
	専任	非常勤	派遣	委託	パート	アルバイト	その他	計				
A大学	12	0	2	20	2	3	0	39	ある	①-3名、②-3名	特になし	下記参照
B-1大学	14	0	4	9	0	6	嘱託1	33	ある	①、②-時々により異なる	特になし	
B-2大学	7	0	2	5	0	4	0	18	ある	①-3名、②-15名	特になし	
C大学	12	2	0	5	3	6	0	28	ある	① ② ⑦ ⑨ ⑩(対面朗読)	特になし	
D大学	38	0	21	0	0	10	0	69	ある	①-58名、②-31名、④-58名	特になし	
E大学	6	2	0	0	0	13	0	21	ある	①-13名、④-13名、⑩その他(図書や雑誌の軽微な装備)-13名	特になし	
F大学	27	0	14	13	0	17	0	71	ある	①-9名、②7名、⑤-2名、⑧-3名、⑨-2名、⑩その他(展示会業務)-都度決定	貴重書コレクションのリスト作成業務に、特定の大学院ゼミ生をアルバイト契約する予定がある。	
G大学※)	4	0	0	4	0	2	0	10	ない(ある)	-	なし 学生アルバイトにカウンターでの資料の貸出・返却手続き、書架整理、簡単な資料作成やファイリングなどをお願いしていたことはありましたが、閲覧業務全般を外部委託したのを機に学生バイトの採用を中止している。	
H大学	3	0	1	0	0	5	0	9	ある	① ② ④ ⑥ ⑧	-	
I大学	23	7	6	55	36	パートに含まれる	0	127	ある	①-10名、②-10名、④-10名、⑥-10名、⑦-1名、⑩情報検索-10名、書誌整備-1名	-	
J大学	6	0	1	7	4	6	0	24	ある	④	特になし	
K大学	10	0	0	13	0	9	契約2	32	ない	-	特になし	
L大学	17	0	0	11	0	11	0	39	ない	-	特になし	
M大学	3	0	0	0	0	4	0	7	ない	-	特になし	

※学生図書委員制度(クラス毎に1名を入学時に選出してもらい卒業まで委員をお願いする)あり。活動の1つに「学生選書ツアー」(実際の書店へ出向き読みたい本を選ぶ)を行っている。(質問1の回答は「ない」であったが上記の理由から「ある」として換算することとした。)

質問13(学生参加についての意見)

意見(△)

- ・図書館利用に関して、学生のキャリア支援ともなるような「学生アシスタント」を育成できれば、と考えている
- ・オープンキャンパス的な図書館ツアーに学生を、学部生に対する教育支援に院生を参加させることは賛成。
- ・学生図書委員制度を設け、学生選書ツアー等を開催しており、予想以上の利用がある。
- ・図書館業務を通して図書館全体像を把握し理解する。それによって学生自身の学習意欲を刺激し高めていく。図書館側は学生の視点からの蔵書構築(意見)を参考にする。

意見(▼)

- ・夜間の開館での安全性の確保など、多くの面で学内の理解と協力が必要。
- ・勤労奨学生なので、時間消化の指導を図書館員が行う必要がある。
- ・キャンパスが複数ある場合、実現は異動があり難しい。
- ・院生には社会人なども多く、定期的に図書館業務をする時間的余裕がない。学部生にとっては、ある程度の顔なじみができる環境が望ましいと思う。
- ・閲覧担当として興味はあるが、閲覧カウンターを委託化しており閲覧委託職員との間に指示・指導が発生するような仕事を行うことは出来ない為なかなか思うようにいかない。