

〈研究論文〉

滞在型ラーニング・アシスタントに 生じる待機時間とその効果的な活用

同志社大学商学部商学科助教 中園 宏幸

高崎商科大学短期大学部現代ビジネス学科講師 廣瀬 喜貴

要約

本稿は、滞在型ラーニング・アシスタント（LA）の設置にともなって生じる待機時間を効果的に活用するためにはどうすればよいのかを明らかにする。この目的に対して、同志社大学のLAを対象に質問紙調査を行うことにより、広報活動を積極的に行っているLAは勤務満足度が高いということを実証した。広報活動はLAが自律的に創り出した業務であるという点から、LAの自己統治を尊重することが重要となる可能性が示唆された。

1. はじめに

本稿の目的は、滞在型ラーニング・アシスタント（Learning Assistant：以後LA）の設置にともなって生じる待機時間を効果的に活用するためにはどうすればよいのかを明らかにすることである。待機時間の効果的な活用とは、LA個々人の自律性と勤務満足度を高めるものである。この目的に従って、本稿では立教大学と同志社大学、大阪大学の探索的事例研究を実施することにより、LAを設置する際に生じる待機時間と待機時間を効果的に活用するための理論的仮説を提示する。続いて、同志社大学のLAに対して質問紙調査を実施することによって、勤務満足度の分析を行う。

LAとは、大学生および大学院生の学習にかかわる支援活動を担当する学生スタッフを指す。LAは、勤務の形態によって講義型LAと滞在型LAに区分することができる。講義型LAとは、講義の運営を支援する学生スタッフであり、従来のティーチング・アシスタントに関連している¹。滞在型LAは、特定の施設に常駐し、大学生および大学院生の主体的な学習を支援する学生スタッフである。特に滞在型LAは、ラーニング・コモンズに常駐することが多く、ラーニング・コモンズの増加にともなって滞在型LAにかかわる問題も増加することが想定される。



本稿の結論を先取りすると、LAの待機時間を効果的に活用するためには、LAによる自己統治に任せることが重要となる。なぜならば、自己統治によって自律的に業務を創りだすことが勤務満足度を高める可能性があるからである。本稿では、同志社大学のLAに質問紙調査を行うことによって、自律的に創りだされた広報活動を積極的に行っているLAは、勤務満足度が高いことを確認した。

本稿は、以下のように構成される²。2章では、滞在型LAとラーニング・コモنزの関係について、ラーニング・コモنزの機能という視点に基づき整理する。3章では、滞在型LAの探索的事例研究として立教大学と同志社大学、大阪大学を考察することによって、LAを運営する際に生じる課題を明らかにし、それに対する理論的仮説を提示する。4章では、同志社大学のLAに対して行われた質問紙調査の方法と結果を示す。5章では、質問紙調査によって得られた結果を考察する。6章では、本稿の結論と残された課題を示す。

2. 滞在型LAとラーニング・コモنز

本章では、滞在型LAとラーニング・コモنزの導入背景をラーニング・コモنزの機能という視点から整理することによって、なぜ滞在型LAが図書館やラーニング・コモنزに常駐するのかを明らかにする。ここでラーニング・コモنزとは、「学生が自主的に問題解決を行い、自分の知見を加えて発信するという学習活動全般を支援するための施設」(米澤, 2006, 10頁)を指している。

2.1 ラーニング・コモنزの機能

ラーニング・コモنز設置の背景には、大学における学習スタイルの変化が影響している³。具体的には、学習スタイルが受動的な知識の獲得から能動的な知識の活用に変化しつつあることに適応するためである (Bailey and Tierney, 2008; Beagle, 2010; 溝上, 2014; 山田, 2012; 米澤, 2008)。特に日本では、文部科学省が各大学に期待する教育課程・教育方法改革⁴として、「一方的に知識・技能を教え込むのではなく、豊かな人間性や課題探求能力等の育成に配慮した教育課程を編成」することを指摘している (文部科学省, 2008, 18-24頁)。

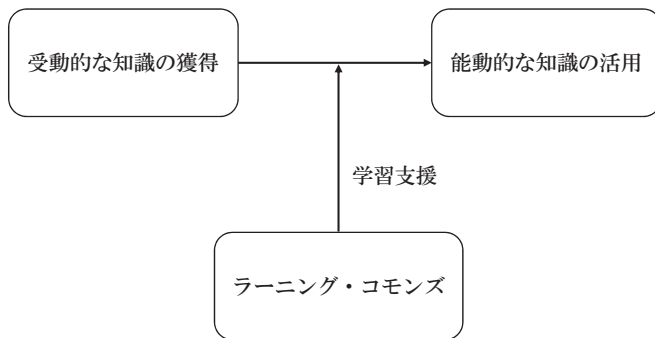
教育現場に先立ち、ビジネスの現場では、能動的な知識の活用が既に重視されている。Nonaka and Takeuchi (1995) は情報処理から知識創造にパラダイム・シフトが起こりつつあることを指摘しており、知識経営 (knowledge management) の重要性

を主張している。知識経営を実践するための基礎的能力として、能動的な知識の活用が必要となり、それを大学で身に付ける学習スタイルが求められるようになったのである（川嶋，2012）⁵。

このような学習スタイルの変化に適応するため、各大学は学生の主体的な学習を支援するラーニング・コモンズを設置するようになった（加藤・小山，2012）。ところが日本の大学の多くは、学習支援を担当する学内組織を保有していない。そのために、ラーニング・コモンズを設置する際には、①図書館内にラーニング・コモンズを設置する、②図書館にラーニング・コモンズ機能を付与する、③独立したラーニング・コモンズを設置する、という3つのパターンが生じている（山内，2011；米澤，2008）。図書館内にラーニング・コモンズを設置する、あるいは図書館にラーニング・コモンズ機能を付与することは、既に図書館が提供しているレファレンス・サービスやIT支援サービスを活用することができるため、比較的容易にラーニング・コモンズを設置することが可能となる（呑海・溝上，2011b）⁶。

しかしながら、ラーニング・コモンズには、既に図書館で提供されているサービスを大幅に超えた学習支援サービスの提供が求められる。具体的には、レポートやプレゼンテーション資料の作成などアカデミック・スキルにかかわる学習支援サービスである。そのためには、図書館員の活用だけではなく、大学内の他部門との緊密な連携・協働やLAの活用が求められる（呑海・溝上，2011a；井上，2014）。すなわち、空間としてのラーニング・コモンズではなく、機能としてのラーニング・コモンズが重要となる。図1に示されたように、受動的な知識の獲得という学習スタイルを変化させる際には、ラーニング・コモンズによる学習支援の仕組みが必要なのである。

図1 学習スタイルの変化に対するラーニング・コモンズの機能



典拠：筆者作成



2.2 ラーニング・コモンズにおけるLA

本稿におけるLAの定義は、「大学生および大学院生の学習にかかわる支援活動を担当する学生スタッフ」である。したがって、図書館に配置されている学生スタッフ⁷が学習支援サービスを提供している場合には、これを本稿ではLAと呼ぶ。すなわち、本稿におけるLAは学習支援という機能面から定義されるものである。

LAの活用は学習支援サービスを提供する際の人的資源という側面だけではなく、2つの副次的効果をもたらす。第一に、LA自身が学生であるため利用者のニーズを把握するための手段として機能する。第二に、LAを配置することにより、利用者にとって身近で質問しやすい環境を実現することが出来る（呑海・溝上，2011b）⁸。

実際に各大学で運営されているLA制度を整理すると表1のようになる。表1では、各大学に設置されているLAの設置年度、固有名称、タイプ、構成が整理されている。LAは新規制度であり、取り組み状況は画一的ではないことがわかる。

表1 LAのタイプと構成

大学名	設置年度	固有名称	タイプ	構成
お茶の水女子大学	2007年度	ラーニング・アドバイザー	滞在型	院生
立教大学	2008年度	ラーニング・アドバイザー	滞在型	院生
関西大学	2010年度	ラーニング・アシスタント	講義型	学部生
大阪大学	2010年度後期	ラーニング・アドバイザー	滞在型	併用
新潟大学	2010年度後期	ラーニング・アドバイザー	滞在型	併用
筑波大学	2011年度後期	ラーニング・アドバイザー	滞在型	院生
信州大学	2012年度	ラーニング・アドバイザー	滞在型	院生
関西学院大学	2012年度後期	ラーニング・アシスタント	併用型	学部生
首都大学東京	2013年度	スタディ・アシスタント	滞在型	院生
中京大学	2013年度	ラーニング・アドバイザー	滞在型	併用
同志社大学	2013年度後期	ラーニング・アシスタント	滞在型	院生
愛知学院大学	2013年度後期	ラーニング・アシスタント	併用型	学部生
金沢大学	2013年度後期	ラーニング・アドバイザー	講義型	併用
九州大学	2014年度	ラーニング・アシスタント	滞在型	院生
岡山大学	2014年度	学生アシスタント	滞在型	学部生
神戸市外国語大学	2014年度	ラーニング・アドバイザー	滞在型	院生

典拠：各大学のホームページを基に筆者作成

3. 滞在型LAの探索的事例研究：立教大学と同志社大学、大阪大学の取り組み

本章では、探索的事例研究によって、滞在型LAが抱える課題と理論的仮説を提示する。はじめに、早期に滞在型LAを導入した立教大学をとりあげ、滞在型LAの設置にともなってLAに待機時間が生じることを明らかにする。次に、同志社大学と大阪大学の事例を基に、待機時間を効果的に活用するための理論的仮説を提示する。

3.1 立教大学のLAと滞在型LAの課題

立教大学は、池袋図書館および新座図書館ラーニング・コモنزにLAを設置している。立教大学は原則として博士後期課程の大学院生をLAとして採用しており、池袋図書館と新座図書館ラーニング・コモنزに各1名が常駐している（文部科学省，2011，8頁）。

立教大学のLAは、「レポートや論文の書き方がわからない」「レポートのための情報収集の仕方がわからない」という学生を対象に学習支援サービスを提供しているため、利用者は学部1年生が多く、年次が上がるにつれて減少している（文部科学省，2011）。具体的には、2013年度における池袋図書館LAの利用者は、164人であり、そのなかの73人が1年生であった（和田他，2014）。

その一方で新座図書館ラーニング・コモنزでは、学年ではなく学部により偏りが生じている。2013年度における新座図書館ラーニング・コモنزLAの利用者は、323人であり、そのなかで191人が現代心理学部であった。学習支援の内容は、「レポートや論文の書き方がわからない」「レポートのための情報収集の仕方がわからない」というものではなく、統計解析の専門知識を要求されるものが多い（和田他，2014）。

このように立教大学のLAは、池袋図書館では学部1年生を主要な対象とし、新座図書館ラーニング・コモنزでは現代心理学部を主要な対象とすることによって利用者数を確保している。ところが、鈴木（2012）や和田他（2014）は、立教大学LAの今後の課題として後期における利用者数の伸び悩みや学内に対する広報活動の必要性を指摘している。これは特定の年次や学部を主要な対象とすることによって、利用時間に偏りが生まれ待機時間が増加したのではないかと考えられる。

滞在型LAは、主体的な学習意欲をもつ利用者がLA制度を活用するためにラーニング・コモنزや図書館に訪問することを前提に設計されている。したがって、利用者が訪れない場合には、滞在型LAに待機時間が生じるのである。こうした待機時間



は、組織を維持するために必要な資源の余剰である。Cyert and March (1963) は、このような資源の余剰を組織スラックと呼び、その組織スラックが組織内の葛藤を解決したり、環境変化に適応するために必要な資源であると指摘している。その一方で Bourgeois (1981) や Nohira and Gulati (1996) は、組織スラックは一定量までは組織に正の効果をもたらすが、その閾値を超えると組織に負の効果をもたらすことを論証している。

すなわち、LAにおいても一定量の組織スラックは、学習支援サービスの質を維持するために必要であると考えられるが、組織スラックが増加すること、すなわちLAの待機時間が増加することによって、LAの運営に非効率性を生み出していると考えられる。

3.2 同志社大学と大阪大学のLAによる待機時間の活用

同志社大学は、良心館ラーニング・コモンズにLAを設置している。同志社大学は、博士前期課程および博士後期課程の大学院生をLAとして採用しており、ラーニング・コモンズに2名が常駐している。また、同志社大学では、LAだけではなく、アカデミック・インストラクターと呼ばれる専任教職員を3名配置している。

同志社大学のLAは、各LAの専門分野にかかわる学習相談や一般的なアカデミック・スキル向上のための学習支援サービスを提供している（同志社大学学習支援・教育開発センター，2013）。2014年度の学習支援サービス利用者数は⁹、858名でありLAの対応は613件、アカデミック・インストラクターの対応は746件である¹⁰。同志社大学では、LAが2名、アカデミック・インストラクターが3名の体制であることから、1名の利用者に対して複数人で対応することが可能となっている。

同志社大学では、LAとアカデミック・インストラクターを複数雇用することによって手厚い学習支援サービスを提供することが可能になっている。その一方でLAとアカデミック・インストラクターの複数人体制は、十分な学習相談件数がなければ待機時間が増加することを意味している。こうした問題に対して、2014年5月にLAは学習支援サービスに対する広報活動の必要性を認識していた¹¹。同年7月には、LAがラーニング・コモンズのオリジナル・キャラクターを創作したり、LAにかかわる広報誌である「COMMONS PRESS」の作成が開始されている¹²。このような広報活動は、「ラーニング・アシスタントに関する申合せ」（同志社大学学習支援・教育開発センター，2013）には記されていない業務内容である。

次に大阪大学は、総合図書館ラーニング・コモンズおよび全学教育推進機構ガイド

ンス室にLAを設置している。大阪大学は、博士前期課程および博士後期課程の大学院生をLAとして採用しており、総合図書館ラーニング・コモンズとガイダンス室に各1名が常駐している¹³。

大阪大学のLAは、レポート作成のアドバイスから研究計画書の添削まで幅広い対象に学習支援サービスを提供している。ガイダンス室LAの利用者数は、2010年度には数名程度だったものの、2011年度には78名、2012年度には139名となっている（大阪大学パンキョー革命推進チーム，2013）¹⁴。

大阪大学のLAには、待機時間にLA自身の専門分野における資料収集の手順をまとめたパスファインダーの作成や、知識を深耕するための自習が認められている（大阪大学パンキョー革命推進チーム，2013）。

大阪大学のように、待機時間にパスファインダーの作成や自習を行うことは、各LAの専門分野に直結するため積極的に遂行される。ところが、同志社大学のように待機時間に広報活動を実施することは、各LAの専門分野に直結しない。したがって、各業務に対するモチベーションの相違が生じることが考えられる。

本稿では、広報活動を実施している同志社大学に着目する。それは、広報活動が待機時間を減少させるという効果を持つからである。本稿は、同志社大学のLAに質問紙調査を行うことによって、LAは広報活動を積極的に行っているのか、および広報活動がLAの勤務満足度に与える影響を明らかにする。

4. 質問紙調査

4.1 方法

上述の目的に沿って、同志社大学ラーニング・コモンズのLAを対象にして、「LA（ラーニング・アシスタント）の意識調査」に関する質問紙調査を行った。以下、回答者、調査の実施時期・方法・内容を説明する。

4.1.1 回答者

調査対象者は、同志社大学のLA経験者10名である。2013年10月からLAが設置されたことから、2014年12月現在の経験者は20名しか存在しない。母集団であるLA経験者20名から調査者である中園と廣瀬の2名を除外し、連絡を取ることができなかった4名を除いた14人に、著者らの連名でメールを一斉に送信し、依頼に応じてweb上で回答してもらった。全回答者は10名（男性5名、女性5名）であり、回収率は71.4%



であった。なお、明らかな虚偽回答を含むと判断された回答者は存在しなかった。

4.1.2 調査時期

調査は、2014年12月29日から2015年1月9日に行った。

4.1.3 調査方法

調査は、個別自記入形式の質問紙調査で実施された。メールにて、個別配布個別回収形式で実施された。回答依頼時に、メールの文面にて説明合意を得ており、謝礼は提示していない。説明に合意した者はリンク先からwebサイトにアクセスし回答するという形式を採用した。回答はいずれも無記名で行われた。実施時間は、約5分であった。

4.1.4 調査内容

本調査の質問紙の全体像を、表に示す。質問紙は、表2のように構成されている。

表2 質問紙の全体像

① フェイスシート	→	性別、前期課程・後期課程、前期課程の場合は進学意思の有無
② モチベーション	→	内発的動機づけ尺度
③ 広告宣伝活動	→	広報活動積極性尺度
④ 先生や同僚からの目	→	ピア・プレッシャー尺度
⑤ 勤務満足度	→	勤務満足度尺度

内発的動機づけに着目する理由は、自らの意志によって業務を主体的に行うために勤務満足度が高いことが理論的に予想されるからである。また、ピア・プレッシャーに着目する理由は、同志社大学のLAが2名体制であることから、相互にピア・プレッシャーを受けながら業務を遂行していることが考えられる。そうであれば、ピア・プレッシャーを受けている人ほど勤務満足度が低いと考えられる。

3章で明らかにされたように同志社大学のLAは広報活動を行っている。ところが広報活動はLAの専門分野ではないため、広報活動を行うことによってLAの勤務満足度は低下するかもしれない。LAが勤務に満足しているか否かは、各LAだけではなくラーニング・コモンズにとっても重要な課題である。

4.2 結果

本節では、まず内発的動機づけ尺度、広報活動積極性尺度、ピア・プレッシャー尺度、勤務満足度尺度の作成方法について述べる。次に、勤務満足度とその他の尺度の重回帰分析の結果と、自由回答の結果を記述する。

4.2.1 内発的動機づけ尺度（モチベーションに関する質問項目から抽出）

本稿が作成した、LAがどの程度、内発的動機づけにもとづいて勤務しているのかという度合いを測定する尺度である。この尺度得点が高いほど、LAが内発的動機づけにもとづいて勤務している程度が高いことを示す。モチベーションに関する質問項目の中から、LAの内発的動機づけを測定する3項目を使用して作成した。項目を抽出した手続きと根拠は以下のとおりである。

まず、LAの業務に対し、どの程度、内発的動機づけにもとづいて勤務しているのかを表わす5項目について5件法で回答を求め、次元性の確認を行った。「非常に当てはまる」を5点、「かなり当てはまる」を4点、「まあまあ当てはまる」を3点、「少し当てはまる」を2点、「まったく当てはまらない」を1点、と回答を得点化した後、主成分分析による解析を行った。結果を表3に示す。解析の結果、第1主成分の負荷量の絶対値は、4項目は.62以上であったが、「真剣に学習相談に応じている。」という1項目のみ.40を下回った。そこで、当該項目を除いて4項目とし、もう一度、主成分分析を行った。その結果、第1主成分の負荷量の絶対値はいずれも.59以上となり、寄与率は62.46%であった。しかし、4項目の α 係数は0.575であったため、内的一貫性を高め信頼性を保つため、「学習相談をやりたくてLAに志願した。」という1項目を除いて3項目とし、再度、主成分分析を行った。結果を表4に示す。第1主成分の負荷量の絶対値はいずれも.79以上となり、寄与率は75.47%であった。3項目の α 係数は.611となり、一定の信頼性がみられた。よって、表4の3項目は次元構造であることが確認された。

この結果にもとづき、表4に示す3項目の回答得点を加算し項目数で割った値を、内発的動機づけ尺度の得点とした。この得点は、理論的には1点から5点に分布し、この得点が高いほど、LAが内発的動機づけにもとづいて勤務している程度が高いことを示す。内発的動機づけ尺度の平均は3.77点となった。



表3 項目削除前の内発的動機づけ尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q1-5 学習相談にやりがいを感じている。	.938	4.10
Q1-1 学習相談に乗るのが好きだ。	.907	4.30
Q1-9 ポスターでの募集を見てLAに志願した。	.629	2.90
Q1-2 学習相談をやりたくてLAに志願した。	.620	4.30
Q1-4 真剣に学習相談に応じている。	.192	4.30
固有値	2.52	
寄与率(%)	50.40	

表4 項目削除後の内発的動機づけ尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q1-5 学習相談にやりがいを感じている。	.920	4.10
Q1-1 学習相談に乗るのが好きだ。	.890	4.30
Q1-9 ポスターでの募集を見てLAに志願した。	.790	2.90
固有値	2.26	
寄与率(%)	75.47	

4.2.2 広報活動積極性尺度（広告宣伝活動に関する質問項目から抽出）

本稿が作成した、LAがどの程度、広報活動を積極的に行っているのかという度合いを測定する尺度である。この尺度得点が高いほど、LAが積極的に広報活動を行っていることを示す。広告宣伝活動に関する質問項目の中から、LAの広報活動積極性を測定する4項目を使用して作成した。項目を抽出した手続きと根拠は以下のとおりである。

まず、LAの業務に対し、どの程度、広報活動を積極的に行っているのかを表わす5項目について5件法で回答を求め、次元性の確認を行った。「非常に当てはまる」を5点、「かなり当てはまる」を4点、「まあまあ当てはまる」を3点、「少し当てはまる」を2点、「まったく当てはまらない」を1点、と回答を得点化した後、主成分分析による解析を行った。結果を表5に示す。解析の結果、第1主成分の負荷量の絶対値は、4項目は.72以上であったが、「LA業務に広告宣伝は必要だ。」という1項目のみ.40を下回った。そこで、当該項目を除いて4項目とし、もう一度、主成分分析を行った。結果を表6に示す。第1主成分の負荷量の絶対値はいずれも.66以上となり、寄与率は57.59%であった。4項目の α 係数は.728となり、高い信頼性がみられた。よって、

表6の4項目は一次元構造であることが確認された。

この結果にもとづき、表6に示す4項目の回答得点を加算し項目数で割った値を、広報活動積極性尺度の得点とした。この得点は、理論的には1点から5点に分布し、この得点が高いほど、LAが積極的に広報活動を行っていることを示す。広報活動積極性尺度の平均は3.60点となった。

表5 項目削除前の広報活動積極性尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q2-1 友人に宣伝をしたことがある	.781	4.00
Q2-6 認知度を今よりも上げたい。	.742	3.60
Q2-3 勤務時間外に、広告宣伝の作業をしたことがある。	.734	3.20
Q2-8 広告宣伝活動にやりがいを感じている。	.728	2.80
Q2-4 LA業務に広告宣伝は必要だ。	.395	2.70
固有値	2.37	
寄与率(%)	47.73	

表6 項目削除後の広報活動積極性尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q2-1 友人に宣伝をしたことがある	.857	4.00
Q2-3 勤務時間外に、広告宣伝の作業をしたことがある。	.811	3.20
Q2-8 広告宣伝活動にやりがいを感じている。	.680	2.80
Q2-6 認知度を今よりも上げたい。	.669	3.60
固有値	2.30	
寄与率(%)	57.59	

4.2.3 ピア・プレッシャー尺度（先生や同僚からの目に関する質問項目から抽出）

本稿が作成した、LAがどの程度、ピア・プレッシャー（先生や同僚からの目）を感じているのかという度合いを測定する尺度である。この尺度得点が高いほど、LAがピア・プレッシャーを感じていることを示す。先生や同僚からの目に関する質問項目の中から、ピア・プレッシャーを測定する4項目を使用して作成した。項目を抽出した手続きと根拠は以下のとおりである。

まず、LAの業務に対し、どの程度、ピア・プレッシャーを感じているのかを表わす6項目について5件法で回答を求め、一次元性の確認を行った。「非常に当てはまる」



を5点、「かなり当てはまる」を4点、「まあまあ当てはまる」を3点、「少し当てはまる」を2点、「まったく当てはまらない」を1点、と回答を得点化した後、主成分分析による解析を行った。解析結果を表7に示す。解析の結果、第1主成分の負荷量の絶対値は、4項目は.84以上であったが、「先生にサボっていると思われたくない。」「自分は、同僚より頑張っていると思う。」という2項目が.40を下回った。そこで、当該項目を除いて4項目とし、もう一度、主成分分析を行った。結果を表8に示す。第1主成分の負荷量の絶対値はいずれも.85以上となり、寄与率は81.67%であった。4項目の α 係数は.897となり、非常に高い信頼性がみられた。よって、表8の4項目は一次元構造であることが確認された。

この結果にもとづき、表8に示す4項目の回答得点を加算し項目数で割った値を、ピア・プレッシャー尺度の得点とした。この得点は、理論的には1点から5点に分布し、この得点が高いほど、LAがピア・プレッシャーを感じていることを示す。ピア・プレッシャー尺度の平均は1.78点となった。

表7 項目削除前のピア・プレッシャー尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q3-6 先生が目があるのでサボりにくいと思う。	.942	2.20
Q3-5 同僚が目があるので監視されている気分だ。	.937	1.40
Q3-7 同僚が目があるのでサボりにくいと思う。	.865	2.00
Q3-4 先生が目があるので監視されている気分だ。	.845	1.50
Q3-1 先生にサボっていると思われたくない。	.278	3.30
Q3-11 自分は、同僚より頑張っていると思う。	.290	2.20
固有値	3.39	
寄与率(%)	56.49	

表8 項目削除後のピア・プレッシャー尺度の主成分分析

	負荷量	平均値
Q3-6 先生が目があるのでサボりにくいと思う。	.948	2.20
Q3-5 同僚が目があるので監視されている気分だ。	.940	1.40
Q3-7 同僚が目があるのでサボりにくいと思う。	.864	2.00
Q3-4 先生が目があるので監視されている気分だ。	.859	1.50
固有値	3.27	
寄与率(%)	81.67	

4.2.4 勤務満足度尺度（勤務満足度に関する質問項目から抽出）

本稿が作成した、LAがどの程度、勤務に満足しているのかという度合いを測定する尺度である。この尺度得点が高いほど、LAが勤務に満足していることを示す。勤務満足度に関する質問項目の中から、LAの勤務満足度を測定する5項目を使用して作成した。項目を抽出した手続きと根拠は以下のとおりである。

まず、LAの業務に対し、どの程度、勤務満足度を感じているのかを表わす5項目について5件法で回答を求め、次元性の確認を行った。「非常に当てはまる」を5点、「かなり当てはまる」を4点、「まあまあ当てはまる」を3点、「少し当てはまる」を2点、「まったく当てはまらない」を1点、と回答を得点化した後、主成分分析による解析を行った。解析結果を表9に示す。解析の結果、第1主成分の負荷量の絶対値はいずれも.65以上となり、寄与率は74.43%であった。5項目の α 係数は.907となり、非常に高い信頼性がみられた。よって、表9の5項目は次元構造であることが確認された。

この結果にもとづき、表9に示す5項目の回答得点を加算し項目数で割った値を、勤務満足度尺度の得点とした。この得点は、理論的には1点から5点に分布し、この得点が高いほど、LAが勤務に満足していることを示す。勤務満足度尺度の平均は4.16点となった。

表9 勤務満足度尺度

	負荷量	平均値
Q45 LAの報酬に満足している。	.920	4.10
Q43 LAとして勤務して良かったと思っている。	.914	4.40
Q44 LAの仕事は楽しい。	.901	4.30
Q41 LAの仕事にやりがいを感じている。	.892	4.30
Q42 LAの報酬は安すぎる。(※逆転項目)	.657	3.70
	固有値	3.72
	寄与率(%)	74.43

※逆転項目(Q4-2)は反転処理済みである。

4.2.5 尺度得点に関する情報の一覧表現

本稿で使用した尺度得点の得点分布と信頼性係数を、表10に示す¹⁵。



表10 尺度得点の分布と信頼性係数

尺度名	n	項目数	得点		理論的中間点	α 係数
			平均値	SD		
内発的動機づけ尺度	10	3	3.77	.96	3	.611
広報活動積極性尺度	10	4	3.60	.86	3	.728
ピア・プレッシャー尺度	10	4	1.78	.75	3	.897
勤務満足度尺度	10	5	4.16	.82	3	.907

4.2.6 LAの勤務満足度と仕事に対する意識（重回帰分析の結果）

LAの勤務満足度尺度と、LAの仕事に対する意識の相関関係を分析するために、勤務満足度尺度を基準変数とし、内発的動機づけ尺度、広報活動積極性尺度、ピア・プレッシャー尺度の得点を説明変数とする重回帰分析を行った。解析は、まずステップワイズ法にて各尺度の相関関係を精査した。変数を投入する基準は $F \leq .05$ 、除去する基準は $F \geq .10$ とした。その結果、内発的動機づけ尺度とピア・プレッシャー尺度が除外された。解析の結果、得られた標準化偏回帰係数、単相関係数、および平均値を表11に示す。

表11 LAの勤務満足度尺度に対する重回帰分析の結果（ステップワイズ法）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数	平均値
広報活動積極性尺度	.648**	.648	3.60
調整済み決定係数	.347		
F値	5.792		
N	10		

** $p < .05$

解析の結果、モデルの説明率（調整済み決定係数）は.347であり、説明率の検定は5%水準で有意であった（ $F = 5.792$, $df = 1, 8$ ）。したがって、LAの勤務満足度は、広報活動を積極的に行っている者が高いということが明らかになった。

しかし、本調査は探索的な研究であることから、広報活動積極性尺度以外の尺度についても何らかの意義を見出すための分析を行う意義があるといえよう。

そこで、次に、上述の基準変数と従属変数について、一括投入法による重回帰分析を行った。解析の結果、得られた標準化偏回帰係数、単相関係数、および回答平均値を表12に示す。

表12 LAの勤務満足度尺度に対する重回帰分析の結果（一括投入法）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数	平均値
広報活動積極性尺度	.637**	.648	3.60
ピア・プレッシャー尺度	-.471	-.386	1.78
内発的動機づけ尺度	.362	.204	3.77
調整済み決定係数	.503		
F値	4.033		
N	10		

** p<.05

解析の結果、モデルの説明率（調整済み決定係数）は.503であり、説明率の検定は10%水準で有意であった（F=4.033、df=3,6）。標準偏回帰係数の有意性をみると、広報活動積極性尺度は有意水準5%で有意な正の係数を示した。したがって、広報活動を積極的に行っているLAは、勤務満足度が高いということが明らかになった。なお、ピア・プレッシャー尺度と内発的動機づけ尺度は非有意であったが、ピア・プレッシャー尺度は負の相関関係がみられた。

4.2.7 自由回答の結果

本項では、自由回答の結果を示す。アンケート調査の方法で示したように、本調査では「モチベーション（内発的動機づけ）」「広告宣伝活動（広報活動）」「先生や同僚からの目（ピア・プレッシャー）」「勤務満足度」という4つの質問を行ったことから、これらに関連する回答が多数であった。また、LA制度に関する包括的な意見ないし提言も見受けられた。そこで以下では、自由回答の記述を、これらの分類に即して示すこととする。自由回答の抜粋を表13に示す¹⁶。

表13 自由回答の抜粋

分類	自由回答
包括的な意見・提言	「業務に追われていないからこそ、改善のアイデアを練ることができているとも思う。適度に空き時間があることが業務をより良くしていくためには重要だと思っている。」 「LA個々の研究の能力を生かすあるいは伸ばす場があっても良い…〈中略〉…研究者として必要な基礎的能力の獲得や開発は研究だけでなく教育にも結びつく」 「LC利用にあたっての注意喚起や宣伝活動、コモンスカフェの実施など、施設運営に関する業務も行っているのが現状…〈中略〉…LA業務の目的が明確でないために、LA業務の優先順位やLAの役割意識もあいまいです」 「学習相談以外のタスクについて、担当のLAごとの負担が違う」



分類	自由回答
内発的動機づけ	「誰もが得意分野を見出してその範囲で貢献しており、LA各人の主体性とそれをゆるす環境にただただ感心しています。」
広報活動	「LCをあまり利用せず、個人学習をしている学生へのLA制度の認知度を上げる宣伝が必要だと思います。」 「広告宣伝については、あまり力を入れすぎることには正直少し気後れします。でも、「知っていれば活用したのに知る機会が無かった」という学生さんがいてはいけませんから、ある程度は必要だと思っています。」
ピア・プレッシャー	「学習相談のないとき、研究したり読書したりしたいと感じているものの、なんとなく憚られる…(中略)…しかしながら研究などによって自らの専門性を高めるといことは、学習相談にとって有益だとは考えられないだろうか。今後議論していければと思う。」
勤務満足度	「総じてLA業務について満足しているし、貴重な教育経験の場を与えられていると日々感じている。」
その他	「他の研究科の院生同士が繋がるネットワークにもなっていると思う。」

5. 考察

5.1 結果の概略

LAの勤務満足度尺度と、LAの仕事に対する意識の相関関係を分析するために重回帰分析を行った。その結果、LAの勤務満足度は、広報活動を積極的に行っている者が高いことが明らかになった。また、ピア・プレッシャーを感じている者は勤務満足度が低い傾向にあるということが明らかになった。ただし、ピア・プレッシャーに関しては相関関係がみとめられるものの、統計的有意性が確認されないことから、解釈には一定の限界がある。

したがって、本稿の主要な結果は、広報活動を積極的に行っているLAは勤務満足度が高いということである¹⁷。なお、上記の結果について、回帰分析の因果関係が逆である可能性も排除できない。すなわち、勤務に満足している人ほど広報活動に積極的であるという因果関係も想定し得るのである。これは、質問紙調査に用いた変数が「意識」に関するものであり、因果関係を厳密には捉えることができない調査設計になっているからである。

5.2 結果の解釈と考察

本稿の主要な発見事実である「広報活動を積極的に行っているLAは勤務満足度が高い」ということは、どのように解釈することができるだろうか。LAの待機時間を

効果的に活用するためにはどうすればよいのか、を明らかにするという本稿の目的を踏まえ、LAに関する制度をデザインするという制度設計の観点から本結果を考察する。

同志社大学学習支援・教育開発センター（2013）には、LA本来の業務である学習支援が規定されているものの、広報活動については何ら記されていない。すなわち、LAにとって、「学習相談業務」は外生的に与えられたフォーマル・ルールである。それに対し、「広報活動」は、LAによって内生的に創出されたインフォーマル・ルールである。すなわち、同志社大学では学習相談業務に加え広報活動を実施するように制度が進化したのである。

この点に関し、同志社大学学習支援・教育開発センター教職員O氏にヒアリング¹⁸を行ったところ、LAが設置された2013年度に関しては、「宣伝広報活動をやろうという雰囲気は2013年度からあった。しかし、実行には至らなかった」とのことである。転機が訪れたのは2014年度である。3章で述べたように、広報活動については、LAの上司にあたる教職員の指示ではなく、LAが自主的・主体的に始めたという経緯がある。この点について、O氏は「LAの自律性は高い」、「今後もLAに権限移譲を進めて、頑張ってもらいたい」と語っており、LAが設置されている同志社大学のラーニング・コモンズには、自由や主体性を重んじる組織文化があるといえるだろう（表13の自由回答も参照）。

また、ピア・プレッシャーが統計的に有意でなかったことは、2名体制が有効であることを主張する根拠になるだろう。O氏によると、「他大学ではLAが1人のところがあり、退屈らしい」、「同志社の場合、LAがチームであること（2人体制のこと）によって、アイデアが形になりやすい、議論が起りやすい仕組みになっている」とのことである。すなわち、LAを単独ではなく複数人設置することが、LA間の相互作用を促進させたのである。

LAの制度がどのように進化するかは、関連する他のドメインから影響を受ける。関連する他のドメインとは、図書館やラーニング・コモンズ、事務局などである。したがって、LA制度の進化経路は複数のドメインとの関係によって、複数のパターンが想定できるだろう。すなわち、本稿は制度の優劣を論じているのではなく、あくまでも各大学によって最適な制度設計があるのではないかという立場である。

ここで、経営学（人的資源管理）の文脈では、職務の自律性の高さは内発的動機づけにプラスの効果を与えるということが森永他（2012）によって既に明らかにされており、制度設計上、職務の自律性を高めることは有用であると指摘されている。LA



の自律性を重んじる組織文化をもつ同志社大学ラーニング・コモンズでは、広報活動がLAから内生的に創出された。広報業務を積極的に行っているLAほど勤務満足度が高いという実証結果は、LAの自己統治に任せることが結果的にLAの勤務満足度を高める可能性があることを物語っている。

このように、業務内容を内生的に変化させることをジョブ・クラフティング (job crafting) と呼ぶ (Wrzensiewski and Dutton, 2001)。Berg et al. (2013) は、ジョブ・クラフティングを次の3つに分類している。それは、①業務の内容そのものを変化させる行為 (task crafting)、②業務に関係する人間関係を変化させる行為 (relational crafting)、③業務に対する認識を変化させる行為 (cognitive crafting) である。滞在型LAの場合、本来の業務である学習支援を行うためには、学生がLAを訪問する必要がある。同志社大学の事例では、待機時間を減らして学習支援活動を行うためにも、「広報活動を実施する必要がある」というように業務に対する認識を変化させていたことが明らかにされた。広報活動を実現する際には、LAの自律性を重んじる組織文化と、LAの2名体制による相互作用が重要であった。つまり、ジョブ・クラフティングの条件として業務を単独で行わず、複数人で行う必要がある可能性が示唆される。

LAの待機時間は固定されたものではなく、変動的なものである。待機時間が事前に想定できないことは、仕事を指示する上で問題となる。待機時間の多寡によっては、指示した仕事が終わらない可能性が生じるからである。それに対してジョブ・クラフティングは独自に仕事を変化させるため、各々のペースで仕事を遂行できる。その意味でもジョブ・クラフティングに優位性が生まれる。

6. 結論と今後の検討課題

本稿は、滞在型LAの待機時間を効果的に活用するためにはどうすればよいのかという課題に対して、事例研究に基づき広報活動が重要であるという仮説を提示した。この仮説に基づいて、同志社大学のLAに対して質問紙調査を実施することにより、広報活動を積極的に行っているLAは勤務満足度が高いということが明らかになった(4.2.6)。この結果の重要な点は、広報活動は勤務規定に記されていない自律的に創られた活動であり、その自律的な活動を積極的に行っている人ほど勤務満足度が高いという点である。

質問紙調査の結果に基づいてどのような制度設計が望ましいのか、という視点から考察を行った結果、LAの自己統治に任せることがLAの勤務満足度を高める可能性が

あるという結論に至った。加えて、ジョブ・クラフティングの議論をもとに、自己統治の持つ優位性を論証した。ただし本稿では、自己統治の環境と、第三者から統制された環境を比較したわけではない点に注意を要する。すなわち、本稿は自己統治という制度が万能であることを主張しているわけではない。

広報活動は、滞在型LAを設置する大学が増えれば、おのずと生じうる問題である。ただし、運営年数を経るにしたがって、認知度が高まり、広報活動が不要になる可能性があることから、初期段階のみに生じうる問題かどうかは精査しなければならない。その一方で、学生が毎年入れ替わるため、広報活動は継続的に行う必要があるかもしれない。また、広報活動を行うことによって、LAの利用者が増加することにより待機時間が減少することも考えられる。このとき、待機時間とともに広報活動に充てられる時間も減少するため、LAの勤務満足度に変化が現れるかもしれない。あるいは、これらの可能性がいずれも否定されて、本研究の発見の正当性が再確認されるかもしれない。LAが広報活動を行うことによって勤務満足度を高め、LAによる広報活動によってLAの利用者数が増加するのであれば、LA個々人とLAの運営にも有意義となるだろう。

本稿の課題は、サンプル数やデータが少ないことである。これは、2015年1月現在、LA経験者が20名しか存在しないという非常に限られた少数サンプルという制約があったからである。よって、今後は、サンプル数を増やし、年次比較や大学間比較を行う必要がある。また、LAを活用する学生の立場に立った分析も求められる。具体的には、学生はどのようにしてLAを認知してLAの活用に至ったのかを明らかにする分析視角や、学生がLAをどのように活用しているのかを明らかにする分析視角が残されている。

-
- ¹ 講義型LAとティーチング・アシスタントの関係については岩崎他(2012)や立山(2013)を参照されたい。
 - ² 本稿は共同研究の成果であり、2章及び3章の事例記述は中園が主に担当し、4章の質問紙調査分析は廣瀬が主に担当した。残された章は、共同執筆であり、互いに加筆を行っているため分担箇所は明示できない。
 - ³ その一方で茂出木(2008)は、図書館の入館者減少や、学術資源のデジタル化による図書館不要論に対する解決策としてラーニング・コモンズが設立されるようになったと指摘している。
 - ⁴ 文部科学省が各大学に教育課程・教育方法改革を求める背景には、産業界から「社会人と



- しての基礎力の育成」を求められていることが指摘できる(文部科学省, 2008, 3頁)。
- 5 具体的に知識創造論と教育論を関連付ける研究には、前田(2013)や梅本・大串(2000)、横原(2012)、などがある。
 - 6 アメリカの大学では、1990年代に学習支援サービスを提供するラーニング・センターが設置されている。そのためにラーニング・commonsを設置する際、図書館と学習支援サービスの統合という視点が重要な論点になっている(山内, 2011)。
 - 7 図書館アシスタントあるいは図書館ティーチング・アシスタントと呼ばれることがある。
 - 8 ただし、LAを活用する際には、十分な事前研修や業務マニュアルの作成など学習支援サービスの品質を保証するための仕組みが欠かせない(相田他, 2011; 井上, 2014)。
 - 9 2014年4月1日から2015年1月28日を指す。
 - 10 2015年1月29日のLA全体会議にて提出された「学習相談記録報告」に基づく。
 - 11 2014年5月29日のLA全体会議議事録に基づく。具体的には、ラーニング・commonsの利用者は増加しているが、学習支援サービスの利用者の増加がみられないため広報活動が必要であることや、ラーニング・commonsが設置されているキャンパスとは異なるキャンパスの学生に対する広報活動の必要性が指摘されている。
 - 12 2014年7月24日のLA全体会議議事録に基づく。
 - 13 図書館TAによるサポート (<https://www.library.osaka-u.ac.jp/ta.php>) 2015年1月31日閲覧。
 - 14 図書館LAの利用者数は公表されていないが、文部科学省(2011)によると、大阪大学総合図書館にラーニング・commonsが設置されることによって、入館者数は37%増加している。また、ラーニング・commonsは常時満席状態となっている(文部科学省, 2011, 4頁)。
 - 15 各尺度を作成した手順は本文に示したとおりである。しかし、調査対象者が少数であることから、尺度作成のための予備調査を行うことはできなかった。また、紙幅の制約上、説明を尽くせなかった部分もあることから、質問紙調査の詳細については別稿を予定している。
 - 16 紙幅の制約上、自由回答の全てを掲載することはできなかったが、本文で挙げた他にも示唆に富む指摘が数多くなされていた。
 - 17 すなわち、反対解釈によると、広報活動に積極性を見いだせないLAは勤務満足度が低いということである。そこで、広報活動積極性尺度の得点が相対的に低いLAの自由回答をみたところ、広報活動に対する提言や、自己研鑽の必要性の提言を行っている傾向が観察された。とりわけ、広報活動積極性尺度の得点が最も低かったLAは、学習相談のない

時間帯に自習を行いたいと考えているようである。この点に関し、筆者のうちの1人は、高度な統計解析を必要とする修士論文の学習相談を受けたことがあり、勤務時間中に堂々と統計学の勉強を行ったという経験がある。このような例は極端であるとしても、広報活動に割く時間を、学習相談への対応能力の向上に努めたいと考えている上述の回答者の主張は、LAの広報活動のあり方を議論するうえで重要な指摘であるといえるだろう。

¹⁸ 2014年12月12日14時20分から約30分で行われた半構造化インタビューによる。

参考文献

- 相田美美子・古庄敬文・渡邊浩之・小川ゆきえ・山下大輔(2011)「ラーニングコモンズの要素分析:日本における導入を前提として[第2版]」私立大学図書館協会研究助成報告書。
- Bailey, D. R. and B. G. Tierney(2008) *Transforming Library Service through Information Commons: Case Studies for the Digital Age*, American Library Association.
- Beagle, D. R. (2010) “The Emergent Information Commons: Philosophy, Models, and 21st Century Learning Paradigms,” *Journal of Library Administration*, vol.50, no.1, pp.7-26.
- Berg, J. M., J. E. Dutton and A. Wrzesniewski (2013) “Job crafting and meaningful work, ” in B. J. Dik, Z. S. Byrne and M. F. Steger (eds.) *Purpose and meaning in the workplace*, American Psychological Association, pp.81-104.
- Bourgeois, L. J. (1981) “On the Measurement of Organizational Slack,” *Academy of Management Review*, vol.6, no.1, pp.29-39.
- Cyert, R. M. and J. G. March (1963) *A Behavioral Theory of Firm*, Prentice-Hall. (松田武彦・井上恒夫訳(1967)『企業の行動理論』ダイヤモンド社.)
- 呑海沙織・溝上智恵子(2011a)「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』63巻1号, 2-15頁。
- 呑海沙織・溝上智恵子(2011b)「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』63巻2号, 176-184頁。
- 同志社大学学習支援・教育開発センター(2013)『CLF report vol.20(同志社大学学習支援・教育開発センターレポート)』同志社大学学習支援・教育開発センター。
- 井上真琴(2014)「大学図書館の学習支援」平成24年度大学図書館職員長期研修資料。
- 岩崎千晶・田中俊也・竹中喜一・川瀬友太(2012)「関西大学における教育補助者を活用した活



- 動、授業実践の動向分析:学部生・院生の教育力活用制度の全学展開に向けて』『関西大学高等教育研究』3巻, 53-67頁.
- 加藤信哉・小山憲司編(2012)『ラーニング・コモンズ:大学図書館の新しいかたち』勁草書房.
- 川嶋太津夫(2012)「変わる労働市場, 変わるべき大学教育」『日本労働研究雑誌』54巻12号, 19-30頁.
- 前田昭洋(2013)『ナレッジ・コモンズ:グローバル人材を育むキャンパス空間』日経BP社.
- 溝上慎一(2014)『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』東信堂.
- 茂出木理子(2008)「ラーニング・コモンズの可能性:魅力ある学習空間へのお茶の水女子大学のチャレンジ」『情報の科学と技術』58巻7号, 341-346頁.
- 文部科学省(2008)「学士課程教育の構築に向けて」中央教育審議会.
- 文部科学省(2011)「大学図書館における先進的な取り組みの実践例:大学の学習・教育・研究活動の質的充実と向上のために」研究振興局情報課学術基盤整備室.
- 森永雄太・服部泰宏・麓仁美・鈴木竜太(2012)「相互依存的な職務設計と動機づけの関係」『組織科学』46巻2号, 64-74頁.
- Nohria, N. and R. Gulati(1996) "Is Slack Good or Bad for Innovation?" *Academy of Management Journal*, vol.39, no.5, pp.1245-1264.
- Nonaka, I. and H. Takeuchi(1995) *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press.
- 大阪大学パンキョー革命推進チーム(2013)「「パンキョー革命」提議書Ⅱ:大阪大学の共通教育に関する提議書」大阪大学全学教育推進機構.
- 鈴木加奈子(2012)「大学院生との連携によるラーニングアドバイザー制度:立教大学図書館における学習支援の取り組み事例」埼玉県大学・短期大学図書館協議会第23回研修会講演資料.
- 立山博邦(2013)「大学におけるスチューデント・アシスタント(SA)制度の考察:日米比較の視点から」『社会システム研究』26巻, 137-150頁.
- 梅本勝博・大串正樹(2000)「大学教育における総合的学習の必要性:知識創造の視点から」『大学教育学会誌』22巻2号, 69-73頁.
- 和田武士・乙幡翔太郎・澁谷和樹(2014)「ラーニングアドバイザー制度について」お茶の水女子大学学生協働ワークショップ報告資料.
- 山田礼子(2012)『学士課程教育の質保証へむけて:学生調査と初年次教育からみえてきたもの』東信堂.
- 山内祐平(2011)「ラーニングコモンズと学習支援」『情報の科学と技術』61巻12号, 478-482

頁.

横原知行(2012)「組織的知識創造としてのリベラルアーツ教育:知識経営の視点から」『広島大学大学院教育学研究科紀要』61号, 223-231頁.

米澤誠(2006)「インフォメーション・コモンズからラーニング・コモンズへ:大学図書館におけるネット世代の学習支援」『カレントウェアネス』289号, 9-12頁.

米澤誠(2008)「ラーニング・コモンズの本質:ICT時代における情報リテラシー／オープン教育を実現する基盤施設としての図書館」『名古屋大学附属図書館研究年報』7巻, 35-45頁.

Wrzensiewski, A. and J. E. Dutton (2001) "Crafting a job: Previsioning employees as active crafters of their work," *Academy of Management Review*, vol.26, no.2, pp.179-201.