

平成20年度人材委員会活動報告（中間報告）

1. 会議開催状況

（1）人材委員会

（第1回）

日 時：平成20年7月16日（水）14：00～16：00

場 所：京都大学附属図書館4階 大会議室

議 題：

- ・平成20年度人材委員会の体制について
- ・平成20年度人材委員会における検討・実施事項について
- ・平成20年度人材委員会小委員会の設置及び体制について

（第2回）

日 時：平成20年10月17日（金）12：30～13：10

場 所：一橋大学マーキュリータワー 7階 会議室

議 題：

- ・海外派遣事業の継続及びあり方について
- ・人材委員会が実施する国大図協シンポジウムのあり方について
- ・マネジメント・セミナーのあり方について

（2）人材委員会小委員会

人材育成事業グループ

（第1回）

日 時：平成20年7月16日（水）16：10～18：20

場 所：京都大学附属図書館4階 大会議室

議 題：

- ・平成20年度人材育成事業グループの事業について
- ・平成20年度国立大学図書館協会シンポジウムの実施について
- ・平成21年度以降の海外派遣事業について

（第2回）

日 時：平成20年10月17日（金）13：20～14：00

場 所：一橋大学マーキュリータワー 7階 会議室

人事政策デザイン・グループ

（第1回）

日 時：平成20年7月16日（水）16：10～18：10

場 所：京都大学附属図書館4階 館長室

議 題：

- ・平成20年度の検討・実施事項について
- ・平成20年度事業展開及びタイムテーブルについて
- ・役割分担について

（第2回）

日 時：平成20年10月17日（金）13：20～14：00

場 所：一橋大学マーキュリータワー 7階 会議室

2. この間の事業展開

- (1) 第4回国立大学図書館協会マネジメント・セミナー 開催報告書(案)(別紙資料1参照)
テーマ:「学術情報基盤としての大学図書館—次期中期目標・中期計画に向けて—」
日時:平成20年6月25日 13:00~17:00
場所:仙台国際センター2階大会議室「萩」
受講者数:155名(77機関)
- (2) 図書館職員の研修事業に関する調査(別紙資料2参照)
調査期間:平成20年9月1日~18日
- (3)「大学図書館職員の役割」ガイドの作成
昨年度に作成した素案について更に検討を進め内容を更新した。
- (4) 国内大学のヒアリング調査
・公立大学を含む3大学における図書館職員の採用・育成についてヒアリング調査した。
- (5) 海外大学図書館の事例調査
・米国等海外大学図書館における図書館職員の採用・育成及び図書館組織のあり方について調査した。

3. 今後の方針

- (1) 平成20年度国立大学図書館協会シンポジウム(予定)
共催:国立情報学研究所
テーマ:「図書館職員としてのキャリア形成を求めるあなたに
- 望まれるキャリアパス制度をめざして」
対象者:図書館実務経験5年~15年の若手及び中堅職員
会場等:東日本 平成 年 月 日() 東京大学
西日本 平成 年 月 日() 京都大学
- (2) 大学図書館職員短期研修との連携
主催:国立情報学研究所
共催:京都大学附属図書館、東京大学附属図書館
会場等:平成20年10月 7~10日 京都大学
平成20年11月11~14日 東京大学
- (3) 海外派遣事業の継続及びあり方について(別紙資料3参照)
・海外派遣事業の方策の検討
- (4) 人材委員会が実施する国大図協シンポジウムのあり方について(提案)(別紙資料4参照)
・平成21年度の企画検討
- (5) キャリアパス・モデルについて
・ヒアリング調査等に基づき検討する。
- (6) 図書館職員の採用・育成に関する人事の方策について
・ヒアリング調査等に基づき検討する。

4. 委員会構成

人材委員会

委員長	大西 有三	京都大学附属図書館長
	野家 啓一	東北大学附属図書館長
	田中 久男	広島大学図書館長
	北村 明久	東北大学附属図書館 事務部長
	長坂 みどり	京都大学附属図書館 事務部長
	石井 道悦	広島大学附属図書館 副館長

小委員会

委員長	長坂 みどり	京都大学附属図書館 事務部長
-----	--------	----------------

人材育成事業グループ

主査	石井 道悦	広島大学図書館 副館長
	市村 櫻子	東京大学 教養学部等図書課長
	三原 英夫	京都大学附属図書館 総務課長
	片山 俊治	大阪大学附属図書館 図書館企画課長
	島 文子	大阪教育大学附属図書館 学術情報課長
	白木 俊男	広島大学図書館 図書学術情報企画グループリーダー
	小陳 左和子	国立情報学研究所 学術基盤推進部基盤企画課副課長
(	長坂 みどり	京都大学附属図書館 事務部長)

人事政策デザイン・グループ

主査	北村 明久	東北大学附属図書館 事務部長
	植松 貞夫	筑波大学附属図書館長
	上原 正隆	千葉大学情報部 学術情報課長
	青木 利根男	東京学芸大学 学術情報部長
	大場 高志	一橋大学 学術・図書部長
	川添 真澄	金沢大学情報部 情報サービス課長
	川瀬 正幸	名古屋大学附属図書館 事務部長
	益森 治巳	九州大学附属図書館 図書館企画課長
(	長坂 みどり	京都大学附属図書館 事務部長)

事務局

主査	三原 英夫	京都大学附属図書館総務課長
局員	村上 健治	京都大学附属図書館総務課専門職員

人材育成担当理事館

東北大学附属図書館、京都大学附属図書館、広島大学附属図書館

第4回国立大学図書館協会マネジメント・セミナー 開催報告書(案)

平成20年10月17日

人 材 委 員 会

1. テーマ

「学術情報基盤としての大学図書館 - 次期中期目標・中期計画に向けて -」

2. 日時

平成20年6月25日(水) 13:00～17:00

3. 場所

仙台国際センター 2階 大会議室「萩」

4. 受講者数

館長・副館長級(図書館担当理事等を含む)	48 機関	53 名
部長級	28 機関	28 名
課長級	70 機関	74 名
合計	77 機関 (重複を除く)	155 名(※) (前年度比 17 名増) ほか, 文部科学省 4 名聴講

※ 申込受講者 147 名 + 司会・講師及びスタッフのうち対象者 5 名

5. プログラム (別紙1「講演及びパネル・ディスカッション概要」参照)

13:00	開会 司会: 植松 貞夫 (筑波大学附属図書館長)
13:05～13:50	提起1「さらなる学習・教育支援の展開」 「学習・教育支援の取組み ～ 図書館(員)は何ができるか ～」 畠山 珠美 (国際基督教大学図書館長代行)
	休憩
14:05～15:05	提起2「研究支援の充実・強化 - 学術情報基盤の整備と課題」 「電子ジャーナルに見る電子的資料の現状と今後」 土屋 俊 (千葉大学文学部教授) 「ライフラインとしての学術情報基盤の整備」 伊藤 義人 (名古屋大学附属図書館長)
	休憩
15:20～16:50	パネル・ディスカッション 「学術情報基盤としての大学図書館 - 教育・研究支援の在り方と今後の戦略」 コーディネータ: 植松 貞夫 パネリスト: 畠山 珠美, 土屋 俊, 伊藤 義人
17:00	閉会

6. 受講者アンケート結果（別紙 2「アンケート集計結果報告」参照）

回答数：108 名（申込受講者 147 名中） 回答率：73.5%

7. 収支決算

収入		支出	
参加費 （@2,000 円×147 名）	294,000 円	会場借料	111,200 円
		講師旅費及び謝金	115,400 円
協会費	51,115 円	配付資料印刷費	69,615 円
		講師・受講者用飲料等	48,900 円
合計	345,115 円	合計	345,115 円

8. 運営スタッフ

人材委員会 人材育成事業 グループ	京都大学附属図書館 事務部長	長坂 みどり
	大阪大学附属図書館 図書館企画課長	片山 俊治
	東京大学教養学部等 図書課長	市村 櫻子
	京都大学附属図書館 総務課長	三原 英夫
	大阪教育大学附属図書館 学術情報課長	島 文子
	国立情報学研究所学術基盤推進部 基盤企画課副課長	小陳 左和子
総会当番館	東北大学附属図書館 総務課課長補佐	高橋 信野
	東北大学附属図書館 情報サービス課図書館専門員	吉川 和幸
	東北大学附属図書館 総務課情報企画係長	菅原 透
	東北大学附属図書館 情報管理課雑誌情報係長	照内 弘通
	東北大学附属図書館 総務課学術情報支援係	堀野 正太
	東北大学附属図書館 情報管理課受入係	藤澤 こず江
	東北大学附属図書館 情報管理課雑誌情報係	小清水 裕子

以上

第4回国立大学図書館協会マネジメント・セミナー 講演及びパネル・ディスカッション概要

〔平成20年6月25日（水）13:00～17:00 於 仙台国際センター2階大会議室《萩》〕

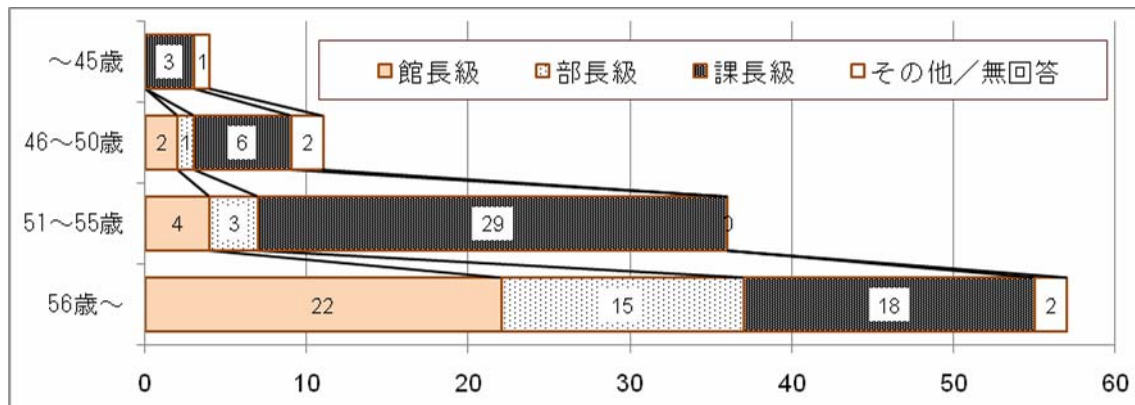
1. 学習・教育支援の取組み ～ 図書館(員)は何ができるか ～ 島山 珠美(国際基督教大学図書館長代行)
国際基督教大学（ICU）及び ICU 図書館の概要説明後、学生を中心とした学習・教育支援という観点から、ICU 図書館における3つの取組みについて講演があった。 1点目は、授業と連携した情報リテラシー教育の例として、ICU の英語教育プログラム（ELP）における事例の経緯と課題について、2点目は、新しい「学習の場」の構築の例として、インフォメーション・コモンズ構想に基づき、新築したオスマー図書館に設置された「学習の場」の構築に至る経緯と課題について、3点目はリザーブブック制度で、この制度における運用面での工夫について説明があった。 今後の課題として、3～4年生向けレクチャー（情報リテラシー教育の拡大）、論文作成指導における支援（教育機能の強化）、デジタル資料の拡充、e-レファレンスの周知・強化（非来館者向けサービスの充実）を挙げている。
2. 電子ジャーナルに見る電子的資料の現状と今後 土屋 俊(千葉大学文学部教授)
電子ジャーナルに関する契約関係書類についての説明後、学術資料の電子化、特に電子ジャーナルが日本の学術研究における基盤的存在になったことが、従来の大学の教育研究スタイルや大学図書館の概念にどのような影響を及ぼすかという点について、真剣に考えて取り組む必要があるのではないかと問題提起があった。 また、電子ジャーナル契約上の重要な概念として、サイト・ライセンス、コンソーシアム価格、利用統計、保存の4つを挙げて解説した後、利用者の定義、ダウンロード数による利用統計の解釈と活用、電子化された資料の廃棄及びボーンデジタルな資料の保存に関する課題が示された。
3. ライフラインとしての学術情報基盤の整備 伊藤 義人(名古屋大学附属図書館長)
英国の Research Information Network（RIN）の調査報告書を引用し、5月のEJシンポジウムでビッグディール崩壊シナリオを描こうとした時の体験も踏まえ、日本において学術情報流通改革に向けた多様な対応を図るためには、経営情報の整備が不可欠であるとの問題提起がなされた。また、経営情報としての視点から、全国的な傾向を知ることや他大学との正確な比較をすることの意義、出版社等のデータの必要性についての説明があった。加えて、これからの経営情報に関する課題が提示された。 補足として5年間にわたる館長経験に基づく意見、館長及び職員の理想像について引用紹介があり、最後に、当事者が行動することの必要性や重要性について説明があった。
4. パネル・ディスカッション 「学術情報基盤としての大学図書館 — 教育・研究支援の在り方と今後の戦略」
各講演者がパネリストとなり、順に会場の受講者との質疑応答を通して意見交換を行った。学生を対象にした学習・教育支援の取組みについての質問が最も多かったが、一方で研究基盤としての電子ジャーナル問題の解決に向けた切実な質問や意見交換があった。

第 4 回国立大学図書館協会マネジメント・セミナー アンケート集計結果

〔平成 20 年 6 月 25 日(水)13:00～17:00 於 仙台国際センター 2 階 大会議室「萩」〕

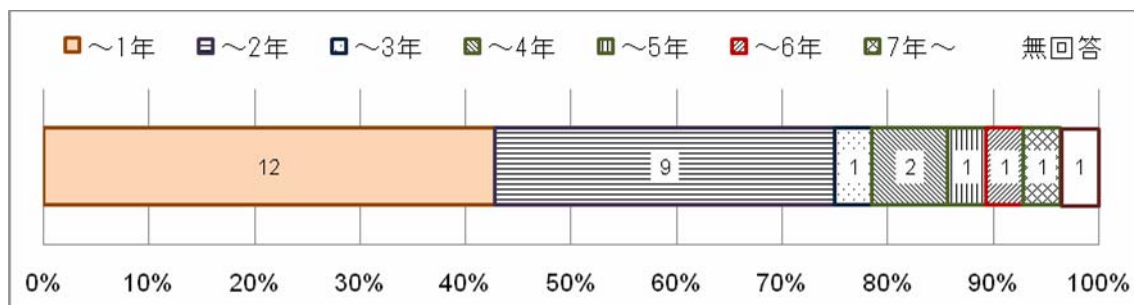
1. 回答数 108 名(受講者 147 名中), 回答率: 73.5%

2. 年齢



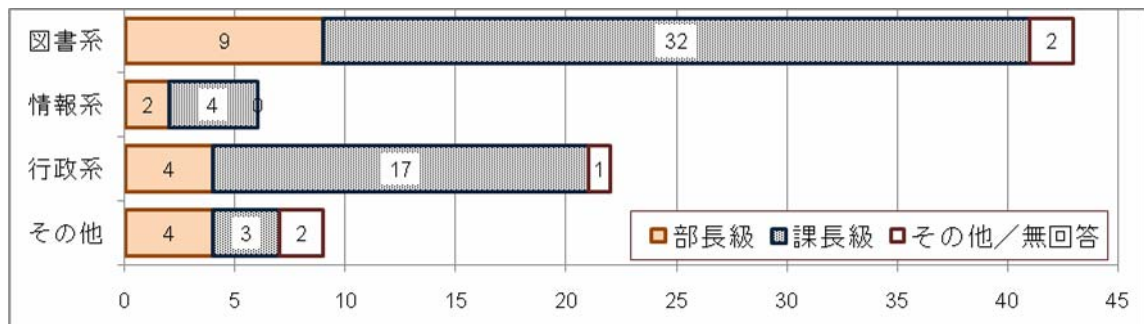
	～45 歳	46～50 歳	51～55 歳	56 歳～	合計
館長・副館長級相当職	0	2	4	22	28
部長級相当職	0	1	3	15	19
課長級相当職	3	6	29	18	56
その他/無回答	1	2	0	2	5
小計	4	9	32	35	80
合計	4	11	36	57	108

3. 館長相当職の経験年数



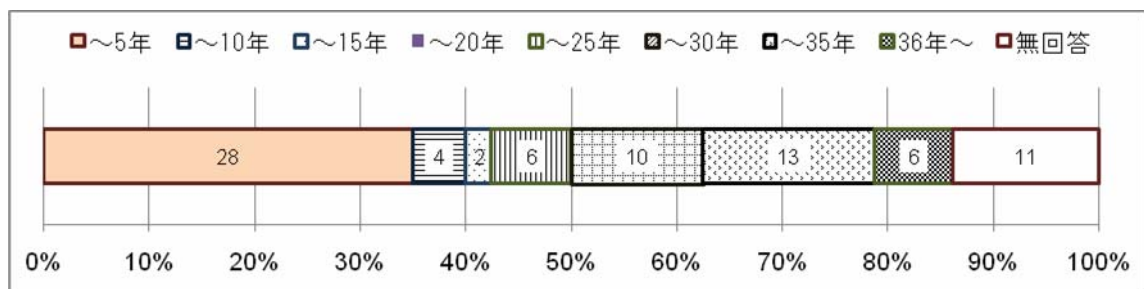
～1 年	～2 年	～3 年	～4 年	～5 年	～6 年	7 年～	無回答	合計
12	9	1	2	1	1	1	1	28

4. 事務職の職系



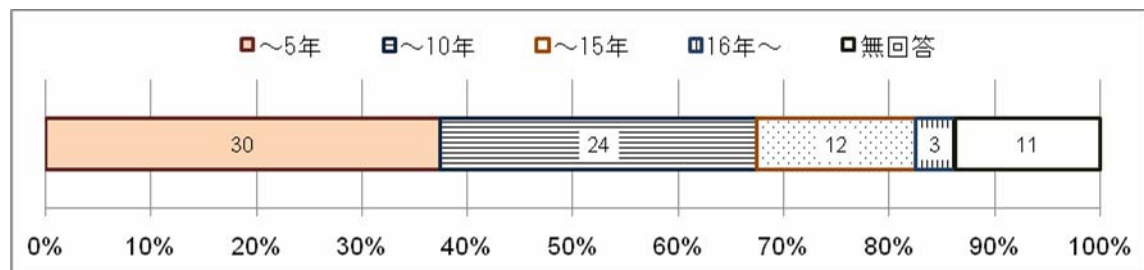
	図書系	情報系	行政系	その他	合計
部長級相当職	9	2	4	4	19
課長級相当職	32	4	17	3	56
その他／無回答	2	0	1	2	5
合計	44	6	22	9	80

5. 事務職の図書館勤務年数



～5年	～10年	～15年	～20年	～25年	～30年	～35年	36年～	無回答	合計
28	4	2	0	6	10	13	6	11	80

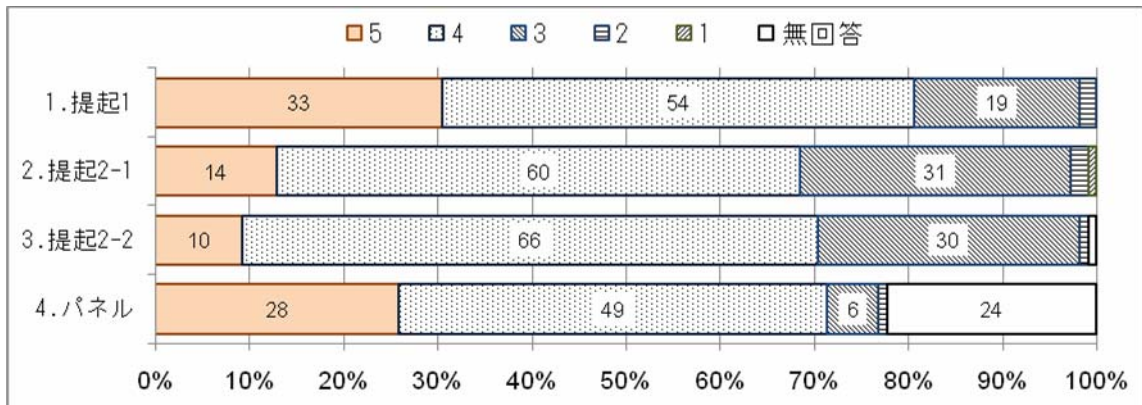
6. 事務職の管理職経験年数



～5年	～10年	～15年	16年～	無回答	合計
30	24	12	3	11	80

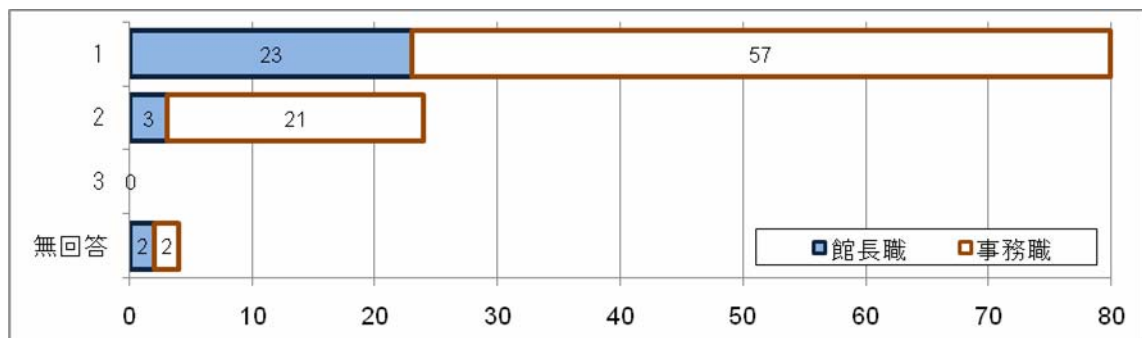
※ 記名者数 全 28 名 (館長級:13/27, 部長級:4/19, 課長級:10/57, その他:1/5)

I 各項目が参考になったかどうか



	5.たいへん参考になった	4.参考になった	3.ふつう	2.参考にならなかった	1.全く参考になかった	無回答	合計
1.学習・教育支援の取組み	33	54	19	2	0	0	108
2.電子ジャーナルにみる電子的資料の現状と今後	14	60	31	2	1	0	108
3.ライフラインとしての学術情報基盤の整備	10	66	30	1	0	1	107
4.パネル・ディスカッション	28	49	6	1	0	24	84
合計	85	227	86	6	1	25	407

II セミナーを受講して



	館長職	事務職	合計
1. 全体として有益だった	23	57	80
2. 参考になる題目とそうでないものがあった	3	21	24
3. 全体として参考にならなかった	0	0	0
無回答	2	2	4
計	28	80	108

【理由】

1. 全体として有益だった

(1) 館長相当職

- ・ 就任したばかりの私にとって、すべてのお話が参考になり、勉強になりました。
- ・ 規模が大きく異なる大学ですので、すべてではないものの大変有益でした。
- ・ 図書館の有り方、今後がわかって役に立ちそうである。
- ・ 図書館への新しい見方も聞けたので、考えるチャンスができてよかった。
- ・ それぞれの大学の問題点をどれだけ意識するかという点をあらためて認識。
- ・ 新米なので、すべてが参考になったと言えるが、内容は毎年同じようなものなのだろうか？すると図書館は慢性的危機か？
- ・ 国立大学以外の事例報告があったこと。パネル・ディスカッションは多様な意見がでて面白かった。
- ・ とくに「学生用」を中心とした ICU の図書館について参考になった。
- ・ ICU は学生の視点から、土屋氏は研究者の視点から、伊藤氏は経営管理の観点からの図書館問題がよく整理されて居た
- ・ 大学図書館への資源投与が細る中で、電子ジャーナルの費用増大に対応する必要について参考となる話を聞くことができた。また、ICU の試みは学生への教育サービスの充実に図書館が課す役割について参考となる示唆があった。
- ・ 現実問題と近未来問題の同時的提示が興味深い。
- ・ ICU の事例紹介と土屋氏の「将来の図書館の不要化」をめぐる議論は対立的であり、考えるヒントになった。伊藤氏の講演は 5/1 のセミナーを受けたもので、これも有意義であった。
- ・ 電子ジャーナルについては、問題点はわかっているので、ではどうすればよいのか？という話を聞きたかった。たとえば Born digital の保存をどのように考えていくのか？「経営情報」と一言でいわれても具体的にどういうことなのか？など、パネル・ディスカッションを通して少し理解できました。

(2) 事務職

- ・ 図書館活動を担うのが初めてであり、全てが新鮮であったから。
- ・ 新しい知見を得た。
- ・ タイムリーな内容で勉強になった。
- ・ セミナーのテーマにトピック性がある参考になった。
- ・ 現在業務で課題となっていることだから。
- ・ 考え方(情熱ある取り組みへの)。
- ・ 他大学の取り組みや図書館業務に携わる方の考え方等の話が聴けて良かった。
- ・ 大学図書館の役割や、他大学の状況を知ることができた。
- ・ 個別大学だけでは解を求められない事柄について、多様な提言をいただいた。

- ・大学全体としての問題意識が必要であることが理解できて有益であった。
- ・新しい図書館像と経営について、相反する現状の問題が明らかになるヒントとなった。
- ・三者三様の考えが聞けてよかった。
- ・提起された3本について、とても刺激的な話であり有益であった。
提起1については、本学でも導入したい事例が多く出され参考になった。
提起2については、大学図書館が将来無くなる危機感を抱いた。
提起3については、経営情報を使ってマネジメントする必要性を感じた。
- ・学生に魅力ある図書館に取り組んでいるICUの例は大変参考になりました。
- ・論文を書く、スキャナ、アメニティ、具体的事例で積極的。1つ1つに明確な意志を感じた。
- ・財政事情が厳しい中、これから取り組むべき事項についてヒントめいたものが得られた(電子ジャーナル関係)。
- ・本学でも図書館資料費の分析、特に大学運営費に対する割合等が必要と言われている。
- ・電子ジャーナルの統計は、出版社からIPアドレスの統計を出させればいいと思う。
- ・提起2-1(土屋教授)については、よくわからなかった。
- ・パネル・ディスカッションで理解が深まった。
- ・パネル・ディスカッションの中身が面白かった。
- ・今回のパネル・ディスカッションは、活発であり刺激的であった。いろいろな立場からの意見が出て面白かった。
- ・パネル・ディスカッションが充実していた。講演の補足にもなっていたし、よりつつこんだ議論、意見があって大変面白かった。
- ・質疑応答のみでなく、ディスカッションが行われたのは良い。

2. 参考になる題目とそうでないものがあった

(1) 館長相当職 なし

(2) 事務職

- ・中期目標・中期計画を立てる際の参考になる項目が多かった。
- ・インフォメーション・コモンズは、今後の図書館サービスの方向性を考える上で参考になった。
- ・学術情報の不可欠な施設となりうるのか。特に電子ジャーナル問題についての日本国全体の取組みの必要性を痛感したが、各サイドとくに国の考え方が示されてなく、きわめて行先不透明な中にある。
- ・パネル・ディスカッションの中で、参考になる討議が良かった。
- ・パネル・ディスカッションとして会場からの質問が多いのは結構だが、前半は質問内容が事実確認だけのものが多く、話題に連なりが欠けるのが残念であった。また、質問内容が必ずしもマネジメントに繋がらないのが多いのも一考を要する。

- ・全体テーマとしては、焦点が定まらない。
- ・話の内容が難しかった。
- ・内容によっては、分かりづらい(理解できない)ものがあった。
- ・全体として、既にあった情報の最新版ということが多かった(主に新任図書館長、図書系が初めての事務職対応ということではなかったのだらうが)。
- ・多額の寄付で新館を建てるという話は、宝クジに当たった話を聞くようなものだ。中期目標に役立つ話は少なかった。
- ・電子ジャーナルについては、先が読めないこともあり、関心はあるものの具体的な対策がとれないところがあるので、情報交換としては意味があると思うが、不安をあおることは避けて行くべき。
- ・図書館不要論は適当なのか(職員としては悲しい講演内容)。疑問に思う内容であった。

Ⅲ 今後のセミナーで希望されるテーマをご記入ください。

(1) 館長相当職

- ・インフォメーション・コモンズやラーニングコモンズの新しい姿
- ・電子ジャーナル問題は引き続きテーマとして欲しい。
- ・土屋氏の指摘にあったような、学術情報の電子化の進展が将来の大学経営に及ぼす影響について、もっと積極的な意見交換が必要であると感じた。
- ・図書館保存歴史資料の保存整理公開
- ・将来の図書館像
- ・大学における図書館の未来像(どう変わるか、どう変わるべきか)
- ・大学の特徴に応じた図書館像(共通部分とそうでない部分、制約条件に依存。制約の例:大学の規模、理・文、経営状態、etc)

(2) 事務職

- ・引き続き、学習支援機能の強化の方向性についてテーマを設定していただきたい。
- ・電子ジャーナルについては引き続き取り扱っていただきたい。
- ・電子ジャーナル関係は、急速な改善は見込めないと思われるので、来年も是非実施して欲しい。
- ・電子ジャーナルの契約のあり方
- ・図書館におけるデジタル資料と著作権
- ・図書スペースの狭隘化に関するアイデア等
- ・機関リポジトリの今後
- ・図書館はどうあるべきか
- ・大学経営と図書館経営
- ・情報基盤をどのように、どのような資源でもって形作り、魅力ある施設になしえるか。

- ・ 変革に向けての取組み
- ・ 次期中期目標について、具体的に。
- ・ 今回の副テーマである「次期中期目標・中期計画に向けて」を主テーマにし、さらに掘り下げた内容で希望する。各大学・年度計画も今後準備する必要があるため。
- ・ 目標・計画と評価(特に評価について)
- ・ 図書館職員の人材育成 [2名]
- ・ 図書館員の人材確保・育成
- ・ 図書館における外注化 ―図書館職員の必要性―
- ・ 図書館員の専門性、図書館員と一般職員の交流人事
- ・ 大学職員の中での図書館の存在価値を高める方法
- ・ 管理職でない図書館職員がやる気・危機感を持つための方法
- ・ 教員との連携による図書館活動について、教育者である館長からの意見をもとに協議して欲しい。
- ・ 社会連携と大学図書館など(地域間コンソーシアムとの関係)
- ・ 大学・大学図書館の地域貢献
- ・ 国際交流
- ・ 外から見た図書館的なテーマ
- ・ ユーザ(教員・学生)から見た今後の図書館の有り方(要望) ―電子ジャーナルと紙媒体との狭間の時代―

IV セミナーのご感想、ご希望、ご意見等を自由にご記入ください。

(1) 館長相当職

- ・ 電子ジャーナルは「情報商品」と言えるものだと思いますが、この市場はモノの商品と価格の決まり方がかなり異なるようです。専門外のことなのでよく分かりませんが、現在の市場は独禁法に抵触するものかどうか知りたいと感じました。
- ・ 興味深かった。
- ・ 参加者が種々であり(経験 etc.を含めて)、必ずしもかみあいがよくなかったが、他方で参考になる面が多かった。
- ・ リポジトリ化日本語図書で行きましょう。
- ・ 休憩が多すぎるように思います。学生でも 90 分は我慢している(?)ので。半日のセミナーなら、休憩は 1 回にして、提起 2 の話をもう少し長くして欲しかったです。

(2) 事務職

- ・ 有益でしたので、これからも継続してほしい。
- ・ 今後もこのようなセミナーを希望します。係長や主任レベルを対象としたセミナーもいいのではないのでしょうか。

- ・ 活発な意見交換が行われ、継続的实施を期待しています。
- ・ 勉強になりました。
- ・ 今回のセミナーの内容はとても参考になった。関係者の皆様にお礼を申しあげたい。
- ・ 議論が国大図協の活動につながることを期待。
- ・ 経営情報の大切さを痛感した。
- ・ パネリストの発言がオーバーであるが、明瞭でわかりやすかった。
- ・ 規模に関係なく共通的な内容を取り上げていただきたい。
- ・ テーマである「次期中期目標・中期計画に向けて」の具体的な取組み例などの話があればわかりやすかったと思われる(特に図書館業務に不慣れな者には・・・)。
- ・ 図書館経験が少ない館長等にとっては、前提となる知識が足りず、理解不足もしくは誤解につながる可能性があるかもしれません。
- ・ 図書系の者としては、むしろ図書館経験が少ない図書館長や一般の研究者の意見を知る機会は貴重。パネリストに一般研究者を含めることも有効かと思われます。
- ・ パネル・ディスカッションが少し散漫であった。
- ・ 図書館マネジメントとしての題目は慎重にあるべきである。
- ・ 人選に対して疑問である(いつも同じ顔！)発展がない。
- ・ 図書館は外の人からどう見られているのか。外の人には大学内外も含めて、経営の視点であるとか顧客サービスの在り方であるとか。「図書館の人」による「図書館の話」はもう言いつくされているのでは。新たな視点のヒントをもらわないと改革が遅れるのではと思っています。



以上

平成 20 年 9 月 1 日

国立大学図書館協会
会員館 館長 各位

国立大学図書館協会
人材育成担当理事
人材委員会委員長
京都大学附属図書館長
大西 有三

図書館職員の研修事業に関する調査について（依頼）

平素より、国立大学図書館協会人材委員会の活動にご理解・ご協力いただき、感謝申し上げます。

さて、先の総会でご承認いただきましたとおり、人材委員会では平成 20 年度の事業計画として「人材育成事業のあり方の検討」を重点事項のひとつに挙げています。その基礎的なデータ収集のため、図書館職員の研修事業に関するアンケート調査を実施することとしました。

なお、平成 18 年度から 3 年間の事業として実施している国立大学図書館協会海外派遣事業について、理事会（5 月 16 日開催：平成 19 年度第 4 回）で、本委員会から事業継続の提案をいたしましたところ、会員館の意見等を聴取のうえ、秋の理事会で再度協議することとなりました。このため、特に海外派遣事業についてのお考えをお聞きする内容となっております。

つきましては、別添の調査票にご記入いただき、平成 20 年 9 月 18 日（木）まで下記回答先宛、電子メールにてご回答いただきますようお願い申し上げます。

回答及び問い合わせ先：

国立大学図書館協会
人材委員会人材育成事業グループ
広島大学図書館 学術情報企画グループ 白木
〒739-8512 東広島市鏡山 1-2-2
Tel.082-424-6201 FAX.082-424-6211
E-mail: tshiraki@hiroshima-u.ac.jp

図書館職員の研修事業に関する調査

各設問に対しては、貴機関としての立場で回答願います。
* 回答は本紙にご記入の上、ファイル添付でお送りください。
(該当する選択肢の□を■に変更。その他意見等の自由記述欄は、複数行・ハミダシも可)

・貴機関名および回答された方の連絡先について

機関名	
回答者の連絡先	
所属部署	
氏名	
電話番号	
電子メール	

・全国規模の主要な研修事業について

大学図書館職員を対象とする全国規模の主要な研修事業として、現在、以下のものがあります。

海外長期派遣事業（以下「海外長期」という。）

国立大学図書館協会（以下「国大図協」という。）主催の派遣事業。平成18～20年度は、イリノイ大学モートンソンセンターのアソシエイト・プログラム（8週間）への研修派遣を実施。（文末の備考をご参照ください）

海外短期派遣事業（以下「海外短期」という。）

国大図協主催の派遣事業であり、諸外国の先進的な図書館活動、施設等に関する調査・研究のための短期派遣（1週間から10日間）。（文末の備考をご参照ください）

大学図書館職員長期研修（以下「国内長期」という。）

筑波大学主催による長期研修（2週間）。集合研修により、中堅職員に学術情報とマネジメントに関する最新の知識を教授、図書館経営・情報サービスのあり方への再教育を行う研修。

（<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/choken/> をご参照ください）

大学図書館職員短期研修（以下「国内短期」という。）

国立情報学研究所主催による短期研修（4日間）。集合研修により、若手職員に今後の図書館運営を担う要員となる上に必要な図書館業務の最新の知識を習得する研修。

（<http://www.nii.ac.jp/hrd/ja/librarian/index.html> をご参照ください）

なお、現状では各研修事業の参加費用（旅費）については、☐が主催機関の全額負担、☐は各所属機関の全額負担となっています。

Q 1 上記 ～ の各研修事業をご存知でしたか。（研修事業ごとにお答えください（以下の設問も同様）

【海外長期】【海外短期】【国内長期】【国内短期】

- | | | | | |
|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ・ はい | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・ いいえ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Q 2 【Q1で「はい」とお答えいただいた研修事業に対してのみ】

事業内容の詳細（内容、期間、参加資格、費用負担等）までご存知でしたか。

【海外長期】【海外短期】【国内長期】【国内短期】

- | | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ・ 詳細まで知っている | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・ 事業の存在のみ知っている | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Q 3 貴機関では、職員を上記の研修事業に参加させることができますか。

【海外長期】【海外短期】【国内長期】【国内短期】

- | | | | | |
|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ・ はい | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・ いいえ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Q 4 【Q 3で「いいえ」とお答えいただいた研修事業に対してのみ】

参加させられない主な理由は何ですか。（複数回答可）

【海外長期】【海外短期】【国内長期】【国内短期】

- | | | | | |
|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ・研修期間が長い | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・人員の余裕がない | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・対象者がいない | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・費用負担が大きい | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

（出張費用のみでなく、代行者の臨時職員費用等含む）

・その他

--	--	--	--

Q 5 上記の研修に対するお考えを選択してください。

【近い意見選択（複数可）、その他の意見自由記述】

【海外長期】【海外短期】【国内長期】【国内短期】

- | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ・職員の資質向上にとって必要である | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・大学独自の派遣は困難なため、
国大図協の事業は意義がある | ☐ | ☐ | - | - |
| ・希望者がいない | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・業務上必要がない | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ・業務に支障を生じる恐れがある | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

・その他

--	--	--	--

・国大図協の海外派遣事業について

Q 6 海外長期の継続についてのお考えを選択してください。

【近い意見選択（複数可）、その他の意見自由記述】

- ☐ 大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。
- ☐ 参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。
- ☐ 外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。
- ☐ 所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。
- ☐ その他のご意見

--

Q 7 海外短期の継続についてのお考えを選択してください。

【近い意見選択（複数可）、その他の意見自由記述】

- ☐ 大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。
- ☐ 小規模大学でも応募することができ、短期派遣の人数を増やすなどの強化が望ましい。
- ☐ 短期的な海外派遣は、各大学に委ねるべきで、国大図協の事業としての意義は小さい。
- ☐ グループ派遣（異なる大学から数名程度）も可能とすれば、応募しやすく成果も高められる。
- ☐ グループ派遣は、個々の責任が希薄となり、成果が期待できないので望ましくない。
- ☐ その他のご意見

--

．貴機関独自の職員海外派遣について

Q 8 貴機関には、国大図協の海外派遣事業以外に図書系職員を海外に派遣する機会がありますか？

☐ はい

☐ いいえ

Q 9 最近３年間で、貴館の職員を海外派遣した実績があればご記入ください。

平成 1 7 (2005) 年度		名	国名	
平成 1 8 (2006) 年度		名	国名	
平成 1 9 (2007) 年度		名	国名	

Q10 派遣者の選出にあたり、重視した事項を選択してください。（複数回答可）

☐ 経験年数

☐ 実績

☐ 将来性

☐ 語学力

☐ 希望

☐ 業務との関連

☐ コミュニケーション能力

☐ その他

．図書館職員の研修事業全般について

Q11 研修についてのお考えを選択してください。

【近い意見選択（複数可）、その他の意見自由記述】

- ☐ 業務に直結する研修機会(目録講習会など)の確保が重要である。
- ☐ 最新の動向や事例を学び、業務改善機会や企画力を得ることが重要である。
- ☐ 図書館経営・情報サービスの在り方についての再教育が重要である。
- ☐ 国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えることが重要である。
- ☐ 研修を機会とする人的ネットワークの形成が重要である。
- ☐ 研修実施後の評価が重要である。(主催機関・受講者・派遣機関)
- ☐ その他のご意見

Q12 現状に対する評価を選択してください。

【近い意見選択（複数可）、その他の意見自由記述】

- ☐ 全国、地区・県の各規模で研修が適切に開催されている。
- ☐ 全国規模の研修事業の充実が必要である。
- ☐ 地区・県規模の研修の充実が必要である。
- ☐ 初任者・中堅・管理職等の階層別に研修が適切に開催されている。
- ☐ 初任者向け研修の充実が必要である。
- ☐ 中堅職員向け研修の充実が必要である。
- ☐ 管理職向け研修の充実が必要である。
- ☐ 研修会が多すぎ、整理が必要である。
- ☐ その他のご意見

Q13 その他、研修全般・各種研修について、何かご意見がありましたらご記入ください。

（以上）ご協力ありがとうございました。

(備考)

1) 国立大学図書館協会海外派遣事業

国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えた人材の養成が緊急の課題との認識の下で国立大学図書館協会が会員館に所属する職員を海外に派遣して調査・研究させ、職員の資質向上、育成を図ることおよびその成果を会員に普及させることを目的とした事業。

実施要領等は、本協会HP (<http://www.soc.nii.ac.jp/anul/>)に掲載。

派遣内容は以下のとおり。

(1) イリノイ大学モートンソンセンターのAssociates Program (8週間)

(2) 諸外国の先進的な図書館活動、施設等に関する調査・研究 (1週間～10日前後)

実施期間は平成18年度から平成20年度までの3年間で、実績は以下のとおり。

海外派遣事業応募採択状況

	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	応募	採択	応募	採択	応募	採択
(1) イリノイ大学 モートンソンセンター	3	1	1	1	3	1
(2) 諸外国の先進的な事例の 調査・研究	1	0	0	0	1	1

なお、海外派遣事業は、法人化以前(平成10～14年度の5年間)にも実施され、毎年2名の加盟館職員が海外に派遣された。古くは、図書館員の海外派遣に活用された制度として文部科学省在外研究員制度(すでに廃止)があり、昭和50年度から二十数年間ほぼ毎年1-2名の図書館職員が海外研修を経験した。

2) イリノイ大学モートンソンセンター アソシエイト・プログラム (Associates Program)

イリノイ大学モートンソンセンターの国際図書館員研修プログラム。例年秋に開講され、研修期間は8週間。プログラムは大きく(1)イリノイ大学図書館情報学大学院教員等による講義、(2)図書館及び関連機関訪問、(3)現地図書館員等による業務説明、意見交換および交流、(4)他図書館での短期研修(Host Visit)から構成される。

なお、モートンソンセンターのアソシエイト・プログラム修了者は、帰国後、シンポジウムや短期研修など各種講演会や研修の講師を務め、「大学図書館研究」に論文を掲載するなど活躍している。

(参考) 私立大学図書館協会の海外研修事業

私立大学図書館協会では、海外派遣研修と海外集合研修を実施されている。このうち、海外派遣研修は、国立大学図書館協会と同じくモートンソンセンターアソシエイト・プログラムに職員を参加させるもので、平成15年から毎年1名を派遣。海外集合研修は、協会の国際図書館協力委員会が時期・目的・訪問先等を設定し、参加者を募集して実施されており、平成15年以降、毎年5～8名程度を派遣している。

(私立大学図書館協会 国際図書館協力委員会のHP <http://www.jaspuil.org/kokusai-cilc/index.html>より)

「図書館職員の研修事業に関する調査」集計結果

20090925 回答数 91/91 集計終了

平成20年9月実施 国立大学図書館協会人材委員会

Q1・2 主要な研修の認知度

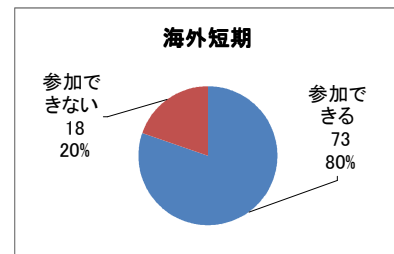
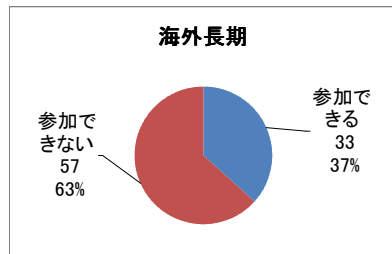
	知っている	知らない
海外長期	91	0
海外短期	88	3
国内長期	91	0
国内短期	91	0

知っている	
詳細まで	存在のみ
53	38
49	41
86	5
86	5

Q3 研修参加の可能性

	参加できる	参加できない
海外長期	33	57
海外短期	73	18
国内長期	82	9
国内短期	87	4

選択なし 1



Q4 参加させられない理由

海外長期	選択数
研修期間が長い	27
人員の余裕がない	50
対象者がいない	21
費用負担が大きい	22
その他	2

海外短期	選択数
研修期間が長い	0
人員の余裕がない	10
対象者がいない	11
費用負担が大きい	7
その他	2

国内長期	選択数
研修期間が長い	2
人員の余裕がない	6
対象者がいない	5
費用負担が大きい	2
その他	0

(その他の理由)

- むしろ半年とか1年にした方が代行要員の手配がしやすいのではないか。
- 英語による研修プログラムに耐えられる英語力を有する人材が少ない。
現中期計画期間中では、大学内での合意が得にくい。次期中期計画で、図書館職員の専門性向上を明確にしてからと計画している。

(その他の理由)

- 時期、本人の意欲によっては参加可能性有り
- 調査対象とする施設等に対する情報不足

規模別集計は、学術情報基盤実態調査付表「規模別大学一覧表」(H18.5)による
(規模別集計) A 17大学 B 18大学 C 26大学 D 25大学、その他 大学以外 5機関

詳細まで知っている						存在のみ知っている						知らない			
A	B	C	D	その他		A	B	C	D	その他		A	B	C	D
14	14	14	8	3	3	4	12	17	2	0	0	0	0	0	0
14	12	12	8	3	3	6	14	17	2	0	1	2	0	0	0
17	17	24	23	5	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0
17	17	23	24	5	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0

(規模別集計)

	参加できる					参加できない				
	A	B	C	D	その他	A	B	C	D	その他
海外長期	11	5	9	6	2	6	13	16	19	3
海外短期	17	11	23	17	5	0	7	3	8	0
国内長期	17	17	25	19	4	0	1	1	6	1
国内短期	17	18	25	22	5	0	0	1	3	0

(地区別集計)

海外長期	北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
参加できる	4	2	5	7	2	2	6	1	4
参加できない	3	5	6	7	6	6	9	9	6

海外短期	北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
参加できる	5	4	10	11	7	5	14	7	10
参加できない	2	3	1	3	1	3	1	3	1

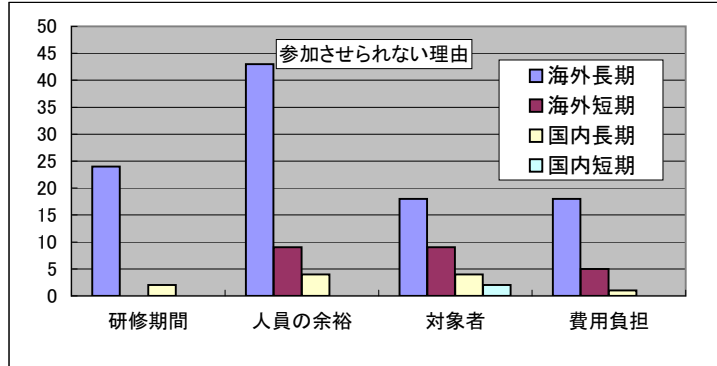
(規模別集計)

海外長期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	3	4	7	11	2
人員の余裕がない	4	8	17	18	3
対象者がいない	4	8	4	4	1
費用負担が大きい	2	6	4	10	0
その他	1	1	0	0	0

海外短期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	0	0
人員の余裕がない	0	1	2	7	0
対象者がいない	0	5	2	4	0
費用負担が大きい	0	2	0	5	0
その他	0	1	0	1	0

国内長期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	2	0
人員の余裕がない	0	0	1	4	1
対象者がいない	0	1	0	3	1
費用負担が大きい	0	0	0	2	0
その他	0	0	0	0	0

国内短期	選択数
研修期間が長い	0
人員の余裕がない	0
対象者がいない	4
費用負担が大きい	0
その他	0



国内短期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	0	0
人員の余裕がない	0	0	0	0	0
対象者がいない	0	0	1	3	0
費用負担が大きい	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0

Q5 主要研修に対する意見

海外長期	選択数
資質向上に必要	57
国大図協の事業に意義	71
希望者がいない	19
業務上の必要なし	4
業務に支障を生じる	49

(その他の意見)

- モーテンソンセンターの研修目的、研修内容が、国立大学図書館職員の資質向上に適したものか疑問である。
- 語学面で対象者がいない。
- 非英語圏の図書館職員向けの研修にあえて参加する意義は薄いのでは、という疑問を感じる
- 必ずしも図書館職員に資する研修内容ではない
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

海外長期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	12	13	16	14	2
国大図協の事業に	11	16	21	20	3
希望者がいない	3	5	5	5	1
業務上の必要なし	2	1	0	1	0
業務に支障を生じる	7	9	13	18	2

海外短期	選択数
資質向上に必要	65
国大図協の事業に意義	64
希望者がいない	14
業務上の必要なし	2
業務に支障を生じる	8

(その他の意見)

- 海外出張の適正を持った者は少なく、参加しやすい工夫が必要
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

海外短期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	16	13	16	16	4
国大図協の事業に	9	14	21	17	3
希望者がいない	1	3	5	5	0
業務上の必要なし	1	0	0	1	0
業務に支障を生じる	2	1	2	3	0

国内長期	選択数
資質向上に必要	85
希望者がいない	1
業務上の必要なし	0
業務に支障を生じる	13

(その他の意見)

- 特に有用な研修と位置づけており、該当者には参加させている
- 他館職員とのネットワーク形成に有益である。
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

国内長期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	17	17	26	20	5
希望者がいない	0	0	0	1	0
業務上の必要なし	0	0	0	0	0
業務に支障を生じる	0	1	1	10	1

国内短期	選択数
資質向上に必要	86
希望者がいない	0
業務上の必要なし	0
業務に支障を生じる	0

(その他の意見)

- 図書館職員の基礎研修と位置づけている
- 他館職員とのネットワーク形成に有益である。
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

国内短期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	17	17	25	22	5
希望者がいない	0	0	0	0	0
業務上の必要なし	0	0	0	0	0
業務に支障を生じる	0	0	0	0	0

Q6 海外長期の継続について

海外長期の継続について	選択数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	66
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	20
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	23
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	10
その他のご意見	14

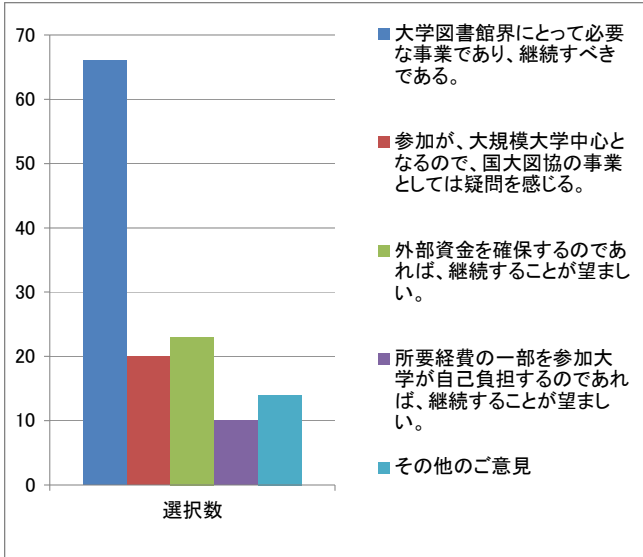
(規模別集計)

A	B	C	D	その他
11	14	20	16	5
6	3	5	6	0
6	5	8	4	0
2	2	3	3	0
4	4	2	4	0

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
5	4	11	7	6	4	14	8	7
1	2	1	4	2	1	1	3	5
1	3	1	5	2	3	0	5	3
0	1	0	0	2	1	1	1	4
2	0	2	2	2	3	0	2	1

- (その他のご意見)
- 現行のアソシエイツ・プログラムにはあまり魅力を感じない。研修者の必要に応じた機関に長期間研修できることが望ましい。
 - 派遣期間が長過ぎると思われる
 - 継続していくには、資金の確保、応募者を増やすための方策が必要
 - モーテンソンセンターの研修目的、研修内容が、国立大学図書館職員の資質向上に適したものか疑問である。
モーテンソンセンターに限定せず、もう一度再検討したらどうか。
 - こうした研修の枠組みは必要と考えますが、人員に余裕がなく職員を参加させることが難しい大学も多いのではないかと思います。
参加者の成果が、より幅広く還元されることが望まれます。
 - 大規模大学からの派遣が望ましい。
 - 継続が望ましいが、単に海外で勉強するだけの研修は疑問である。
国立大学の図書館の海外連携につながるような工夫がなされるべきではなからうか。
 - 小規模大学では、必要最低限の職員で通常業務を行っているため、研修期間中の通常業務に支障を来すことが予想される。
ただし事業としては、小規模大学が独自に海外派遣することは極めて困難であるので、国大図協の主催事業として継続することが望ましい。
 - 職員の資質向上のため、必要な事業と考えるが、一方中小規模大学の立場としては、担当枠を超えた業務連携体制がとれたとしても、業務に支障を生じる恐れが少なからずあるため、現状では職員を参加させるににくいです。
 - 参加者個人の資質向上になっても、大学図書館の業務に反映されるのかは疑問。
 - 応募者数が少なく、継続に疑問を感じる。
 - 派遣事業の成果が、協会全体の発展に資するには時間が必要。継続は望ましい。
各大学が主体的に海外長期の派遣をするのが望ましい。それを促進させる意味で、経費の一部を協会が助成するという構図が望ましい。
そのために協会が外部資金を獲得できるとさらに望ましい。
 - 業務への支障を懸念する。
 - 大規模大学のみならず幅広く募集し、費用負担の補助があれば良い。



(海外長期の継続について「選択肢」の重複状況) その他を除く

海外長期の継続について	計	回答パターン											
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	66	■	■	■	■	■	■	□	□	□	□	□	□
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	20	□	■	□	□	□	■	■	■	■	□	□	□
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	23	□	□	■	□	■	■	□	■	□	■	□	□
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	10	□	□	□	■	■	■	□	□	■	□	■	□
回答会員数	47	4	7	4	2	2	8	5	1	7	1	3	

(Q3において、海外長期に「参加できない」とした館のご意見) 57機関

Q5. 海外長期への意見	選択数
資質向上に必要	28
国大図協の事業に意義	43
希望者がいない	16
業務上の必要なし	4
業務に支障を生じる	41

Q6. 海外長期の継続についての意見	選択数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	39
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	13
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	18
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	7
その他のご意見	10

(規模別集計)

A	B	C	D	その他
3	8	8	9	0
3	11	11	16	2
3	5	3	4	1
2	1	0	1	0
5	8	10	16	2

A	B	C	D	その他
4	9	13	10	3
3	3	1	6	0
3	5	6	4	0
2	1	2	2	0
3	3	2	2	0

(Q3において、海外長期に「参加できる」とした館のご意見) 33機関

選択数	A	B	C	D	その他
29	9	5	8	5	2
28	8	5	10	4	1
3	0	0	2	1	0
0	0	0	0	0	0
8	2	1	3	2	0

選択数	A	B	C	D	その他
27	7	5	7	6	2
7	3	0	4	0	0
5	3	0	2	0	0
3	0	1	1	1	0
4	1	1	0	2	0

Q7 海外短期の継続について

選択肢	選択数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	67
小規模大学でも応募することができ、短期派遣の人数を増やすなどの強化が望ましい。	49
短期的な海外派遣は、各大学に委ねるべきで、国大図協の事業としての意義は小さい。	9
グループ派遣(異なる大学から数名程度)も可能とすれば、応募しやすく成果も高められる	41
グループ派遣は、個々の責任が希薄となり、成果が期待できないので望ましくない。	10
その他のご意見	7

(規模別集計)

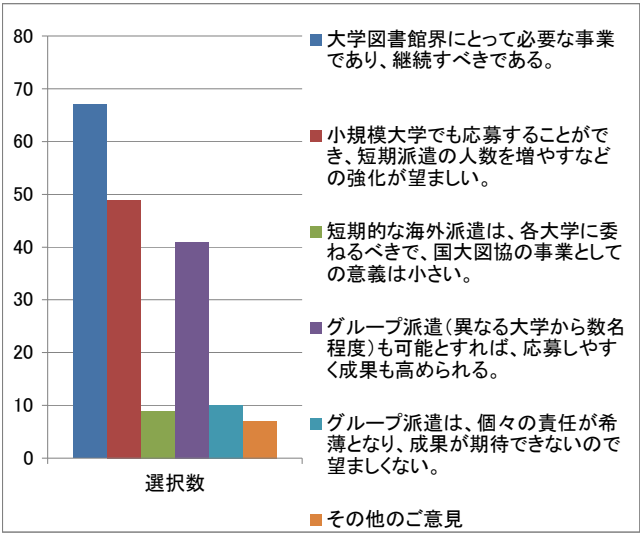
A	B	C	D	その他
14	12	18	18	5
11	7	13	15	3
3	2	1	3	0
7	12	9	11	2
5	0	3	2	0
3	2	1	1	0

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
6	3	11	10	7	4	14	6	6
3	3	3	7	4	6	10	5	8
1	2	0	1	1	0	0	2	2
2	5	4	3	4	6	9	6	2
1	1	0	4	1	1	0	1	1
0	0	1	1	2	0	1	1	1

(その他のご意見)

- 国大図協として派遣の調査テーマを決めて募集したり、海外シンポジウム等への参加に対しても募集してはどうか。
- 費用面での援助が必要。
- 海外出張を実質的に行う資質を持った者は(特に地方の場合)少なく、ボトムアップのための工夫が必要である。
ex. 経験者+初めての者の組合せなど
- 人事交流の少ない大学では、他大学の知人が少なく、異なる大学の職員によるグループを自発的に形成することが難しい職員がいることも考えられる。
希望する職員がテーマを決めて同行者を募る呼びかけができるメーリングリストなどの仕組み(DRFのような)も必要であろう。
- 長期派遣費用をまわすことにより、短期派遣者数を複数化でき、派遣者間の交流も深まるなど、派遣効果を高めることができる。
- 学内の事業で優先的に実施すべきと考えている。
学内合意が得にくい図書館特有のテーマ(協会全体としては共通する重要テーマ)の場合には、協会が実施する意識がある。
- 国内の研修を、より充実願いたい。



Q8 独自に海外派遣する機会の有無

	回答数
ある	45
ない	45

選択なし 1

(規模別集計)

	A	B	C	D	その他
ある	15	10	11	5	4
ない	2	8	15	19	1

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
2	3	6	8	4	4	7	6	5
4	4	5	6	4	4	8	4	6

Q9 海外派遣の実績

	派遣人数
H17	62
H18	63
H19	51

派遣先

アメリカ	31	ドイツ	5
オーストラリア	14	ベトナム	3
イギリス	13	ノルウェー	2
韓国	8	ポルトガル	2
カナダ	6	中国	2
シンガポール	6	台湾	2
スウェーデン	5	イタリア	2
オランダ	5		

以下、1

タイ	香港	インド	北欧
スリランカ	フィンランド	マレーシア	フィリピン
フランス	タイ	デンマーク	ニュージーランド

(規模別集計)

	A	B	C	D	その他
H17	37	11	2	3	9
H18	32	7	8	3	13
H19	37	3	3	0	8

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
5	0	11	13	3	1	6	14	9
3	0	5	19	3	7	8	12	6
3	0	8	9	4	1	10	10	6

Q10 派遣者の選出

	経験年数	実績	将来性	語学力	希望	業務関連	コミュニケーション能力
選択数	10	17	22	24	13	27	8

(その他)

- 海外との実質的な連携のための派遣が主であった。また、一名は本人の科研費による出張であった。
- 本学の海外実地研修制度の選考規程(全職員対象:成績優秀者)による(平成20年度2名)
- 研修テーマ
- 海外派遣はしていない
- 実績がないので事項なし。

Q11 研修に対する考え方

選択肢	選択数
業務に直結する研修機会(目録講習会など)の確保が重要である。	66
最新の動向や事例を学び、業務改善機会や企画力を得ることが重要である。	86
図書館経営・情報サービスの在り方についての再教育が重要である。	66
国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えることが重要である。	42
研修を機会とする人的ネットワークの形成が重要である。	64
研修実施後の評価が重要である。(主催機関・受講者・派遣機関)	33
その他	6

(規模別集計)

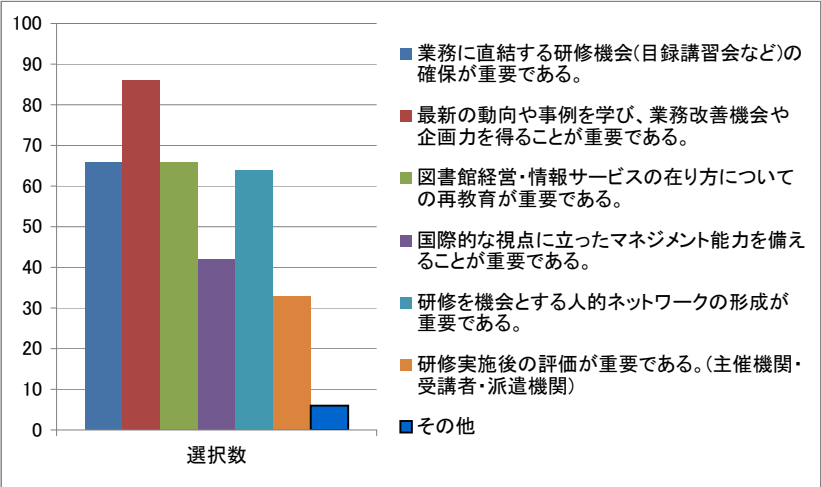
A	B	C	D	その他
14	12	18	20	2
15	17	25	24	5
16	14	20	14	2
10	13	10	6	3
11	12	19	17	5
7	9	8	8	1
3	3	0	0	0

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
6	5	6	10	7	6	10	9	7
7	7	10	13	7	8	14	10	10
4	7	8	8	6	7	9	7	10
2	3	9	8	3	5	4	5	3
5	4	9	9	5	7	12	8	5
0	3	5	5	3	5	5	3	4
0	0	1	0	1	1	0	1	2

(その他のご意見)

- 国大図協、NII等による図書館職員に対する各種研修の位置づけ、研修全体の考え方を広めるための方策が必要ではないか。
- 大きく言うと、上記の質問項目で不要なものはなく、可能であれば(大変困難でしょうが)これらを網羅することが望ましい。
- また、非管理職の職員に還元できるような国大図協独自の専門研修の企画が不足しているように感じる。
- 研修の目的、対象者によりいづれも必要であると考えます。
- 業務に限らず家庭等の事情で長期出張できない人もいますので、SCSやe-learning等により学習できるコンテンツを増やしてほしい。
- 大学内での図書館職員の専門性を明確に位置づけられる内容であることが重要。
- どのような職員を育成するのか、そのためにどのような研修を行うのか等要員養成、研修の体系化がなされていない。



Q12 現状に対する評価

選択肢	選択数
全国、地区・県の各規模で研修が適切に開催されている。	29
全国規模の研修事業の充実が必要である。	14
地区・県規模の研修の充実が必要である。	38
初任者・中堅・管理職等の階層別に研修が適切に開催されている。	19
初任者向け研修の充実が必要である。	25
中堅職員向け研修の充実が必要である。	54
管理職向け研修の充実が必要である。	24
研修会が多すぎ、整理が必要である。	2
その他	11

(規模別集計)

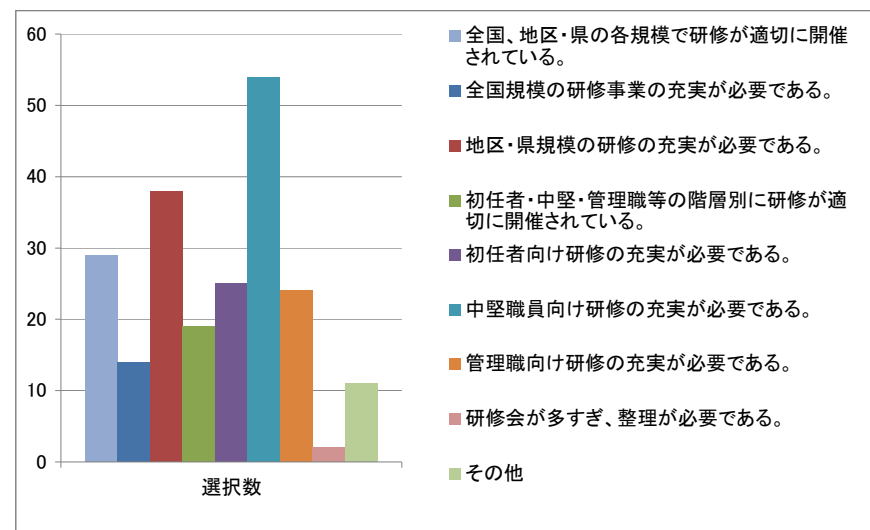
A	B	C	D	その他
6	6	8	9	0
3	1	5	4	1
5	8	11	11	3
4	4	4	6	1
4	6	6	7	2
10	8	18	14	4
4	5	4	9	2
0	1	1	0	0
5	1	2	2	1

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
4	3	3	2	1	3	7	5	1
1	0	1	2	2	1	3	1	3
3	4	4	6	5	3	2	3	8
2	2	1	4	1	2	4	2	1
3	3	2	2	4	2	2	3	4
5	5	5	9	4	6	8	4	8
3	3	2	4	3	3	2	1	3
0	0	0	1	0	1	0	0	0
1	0	2	2	1	0	1	2	2

(その他のご意見)

- 関東・関西圏と地方とでは研修機会の格差がある上、参加するための旅費の工面が大変である。
全国規模の研修事業を地方でも開催する、旅費を援助する等の配慮に期待したい。
- 初任者向け集合短期研修(フレッシュ・パーソン・セミナーの充実等)、長期研修以外に短期の係長級職員向け研修を検討してはどうか
- 参加し易いよう研修期間に偏りがないことが望ましい。
- 研修会の開催回数は少なくないものの、研修の内容が類似していることも多いように感じます。
- 欧米に人を派遣するのはいいが、欧米の動向をキャッチして、初心～中堅層に教授できる各地区単位の管理職(指導層)の養成と役割の再認識(養成は無理にしても再認識は必要)が必須と感じる。
- 短期研修と長期研修はあるが、中堅職員が研修する機会が少ない。社会の変化に対応できるように中堅職員が研修できる場(シンポジウム等)を提供すべきでないか。
- 幹部候補(補佐・係長級)対象のマネジメントに関する研修が望まれる。
- 国大図協シンポジウムが合流するとして国公私立協力委員会のシンポジウムについて、関東以外での開催等もご検討いただきたい。
- 人数制限があり、仕方がないかもしれないが、小規模大学では、参加順がなかなか回って来ず、研修を受けられない職員がでてくるのは疑問である。
- Q11その他の意見を実現する必要がある。
- 地区・県レベルでの研修は必要かと思われるが、どこも人員が少ない中、企画/準備から開催まで漕ぎ着けることは、主催機関・団体にはかなりの負担と感じられる。
- 一部の大学や機関に任せるのではなく、大学図書館全体で研修について継続的に考えていくことが重要であると思います。



Q13 研修全般・個別研修に関するご意見

- 特になし(3件)
- 小規模大学では業務上研修に参加できない場合もあるので、オンライン研修なども取り入れてはどうでしょうか。
- 館内での自主的な勉強会を盛り立てる工夫をしたい。
- 年度当初に年間の研修計画日程だけでも把握できると計画を立てやすい。
- キャリアを構築するための研修と業務遂行に必要なスキルを身につける研修との位置づけを明確にし、比較的早いうちから、自らのキャリアデザインを意識して研修に参加できるようにすべき。
研修全般の位置づけ、キャリアデザインに関するシンポジウム、セミナー等を開催してはどうか。
- 特にありません。
- 海外短期をどの大学でも実現可能なかたちにしてみたい。
- 各地区単位で、メタデータやFRBR、オープンアクセス、次世代目録、ERMSなどの次の図書館の課題について独自に研修を実施する力量があるかどうかかなり疑問である。
これはとりもなおさず、全体として外部研修の構成や専門職としての養成が課題となっていることの証左ともいえる。図書館情報学の識者などとも協働して、こうした課題に当たることが必要とも感じます。
- 人員、予算が削減される中、研修への派遣が難しくなっているが、できるだけ研修の機会を確保したいと考えている。参加しやすい研修の開催が望ましい。
- 現在までも多くの研修会に参加してきた職員が、職場内で研修成果を活かした対応ができているか、が疑問である。研修参加者に研修成果を不定期に評価する必要がある。
中小規模校では情報系センターとの統合も視野にあり、図書館職員は「図書系」職員のみでなく、情報技術研修の充実が望まれる。
- 国立国会図書館遠隔研修ポータルのように、図書館職員の研修受講機会を増やし、広報して、各職員の自己研鑽意欲を高められるような工夫がなされると良いと思います。
- 海外への研修は、将来への投資であり、海外研修の成果も出始めている。海外研修の必要性を大学図書館界全体で認識し、今後も海外研修を継続すべきである。
- 国内外、国公私立大学、類似業種など様々な刺激が必要であり、従来にもまして「人」への投資の重要性が増している。
- ・長期の研修については以前より期間が短縮される傾向にあるが、日常業務を離れてリカレントを行う意義は依然として大きいと思われるので、際限のない短縮化は避けるべきである。
・研修会の講義内容や資料を国大図協ホームページ等から利用可能な仕組みを作してほしい。
・海外研修について、自館で派遣の難しい中小規模の大学について参加条件のハードルを下げて、半強制でもよいので事業を継続すべきだと思う。
・派遣だけでなく、海外からの受入も実施することも、メリットは大きいと思う。
- すべての国立大学で、図書館職員の専門性向上のための長期的な海外研修や専門的研修を展開するのが望ましい。その環境形成を促進するために協会の助成が機能するのが望ましい。
本学図書館は、本学の個性にマッチした図書館活動を展開しており、相応の評価を得ていると自負しているが、この特長をさらに発展させるためには、海外研修(職員交流)や貴重資料等の専門的研修は必須と考えている。国大図協による経費の一部助成があると、学内における経費獲得や合意形成に大変効果的であると考えている。
- 準備等の人的な面や会場としての地の利、また研修の内容など種々の事情から、開催館(会場)が大規模館中心になってしまうのは仕方がないかもしれないが、研修内容によっては、中・小規模館を会場として研修を行うことも益があるのではないかと考えている。
- 公募等、従来の採用方法によらない職員もいることから、それを考慮した研修会の企画や開催方法についてもご考慮願いたい。
- 地方の小規模大学では人員の余裕がなく、海外研修・短期派遣事業や長期研修にさえ参加できない。
また、国では少子化対策を推進しているが、国大図協では配慮することなく、子育て中の女性は研修にさえ参加できない。年齢制限撤廃等の救済措置を講じてほしい。
- 研修実施主体は、それぞれ異なるが各大学が研修に参加させる際の判断材料とするため、年間を通して実施予定の各種研修事業が一覧できるような情報提供を希望する

海外派遣事業継続についての再提案

平成 20 年 10 月 17 日

国立大学図書館協会人材委員会

1. 海外派遣事業継続についての再提案

1) 海外派遣事業を継続実施する。

長期派遣は、モートンソンセンターの研修受講以外の企画も可能とする。

短期派遣は、派遣者を若干名とし、グループ派遣も可能とする。

2) 財源として、国大図協の経費（経常経費及び基金）、その他外部資金を充てることとし、外部資金の確保方策を早急に検討する。

2. 経緯

H17.10.27	平成17年度第3回理事会	海外派遣事業の提案
H18. 1.27	海外派遣事業関連規程制定	平成18-20年度の3年間の事業として開始
H18.10.26	平成18年度第3回理事会	海外派遣事業の延長について協議
H20. 5.27	平成19年度第4回理事会	人材委員会から海外派遣事業継続を提案
H20. 9	アンケート調査を実施	

3. アンケート結果からの方向性（集計結果は別紙のとおり）

1) 海外長期派遣事業を継続し、モートンソンセンター以外の調査等の選択も可能とする。

（理由）

- ・ 海外長期について「参加できない」という回答率が高い（約64%）が、「参加できない」にも関わらず、その必要性や意義を評価し、国大図協の事業として継続を望む意見が多い（約74%、疑問視する意見の約3倍）。この意見は、むしろ中小規模大学の割合が多い（約80%）。
- ・ 海外長期について「参加できる」と回答した70%が大規模大学以外であることから判断して、海外長期への参加意思が必ずしも大規模大学中心とは言えない。
- ・ 研修先としてモートンソンセンター研修を疑問視する意見がいくつかある。

2) 海外短期派遣事業を継続し、グループ派遣も可能とする。

また、状況に応じて調査テーマを設定することを検討する。

（理由）

- ・ 海外短期について「参加できる」という回答率が高く（80%）、その必要性や意義を評価し、国大図協の事業として継続を望む意見が多い（約86%、疑問視する意見

の約7.5倍)。

- ・ 独自の海外派遣のない機関が半数を占め、実績は大規模大学が圧倒的に多い(約73%)。
- ・ グループ派遣の肯定的評価が多い(否定的評価の4倍)。
- ・ 調査テーマを設けることの意味が複数ある。

3) 海外研修事業の広報強化を図る必要がある。

(理由)

- ・ 海外研修の認知度について「存在のみ」という回答率が高く(「長期」約42%、「短期」約45%)、国内研修に比べ認知度が相当に低い。

4. その他

平成21年度の派遣者募集・選考スケジュールについて

1) 長期派遣

10月 募集開始 (11月末日曜日)

12月 派遣者選考1月末 モーテンソンセンター申請 (期日2月1日)

2) 短期派遣

11月 募集開始 (1月末日曜日)

3月 派遣者選考終了

(参考) 私立大学図書館協会の「国際図書館協力基金」

<http://www.jaspul.org/kokusai-cilc/index.html>

支援企業 2007 14社 以下の4事業を展開

寄贈資料の海外搬送事業 国際図書館協力シンポジウム(海外講師招聘)

海外集合研修 海外派遣研修

国大図協シンポジウムのあり方について（提案）

平成 20 年 10 月 17 日

国立大学図書館協会人材委員会

1. これまでの経過

人材委員会は、「人」に関する委員会として平成 16 年度に 2 年の時限で設置、1 年延長され、さらに、人材の計画的な育成、処遇などの諸課題に対処し、優れた図書館職員の継続的な確保に向けて検討するため、平成 19 年の第 54 回総会で常置委員会となった。

このうち研修については、国立大学図書館職員の資質向上のため能力開発事業を企画・実施することとされ、研修事業全般についてレビューし、欠落しているあるいは不十分な部分について、新たな研修事業（フレッシュパーソンセミナー・海外派遣事業・マネジメントセミナー）を提案・実施するなどしてきた。

人材委員会でこれらの研修事業全般を検討するなかで、昭和62年度から毎年開催されてきた国大図協シンポジウムについては、「今後は、国公立大学図書館協力委員会のシンポジウムに移行し、国立大学固有のテーマ等がある場合に国立大学図書館協会として独自に随時に開催する」方針を提案し、確認された。（平成18年5月25日 理事会）

その後、人材委員会が企画し、固有のテーマとして実施（予定）したシンポジウムは、次のとおりである。

H18 開催なし

H19 「若きライブラリアンの海外図書館研修」（海外派遣事業の活性化）

H20 「図書館職員としてのキャリア形成を求めるあなたに」（人材養成：予定）

2. 研修事業の現状評価について

本年 9 月に実施した「図書館職員の研修事業に関する調査」において、会員館の研修事業に対する現状評価は、以下のとおりであった。

選択肢	選択数	
全国、地区・県の各規模で研修が適切に開催されている。	29/91	31.9%
全国規模の研修事業の充実が必要である。	14/91	15.4%
地区・県規模の研修の充実が必要である。	38/91	41.8%
初任者・中堅・管理職等の階層別に研修が適切に開催されている。	19/91	20.9%
初任者向け研修の充実が必要である。	25/91	27.5%
中堅職員向け研修の充実が必要である。	54/91	59.3%
管理職向け研修の充実が必要である。	24/91	26.4%
研修会が多すぎ、整理が必要である。	2/91	2.2%
その他	11/91	12.1%

1) 地区・県規模の研修の充実について

地区・県規模の研修の充実が必要とする意見が多い（41.8%）。

2) 中堅職員向けの研修の充実について

現状の中堅職員向けの研修はアンケート調査に現れたとおり、充実を必要とする意見が多く（59.3％）、現状は手薄い感じが否めない。

（参考）大学図書館関係の研修イメージ図（別紙）

- ・「長期研修」は、毎年受講者が限られ、一回きりの研修である。
- ・「国公立大学図書館協力委員会シンポジウム」は、会員館に周知・浸透していない。

3. 国大図協が実施するシンポジウム等の今後の在り方の提案

1) 人材委員会は、引き続き適宜、人材育成に係る幅広いテーマでシンポジウム企画を提案し、実施する。

対象：中堅を中心に若手を含む図書系職員（テーマにより本協会外にオープンとする。）

会場・日程：東西2会場において半日を基本とする。

2) 他の委員会・WG等においても、それぞれの活動成果の周知や、最新の課題を広く共有するなどを目的にシンポジウム等の活動を適宜、企画・提案・実施する。

3) 地区協会のシンポジウム等の活動展開においては、平成19年度から開始された地区協会助成事業を有効に活用するなど、各地区での取り組みに期待したい。地区外にも公開し、国大図協全体として、研修機会の増大・メニューの多様化に資することが望ましい。

大学図書館関係の研修イメージ

2007.5.18 理事会報告

2008.10.17 小改訂

職位	基本的業務習得		専門的業務習得		管理的業務習得
	係員クラス		専門員・係長クラス		管理職
経営・管理 知識習得			係長級研修 〔各機関等〕 補佐級研修 〔各機関等〕		国大図協総会ワークショップ 国大図協マネジメント・セミナー 課長級研修 〔国大協〕 部長級研修 〔国大協〕 役員研修 〔国大協〕
知識・技能 習得	目録システム(地域)講習会 ILLシステム(地域)講習会		NACSIS-CAT/ILLワークショップ 学術情報リテラシー教育担当者研修 学術ポータル担当者研修 和書のさまざま 〔国立国会図書館〕(遠隔) 漢籍担当職員講習会(初級) 〔京都大学人文科学研究所〕 漢籍担当職員講習会(中級) 〔京都大学人文科学研究所〕 漢籍整理長期研修 〔東京大学東洋文化研究所〕 図書館員のための利用ガイダンス 〔国立国会図書館〕 西洋社会科学古典資料講習会 〔一橋大学社会科学古典資料センター〕 資料保存の基本的な考え方 〔国立国会図書館〕(遠隔) 資料保存研修 〔国立国会図書館〕 日本古典籍講習会 〔国文学研究資料館、国立国会図書館〕 科学技術情報－概論－ 〔国立国会図書館〕(遠隔) 科学技術資料研修, アジア情報研修, 法令議会資料・官庁資料研修 〔国立国会図書館〕 レファレンス共同データベース事業担当者研修会 〔国立国会図書館〕 レファレンス研修 〔国立国会図書館〕 資料電子化の基礎 〔国立国会図書館〕(遠隔) 主題・専門分野別研修〔日本医学図書館協会など〕 海外派遣事業(長期派遣・短期派遣)		
最新動向	フレッシュ・パーソン・セミナー 大学図書館職員短期研修		大学図書館職員長期研修		
成果発表 等			国大図協シンポジウム等(人材委員会・各委員会等・地区協会) 国公立大学図書館協力委員会主催シンポジウム		
関連	初任者研修 〔各機関等〕 ネットワーク管理基礎研修 図書館等職員著作権実務講習会 〔文化庁〕		情報セキュリティ基礎研修 ネットワークセキュリティ基礎研修 IT関連研修 〔各機関等〕 語学研修 〔各機関等〕		