

関東甲信越地区助成事業「Librarian 2020 プロジェクト」報告書

I. はじめに

これまで関東甲信越地区（以下、当地区）では、地区助成事業として、毎年研修会を実施してきたが、研修会の内容や実施方法等は当番校に一任されており、当番校の負担が大きめという声があるだけでなく、研修の内容も精査されずに来た経緯がある。

また、国公立大学図書館協力委員会では、国立情報学研究所が主催していた専門研修を終了することを受けて、「大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について（報告書）」がとりまとめられた。「国立大学図書館機能の強化と革新に向けて～国立大学図書館協会ビジョン 2020～」では、3つの重点領域のひとつとして、「知の共有・創出のための〈人材〉の構築」が挙げられている。このように、研修、人材育成に対する環境も変化している。

これらを踏まえて、当地区の若手、中堅職員からなるメンバーにより、地区における今後の研修、人材育成のあり方を考える「Librarian 2020 プロジェクト」を実施した。プロジェクトのメンバーは、最近短期研修また長期研修を受講した地区内の9名である。今回のプロジェクトでは、以下の4人にインタビューを行った。

- ・研修のあり方 WG メンバー： 飯塚亜子氏（東京大学）
- ・NII 研修担当者： 馬場真紀子氏（東京海洋大学） ※平成 24～26 年度の担当者
- ・東京地区協会研修企画委員： 牧美穂子氏（東京工業大学）
香川朋子氏（お茶の水女子大学）

以上の4名にインタビューを行い、当地区の実情を鑑みて検討を行った結果を次のように提案する。

II. 地区研修の意義

全国規模の研修には参加することが難しい、小規模館や人的余裕のない館にも研修の機会を提供し、また、地区内の近隣大学職員同士の人的ネットワークを構築することには意義があり、今後も地区研修は実施すべきであると考えている。

III. 研修企画委員の導入

今回インタビューを行った東京地区協会の研修委員の意見も踏まえ、当地区でも研修企画委員制度を導入することを提案する。

1. 委員は若手職員とする

現場での声を反映するためにも、委員は若手職員とする。また、若手職員の OJT と位置づけ、研修を企画する経験によりスキルアップ、意識向上を図る。ただし、若手職員の定義は定めないものとする。

2. 任期は2年とする

当地区は範囲が広く、複数回の会合は移動の負担、交通費等の面を考えても難しい。委

員の任期を2年とし、初年度の会合で、当年度及び次年度の研修の方針、内容を決定する。その後は、メーリングリストやウェブツール等を利用して意見交換を行うこととし、経費削減と委員の負担軽減を図る

3. ブロック制の導入

当地区には15の大学が所属しているが、これを2つのブロックに分け、交互に研修企画委員を選出する。ブロックの区分については、各大学の地理及び規模や職員体制を考慮して分けることとし、今後検討をする必要がある。また、研修当番校の制度は継続し、当番校は研修企画委員の世話役及び会場校を引き受けることとする。当番校で世話役が難しい場合は、地区内で選出したアドバイザーを置くこととする。

4. 各大学への要望

研修企画委員の任期は2年と長く、委員への負担が予想されるため、業務の軽減等の配慮を要望する。また、委員が他大学へ異動した場合や産育休で休職する場合などは、委員の所属する大学に代わりの委員の選出を依頼する。

IV. 研修の内容

研修のテーマや内容は、研修企画委員に一任するものとするが、若手職員ならでの新しい発想で柔軟な企画を期待する。ただし、研修は、先に挙げた「国立大学図書館協会ビジョン2020」が目指す「人材」の育成を促進するものとすべきであり、その方針を理解したうえでテーマや内容を検討する必要がある。また、研修の企画にあたっては、視野を広く持てるよう利用者の要望や外部の意見も参考にすべきである。

V. 実施方法

将来的には地区内職員の研修受講機会を広げるために、e-Learningの導入等も検討すべきであるが、コンテンツの作成やそれに係る費用等を考慮すると、現時点での導入は難しいと思われる。このため当面は、これまでも行われてきた集合研修を推奨する。その際は、受講者同士のネットワーク作りという観点からも、グループワークを取り入れるなど、受講者が意見交換できる機会を提供できればよい。また、今後は研修会を録画して動画をウェブ配信するなども検討すべきである。

VI. 評価

研修は評価し、次年度以降の研修企画にフィードバックすべきである。受講者だけでなく、講師にもアンケートを行い、その結果を検証し、評価を行う。また、アンケート結果は公開するものとする。研修企画委員はアンケート結果や研修を企画した反省点をまとめた報告書を作成し、次回の委員への引き継ぎ資料とする。

各ブロックの担当が一巡する4年後に、制度及び研修方法や実施内容、また地区助成事業のあり方について評価を行い、今後の方針を再検討するものとする。

インタビュー概要

● 飯塚 亜子 氏（国公立大学図書館協力委員会研修のあり方に関する WG メンバー）

[質問項目]

- NII の専門研修に代わる研修を行う場合、どのように行われることが望ましいか。
- WG で、今後やっていかなければいけない研修などは話に出たか。
- 国公私の違いを踏まえ、図書館員の専門性を育成するのに研修がどこまで役割を果たせるか、WG で検討はあったか。
- 地域毎に研修を企画するメリット、全国の研修企画担当を結びつける仕組みはあるか。

[回答]

NII の学術情報リテラシー研修のカリキュラムは教育工学的な充実した内容で、後を引き受けて開催していくことが困難であり、今後も継続すべきかどうかは議論が分かれた。

JUSTICE、DRF、JPCORE のように必要ならば組織ができ、内容もオーソライズされる。そうではない内容を研修として提案してもどこまで身につくか。研修担当のグループではなく、そのことをやっているコミュニティで学び合っていくのが自然な流れではないか、とインタビューで何人かの方々から示唆を頂いた

偉い人ほど OJT が良いと言う。若い世代ほど研修に期待するものが大きい。集合研修の良い点は、刺激を受け、危機感が募り、さらに勉強するところ。また、意見交換により人脈を作るという点でも意味はある。

研修の実施に当たってはレベルのばらつきが課題になる。講師アンケートから、事前学習の必要性が指摘されていた。

● 馬場 真紀子 氏（元 NII 研修担当者）

[質問項目]

- カリキュラムの組み立て、見直しはどのように決められていたか。
- 研修の見直しにあたって、どのような評価方法、基準で見直しを行ったか。
- 専門研修を企画運営する上で難しかったことや苦勞したこと。
- NII の専門研修の終了にあたって、主体を大学図書館に移行したいとは具体的にどのようなことか。
- 研修を外部委託するメリットとデメリット。
- 受講者の意識の違い、レベルの差や職場での実践について考えられることはあるか。

[回答]

着任した時には既にかリキュラムはできていて、自分は維持する立場として、アドバイザーや上司の意見、アンケートの記述をもとに多少のマイナーチェンジをした。アンケートは好意的な意見が多く、改善につながる意見を拾うことが難しい。

ほとんどの研修で事前学習を課し、ある程度そこでレベルは揃えられた。集合研修は演習にあてた。研修によってはセルフラーニングにしたことで、小規模な館が選考から落ちて研修を受けられない問題は解消したが、修了証は自己申告なので知識が身についたことを保証できなくなった。

NII の専門研修終了については、人材と予算が限られていることから、NII が行っている事業（JAIRO クラウド、目録、学認）の研修は NII が行い、他の研修は実務を行っている大学図書館に行ってもら

方が身に付く研修となると考えた。

外部委託は、プレゼンなど体系づけられた知識を身につけられるメリットはあるが、より多くの経費がかかるデメリットもある。

- 香川 朋子 氏、牧 美穂子 氏（東京地区協会研修企画委員）

[質問項目]

- 何回ぐらい集まったか、全体的なスケジュール、どういう風に決めていったか。
- 実際に私たちがやるとして、気をつける点は何か。
- 企画委員として、やっていたことが面白かったか。
- 若手職員の OJT としてうまく機能したか。
- 講演（講義）とグループワークの配分、グループワークにおけるファシリテーターの必要性、何か勉強をしたか。

[回答]

8月にキックオフミーティングを行い、だいたい1ヶ月に1度、全部で5回集まった。10月に講師打診、12月以降に広報、助成金申請をした。研修は2月14日。講師には遅くとも3ヶ月前には打診が必要。

スラックというチャットツールやGoogleドキュメントでの文書共有等で日常的にやりとりを行った。ブレインストーミングでアイデアを出し、メンバーが課題と思うことに星をつけ、星の多い順に並べ、テーマを決めた。

今まで受ける側だったので、企画する側になって裏側をはじめて見られた。横のつながりができるきっかけとなった。

講義とグループワークの配分については、グループワークだけだと参加のハードルが高くなるため、前半を講義形式にした。企画している若手職員も入った方がよいというアンケートの意見により、ファシリテーターとしてグループワークに加わった。打合せ時に6人で5回集まっているので、グループミーティングには企画側も慣れていた。最初からスムーズな班もあれば、ファシリテーターが積極的に介入した班もあった。

- 全員に質問

[質問項目]

- 研修の内容や目標は、どのようなニーズを重視して設定されるとよいか。
 - 周辺の研修実績、国大図協の高度化研修、そういったところのテーマと重ならないほうがいいとの意見もあったが、今回（東京地区研修）はあえて重ねた。
- 1回も会ったことのない人とメールやチャットで研修を組み立てることは可能か。
 - 一度会って打ち解けてしまえば可能。
- コミュニティを作ってしまうと、研修は不要か。
 - 専門部会のようなコミュニティについては、もっとみんなが入りやすい状態であるとよい。現在の業務に関係がなくとも興味に応じてコミュニティから情報を得られる、取りに行ける場があるとライフワークとして取り組める。集合研修に参加できない場合でも自分で学習するための環境があるとよい。

国立大学図書館協会地区協会助成事業

Librarian 2020 プロジェクト 実施関係者一覧

<プロジェクトチームメンバー>

茨城大学	学術企画部学術情報課本館サービスグループ	永野 綾子
筑波大学	学術情報部情報企画課（企画渉外）	石津 朋之
群馬大学	研究推進部総合情報メディアセンター課情報サービスグループ・専門職員	柘植 久美子
信州大学	教育学部図書館	山口 美咲
千葉大学	附属図書館学術コンテンツ課学術コンテンツグループ（専門職員(GL)）	丸茂 里江
横浜国立大学	図書館・情報部図書館情報課情報サービス係	小原 智未
新潟大学	学術情報部学術情報サービス課医歯学図書館係（係長）	川口 洋平
山梨大学	附属図書館事務部図書・情報課医学情報グループ（図書館職員）	北原 夕里歌
放送大学	教育研究支援部図書情報課情報サービス係	吉川 千春

<世話人>

筑波大学	学術情報部情報企画課長	岡部 幸祐
------	-------------	-------

<調査協力者>

東京大学	附属図書館 情報管理課選書受入係長	飯塚 亜子
お茶の水女子大学	図書・情報課 情報基盤担当	香川 朋子
東京工業大学	研究推進部 情報図書館課 利用支援グループ	牧 美穂子
東京海洋大学	学術情報課（附属図書館）情報サービス第一係	馬場 真紀子