

関東甲信越地区助成事業「Librarian 2020 プロジェクト」報告書
(2017-2018)

2019年3月20日

I. はじめに

関東甲信越地区（以下、当地区）で国立大学図書館協会地区助成事業として行われてきた研修会について、2016年度に当地区の若手・中堅職員からなるメンバーにより、当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」が実施され、その報告書（以下、「2016 報告書」）がまとめられた。

2016 報告書の中で、当番校の負担の軽減と研修内容の向上を図る目的で提案された研修企画委員制度を受け、選出された第1期（2017年度-2018年度）の研修企画委員（以下、委員）が企画運営を行った2年にわたる研修について報告する。

II. 研修企画委員制度の概要

本項では、委員の選出条件、第1期の委員および当番館担当者、第2期の予定について述べる。

1. 委員の選出条件

委員は、以下のような条件で選出された。

- 1) 現場の声を反映するために、委員は若手職員とする（若手職員の定義は定めない）
- 2) 会合などの負担軽減を図るため、任期は2年とする
- 3) 地区内を大きく2つのブロックに分け、交互に選出する

また、当制度の運営を円滑にするため、各大学には委員の業務軽減や、異動時の再選出などの協力が依頼されている。

第1期は南ブロックに当たる8大学が対象となり、5名が委員として選出された。

2. 委員および当番館担当者の構成

2.1 第1期委員

・南ブロック会員館：

茨城大学、筑波大学、筑波技術大学、千葉大学、横浜国立大学、山梨大学、総合研究大学院大学、放送大学

・委員（役職は任命当時）：

- ・永野 綾子（茨城大学 学術企画部学術情報課本館サービスグループ 係員）
- ・石津 朋之（筑波大学 学術情報部情報企画課 一般職員（企画渉外））

- ・小林 裕太（千葉大学 附属図書館利用支援企画課アカデミック・リンクグループ 図書系職員）
- ・佐藤 和裕（山梨大学 附属図書館事務部図書・情報課情報サービスグループ 係長）
- ・小林 晶子（総合研究大学院大学 学術情報基盤事務室図書係 主任）
- ・吉川 千春（放送大学学園 情報部 図書情報課 情報サービス係 係員）

2.2 第1期当番館，担当者

2.2.1 2017年度

- ・当番館：筑波技術大学
- ・担当者：高島 恵美子（筑波技術大学 聴覚障害系支援課 図書係長）

2.2.2 2018年度

- ・当番館：放送大学
 - ・担当者：
 - 真中 孝行（放送大学学園 情報部 図書情報課 課長補佐）
 - 吉川 千春（放送大学学園 情報部 図書情報課 情報サービス係 係員）
- ※吉川係員も研修企画委員であるが，主に当番館担当者として当制度に関わることとなったため，こちらにも記載した。

3. 第2期（2019年度-2020年度）の予定

- ・北ブロック会員館：
 - 宇都宮大学，群馬大学，埼玉大学，新潟大学，長岡技術科学大学，上越教育大学，信州大学
- ・2019年度当番館：宇都宮大学
- ・2020年度当番館：長岡技術科学大学

III. 第1期研修企画について

本項では，第1期に企画・実施した研修について概要を述べる。内容の検討にあたっては，「2016報告書」の記述に則り「ビジョン2020」が目指す「人材」の育成を促進するため，「新たな知識やスキルの習得」「国立大学図書館に期待される新たな機能」に主眼を置いた。また，「利用者の要望」を得るため，各研修参加者に対して事後アンケートを実施した。

1. 2017年度

- #### 1.1 平成29年度関東甲信越地区国立大学図書館職員研修会
- 「大学図書館における学生協働とその運営」

日時：平成 30 年 3 月 9 日（金）

会場：筑波技術大学春日キャンパス 136 会議室

（登壇者所属は研修会当時のもの）

基調講演

「大学図書館における学生協働の現状と展望」

講師：岡野 裕行 氏（皇學館大学文学部国文学科准教授）

事例報告

「千葉大学アカデミック・リンク・センターにおける ALSA-GS の取り組み」

報告者：伊勢 幸恵（千葉大学附属図書館学術コンテンツ課）

「筑波大学附属図書館におけるラーニング・アドバイザーの取り組み」

報告者：渡邊 朋子（筑波大学学術情報部アカデミックサポート課）

当日は 16 名の参加があった。

基調講演として岡野氏から皇學館大学の学生協働事例をまじえながら、学生協働の定義や学生協働を行うにあたって考えることについてご講演いただいたのち、千葉大学と筑波大学の個別的な学生協働の取組事例を報告者からお話しいただいた。

その後、学生協働の活動内容とそれを行うにあたって想定される課題についてグループワークを行い、活発な意見交換がなされた。

1.2 参加者アンケート結果

Web フォーム（Google フォームを使用）によるアンケートを実施し、7 名の回答があった。

図書館職員という立場を超えた目線を持つことや活動を行うことについて新しい発見を得たという意見がよくみられた。一方、よくわからなかったことや疑問に思ったこととして、他部署の職員や教員とのかかわりが挙げられた。

2. 2018 年度

2.1 平成 30 年度関東甲信越地区国立大学図書館職員研修会

「図書館職員のための調査手法とデータ分析の基礎」

日時：平成 30 年 11 月 26 日（月）

会場：放送大学附属図書館 3 階 中会議室

講師：岩永 雅也(放送大学 副学長・教授)

「社会調査の目的と設計」

「KH Coder 3 チュートリアル」

当日は 28 名の参加があった。

まず社会調査の基本的な事項について説明があったのち、実際に社会調査を行うにあたって質問項目の設定や言葉選びなどの技法や分析の際の注意点についての解説があった。その後、自由記述の分析ツールとして KH Coder というソフトウェアの使用方法について、実演を交えて解説があった。

2.2 参加者アンケート結果

Web フォーム (Google フォームを使用) およびアンケート用紙の当日配布を行い、Web フォーム 17 名、アンケート用紙 5 名の回答があった。

研修会自体の長さや開始時間、開催時期についてはおおむね「ちょうどよい」という意見が多かったものの、開始時間について 13 時開始では移動時間が昼食時と被ってしまうため、ずらすとよいという意見もあった。

アンケート調査の設計に関する具体的な技法についてはよくわかった・新しい発見があったとの意見が多い一方で、分析方法についてはより知りたいという意見が多かった。

そのほか、アンケートを行う機会が多いが今まで分析まで行っていなかったため大変勉強になったという意見も見られた。

IV. 反省点と次期担当ブロックへの引継ぎ事項

本項では、2 年間にわたり 2 度の地区研修を開催した経験を踏まえ、研修企画委員制度の導入が研修の企画・実施においてもたらした効果および反省点を委員、当番館それぞれの視点から振り返り、得られた気づきを整理する。

1. 委員より 2 年間を通しての反省

平成 30 年度研修会当日の打ち合わせ時間およびメーリングリストを通じて、委員間で意見を交換した結果、以下のような反省点が挙げられた。

1.1 委員間のコミュニケーションについて

議論を進めるにあたって最大の課題は、集合の機会が持ちづらい点であった。研修企画委員の任期が 2 年間とされたのは、この点を考慮し、集合回数の削減を意図したためであったが、当番館が 1 年単位で交代することから、2 年目にも顔合わせの機会を設ける必要があった。

初年度の顔合わせの際には、コミュニケーションツールとして Slack を用いることが提案された。ところが、セキュリティの方針上 Slack の使用が認められない委員の所属大学があり、メーリングリストで議論を進めることとなった。即時性が低いというメーリングリストの性質上やむを得ない面もあるが、なかなか議論が進まない傾向があった。

1.2 役割分担について

委員と当番館との役割分担が明確でなかった点については、当番館からも指摘があった。当番館の人員体制や、実施する研修によって必要とする役割も異なり、予め分担を想定するのは困難な面もあるが、年度当初にしっかり相談してから企画立案に移行すべきであった。

また、これは4年の期間を経て検討すべきことではあるが、当番館が企画立案や当日のスタッフを希望する場合に限って、地区からテーマに沿った委員を募集して研修を企画・実施するような制度であれば、当番館が主導して必要に応じた役割分担を実現できるのではないだろうか。

1.3 委員の業務負担について

2016 報告書では、所属大学における配慮を求める旨記載があったが、実際には所属大学での業務は通常どおり行うこととなった。所属大学の人員も限られているため、業務負担の軽減のためには、任期を1年間とすることの方が現実的ではないか。

1.4 実施した研修について

2017 年度の企画テーマは、初回の打ち合わせ時に委員が意見を出し合い、その中から選択した。講演・事例報告に加えてワークショップを行う企画としたため、時間が不足し講演が早口で行われるなど、計画の不備も見られた。

2018 年度の企画テーマは、当番館が複数検討していた案の中で、委員が興味を持ったものを選択した。テーマに比して研修時間が不足していたため、ワークショップは行わず講演だけの研修会となったが、それでもなお時間の不足感があった。PCのトラブルにより予定していた実演が完全には行えなかった点については、事後フォローを行った。

制度に期待されていたのは、2017 年度のように、委員が議論して企画を提案するという方向性であるが、2018 年度はすでに当番館での検討がなされており、委員が皆既存のテーマに興味を持ったため、その方向で実施することとなった。

1.5 広報について

両年度ともに計画段階で多くの時間を使ってしまい、広報期間を十分に取れなかったため、広報に関する改善の余地も大きかったのではないかという反省もあった。

1.6 得られた効果について

当制度では「研修企画の経験により若手職員のスキルアップ・意識向上を図り、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」ことが期待されている。各館の事情により必ずしも若手職員が委員となったわけではなかったが、集合の機会が限られていたなかで、複数大学からなる委員・当番館担当者と協力して研修企画業務を行うこと

で、互いに刺激を受け合い、一定の関係を構築することができた。今回は断念したが、Web会議システム等を活用できれば、議論の進捗に加えて、この点の向上も期待できるのではないか。

2 当番館担当者より研修企画委員制度、実施企画に対する感想・意見

当番館担当者からの意見の集約にあたっては連絡手段に電子メールを用い、共通する項目を提示してそれぞれに回答を得た。

2.1 当番館の役割について

制度の導入に際して提示された「研修企画委員制度の実施について」（別紙：平成29年度地区総会資料をメール審議にて後日調整）では、当番館の任務について「研修企画委員の連絡調整及び研修会場の提供等、企画実施にあたっての支援を行う。」と明示されている。これについて、当番館から「予想以上に連絡調整と事務的な手続きに時間をとられる」との回答があった。また、他の当番館から「研修の企画・立案は研修企画委員に主として担当していただくものと思っていた」との回答があり、委員において制度の理解が不十分で、当番館により多くの役割を求めてしまったことが省みられる。

2.2 制度の実施による負担の軽減について

「アンケートの作成、集計」「当日の進行」「実施後のまとめ」について2館から「負担が軽減した」との回答があった。

「企画の立案」については委員のブレインストーミングを経て開催テーマ等を決めた2017年度と、当番館によるテーマの発案、講師の人選に沿って検討を進めた2018年度で異なる回答が寄せられた。

他に、「講師との連絡」および「参加者との連絡」については従来の体制に比べて担当者が複数校に跨ることによる連絡調整の煩雑さが制度設計上の課題として表れた。

2.3 制度の実施に伴う負担の増大について

「旅費等の事務手続き」「会議と研修の複数回にわたる計画書の提出」「研修会日程の調整」といった、制度の導入に伴って発生した新たな事務手続きと、担当者間の意見の集約が当番館の負担として挙げられた。

2.4 制度の実施前後の比較について

「実施し易さのみで言えば」単館での実施がよいとの回答があった一方、「企画内容について批判的に検討」できる点は制度のよい点として挙げられた。

2.5 次期担当ブロック及び当番館に引き継ぐべき事項について

「委員間のコミュニケーション」「相談の方法・頻度」「対面での打合せ」の改善の必要

性等，東京地区のような集合での打ち合わせが難しい関東甲信越地区の特性を踏まえた回答が寄せられた。「年度の早い時期の開始が望ましい」との回答もあった。

3. 次期担当ブロックへの引継ぎ事項

以上を踏まえて，次期担当ブロックへの引継ぎ事項として，特に重要な点をまとめる。

1) 委員間のコミュニケーションについて

研修企画業務を円滑に遂行するには顔合せが必要である。最低でも年度ごとに初回と本番の2回は必須とし，予算や状況に応じて計画を立ててほしい。

また，可能であれば Web 会議システムやチャットツール等の即時性の高いツールの活用を検討すると良いのではないか。

2) 委員・当番館の役割分担について

委員と当番館との関係や役割分担の明確化を意識することで，よりスムーズに研修が実施できるのではないか。

3) 広報について

研修会を実施するにあたっての広報のあり方を改善し，他地区を含む国立大学図書館協会全体に研修企画委員の存在を PR してゆくことができれば，より意義のある制度になるのではないか。

V. 終わりに

研修企画委員制度は，委員同士および当番館担当者とのコミュニケーションが長期にわたって必要となる。また，関東甲信越地区という広い地域に分散した委員・当番館担当者が一つの企画を作り上げていくためには，ICT の活用が大前提となり，それ自体が研修となっている。一方，「当番校の負担の軽減と研修内容の向上を図る」という目的の達成のためには，多くの改善が必要である。今後，制度の実施を重ねてゆく中での改善と，それに伴う研修内容の向上を期待したい。