

2022年度LibrarianMap活動報告書



2023年3月

2022年度国立大学図書館協会東京地区協会助成事業

LibrarianMap企画・運営メンバー

目次

1. 活動について.....	1
1.1. 事業開始からプロトタイプ版の運用まで（2018-2019年度）	1
1.2. 正式運用開始後の活動について（2020-2021年度）	3
2. 今年度の活動.....	5
2.1 LibrarianMap事業終了に至った経緯（2022年度）	5
2.2 助成事業成果共有会での報告.....	7
3. 「新しい交流の場に向けて」アンケートとインタビューの実施.....	7
3.1. アンケート概要.....	7
3.2. 集計結果.....	8
3.3. 分析結果.....	8
3.4. インタビュー調査による意見.....	9
3.5. まとめ.....	9
4. 地区助成事業の今後に向けて.....	10
5. 終わりに.....	11

別紙一覧

別紙1 LibrarianMap事業継続について（2022年8月事務局協議資料）

別紙2 LibrarianMap今後の検討に際してのご意向確認アンケート

別紙3 「新しい交流の場に向けて」アンケートとインタビュー 集計結果

別紙4 「新しい交流の場に向けて」アンケート実施後の個別インタビュー内容

別紙5 LibrarianMap画面サンプル

1. 活動について

本章では、LibrarianMapが事業を開始した2018年度から2021年度までの活動について報告する。なお、各年度の活動の詳細については、これまでに公開してきた各種報告書等¹を参照されたい。

1.1. 事業開始からプロトタイプ版の運用まで（2018-2019年度）

1.1.1 LibrarianMapのはじまり

東京地区協会における助成事業は、若手職員による研修会の企画・運営という形で実施されてきた。運営メンバーが業務上の課題や問題意識を共有し、研修会のテーマを決めるのが通例であった。2018年度においても会員館から6名の若手職員が集まり、キックオフミーティングで次の問題意識が共有された。

- ・「人」の情報の可視化、及び機関の枠を超えた職員同士のネットワークの強化
- ・図書館の外側へのアピール

詳細については2018年度の報告書²に詳しいが、大学図書館が置かれた現状への危機感や、そうした状況下で図書館員がいかにかふるまうべきかといった問いが反映されたものであった。この問題意識へのアプローチとして、単発の研修企画ではなく図書館員の情報を可視化できる場の構築を目指すこととなった。

1.1.2 LibrarianMap（プロトタイプ版）の構築

構想がまとまった後、2018年7月から11月にかけて、運営メンバーが東京地区協会の会員館を訪問し、事業内容の説明やヒアリングを行なった。加えて10月には本事業に関心のある東京地区協会会員館職員以外の関係者も含めたオープンディスカッションを開催し、広く意見を聴取した。

並行して9月にはLibrarianMapのβ版を公開し、テストデータの登録を開始した。2019年1月にはプロトタイプ版としての運用を開始し、東京地区協会会員館職員を対象とした登録について正式に依頼を行なった。

LibrarianMapの構築にあたっては、人の情報をマッピングし可視化することを目指して、Wikipediaで採用されているオープンソースソフトウェアであるMediaWikiをベースに構築することとなった。MediaWikiが選ばれた理由としては、ソフトウェアのランニングコストや技術的な要

¹ 国立大学図書館協会. 地区協会助成事業成果（東京地区）. https://www.janul.jp/ja/regional/promotion_tokyo, (参照 2023-02-28).

² 平成30年度国立大学図書館協会東京地区地区助成事業企画・運営メンバー. “国立大学図書館協会東京地区LibrarianMap（プロトタイプ版）の構築”. https://www.janul.jp/sites/default/files/2019-03/librarianmap_report_201903.pdf, (参照 2023-02-28).

件を検討していく中で、ユーザーが自身のアカウントを作成し編集権限を持てることや、カテゴリ等の標準機能や豊富な拡張機能が無償で提供されていることが決め手となった。

初期の構想では、LibrarianMapを「Web版」「PDF版」の二本立てとし、情報の公開範囲や対象者、収集するデータ項目などを分けることを計画していたが、ヒアリングやオープンディスカッションで聞かれた意見を勘案し、公開範囲を限定した上でWeb版のみの構築に絞った。当初は「図書館の外側へのアピール」という点から一般公開を想定していたが、まずは「職員同士のネットワーク強化」に優先的に取り組む形となった。

MediaWikiを用いたサイトの実装面については省略するが、カテゴリ機能を用いて自由な観点から職員を発見できるようにする、地図上で登録者の勤務地にピンを立てるようにするといった工夫がなされた。また、システム構築にあたっては外部有識者に技術指導を依頼し、2022年度まで継続的な協力を得た。

1.1.3 プロトタイプ版における成果と課題

2019年度においても事業の実施が認められ、2名のオブザーバーを含む7名のメンバーにより運営が継続された。図書館総合展ポスターセッションをはじめとする外部イベントに参加することで広報活動を行うほか、翌年度以降の事業継続を見据え、①統計、②アンケート、③事業継続性の三つの観点から、運営メンバーによる事業評価を行なった。評価の主なポイントは以下の通りである。

①統計評価

統計評価においては、LibrarianMapのアクセスログや活用イベントへの参加状況を対象とした。LibrarianMapへのアクセス解析に加え、登録者数も統計評価に含まれる。2019年3月時点の登録者数が67名であったところ、2020年2月時点では87名となった。

2019年9月から開始した「LibrarianMap活用イベント」は、LibrarianMapのコミュニケーション機能の強化を目指して開催された。仕組みとしてはMediaWikiの標準機能である「議論」ページとGoogleドキュメントを用いて、テーマごとに意見交換を行なうものであった。イベント開始から1か月間は多くの書き込みがあったものの、継続的な盛り上がりは見られなかったことから、LibrarianMapを情報共有や意見交換の手段として活用することには課題があると受け止められた。

②アンケート評価

アンケートは2019年12月から2020年1月にかけて実施された。対象は東京地区協会会員館の構成員及びLibrarianMap登録者のうち東京地区協会会員館以外の機関に所属する者とした。

アンケート結果を受けて、図書館員の経験・知識・スキルを可視化するという事業の方向性への支持は見られるものの、登録者数や登録者あたりの情報量が少ないことから、十分にその目的を実現できているとは言えないと考察されている。一方、職員同士のネットワーク創出に対してLibrarianMapは直接的な手段とはなりづらいものの、補助的な手段としての活用の可能性が指摘されている。

③事業継続性評価

事業継続性について、維持管理業務と金銭コストの面から評価を実施した。

維持管理業務には、レンタルサーバの管理やMediaWikiのバージョンアップデート対応といったシステム整備のほか、LibrarianMapの閲覧ID・パスワードの変更、登録者情報のメンテナンス等が含まれる。多くの作業は定型的なルーティン作業といえるが、一部は情報処理やネットワークの知識が必要となることや、少人数の運営体制で本務に加えて行なうことの負担感が挙げられた。

金銭コストに関しては、レンタルサーバの利用料金、技術支援に対する謝金がランニングコストとして見込まれた。コストは安価に抑えられており、金銭面において事業継続は困難ではないと評価報告書ではまとめられている。

これら3点に加えて、2018年度の報告書には、若手職員が自ら企画を立ち上げ、関係者との協議・協働の機会を持ち、Webサービスを提供する経験を積むことができたことも成果として挙げられたことを補足しておきたい。

1.1.4 ロードマップの策定

前項に示した評価に加え、2020年度以降にLibrarianMapを継続して運用するための道筋としてロードマップも策定された。この中でLibrarianMapの目的が次のように再設定された。

- ・各自の経験・知識・スキルを「見える化」する
- ・所属を超えた人的ネットワークの継続化・円滑化に寄与する

また、事業体制として「国立大学図書館協会の新規事業とする案（案A）」及び「東京地区協会の地区助成事業として継続する案（案B）」が提案された。加えて目標期間の設定と、期毎の登録者数、編集回数、訪問者数の目標値が設定された。登録範囲を東京地区に限定せず全国に拡大することも盛り込まれた。

1.2. 正式運用開始後の活動について（2020-2021年度）

1.2.1 事業の継続と主な活動

2019年度の評価とロードマップを受け、2020年4月以降はプロトタイプ版ではなく正式運用という形で事業を継続することとなった。本来であればその中身について議論を要するところであったが、当時は新型コロナウイルス感染症の全国的な流行による各館の混乱もあり、ひとまず「東京地区協会の地区助成事業として継続する案（案B）」が採用される形となった。

2020年度においては6名の運営メンバーが集まった。LibrarianMapの運用及び保守・管理に加え、2020年5月から10月にかけては、コロナ禍における各館の対応に関する情報共有を行なう特設ページをLibrarianMap上に開設し、Googleドキュメントと連携する形で情報提供が呼びかけられた。この他、図書館総合展ポスターセッションへの出展、東京地区協会・関東甲信越地区協会合同フレッシュパーソンセミナーへの協力、関連イベントの開催を行なった。並行して2020年11月には、登録範囲を東京地区から全国に拡大した。

2021年度においては7名の運営メンバーが集まった。活動を重ねるにつれて立ち上げ当時のメンバーと新しいメンバーが入れ替わり、引継ぎの難しさが顕わになりつつも基本的な活動に加え、LibrarianMapの機能面を充実させるための技術的な検討や、図書館総合展ポスターセッションへの出展、関連イベントの開催も継続して行なった。2022年2月から3月にかけては、後述するアンケートを実施した。

1.2.2 成果

登録者数は、2020年3月時点の87名から、2022年2月には139名に増加した。このうち、東京地区協会会員館職員が85名、他地区会員館職員が45名、その他職員（OB・OGを含む）が9名であった。これは2019年度に策定されたロードマップや各年度において再設定した目標値には届かず、特に他地区に対する広報・普及活動が不足していたと思われる。

一方、コロナ禍における情報共有の試みや関連イベントの開催を通じて、LibrarianMapが「コミュニケーションの場／きっかけ」を提供しうることや、機関を超えた職員同士の「つながり」に対する一定のニーズがあることが確認された。この点においては、2018-2019年度からの模索が形になりつつあると言えた。

1.2.3 アンケートの実施

一方で2019年度時点から指摘されていた運営体制における課題や、登録者数の伸び悩みについても総合的に勘案し、2022年度以降の事業継続のあり方を検討する材料とするため、2022年2月から3月にかけてLibrarianMap登録者を対象としたアンケートを実施した。アンケート開始時点の登録者数は137名で、得られた有効回答数は52であった。

アンケートの結果は「2020-2021年度LibrarianMap活動報告書³」に記載されているため詳細は省略するが、LibrarianMapの登録者からは一定の評価や今後の取組みに対する期待が得られている一方で、LibrarianMapの役割やコンセプトの見直しが求められていることもわかった。

1.2.4 課題

2021年度末には、正式運用に移行した2020年度から2021年度にかけての活動及びアンケートの実施結果に加え、既知の成果と課題について前述の活動報告書にまとめた。その中で、これまでの活動を通してLibrarianMapの目的に対する一定の成果が得られていること、今後の事業継続に対する期待も寄せられていることを示した。また、コロナ禍においてコミュニケーションの場がオンライン中心となることで、他機関の職員とのネットワーク形成が困難になるなか、ウェブ上のコンテンツであるLibrarianMapが果たすことのできる役割についても言及した。

その一方で、地区助成事業が単年度事業を前提とした制度であり運営メンバーの任期も1年間であることから、中長期的な事業計画を立てることが難しく、技術面も含めたスキル・知識の蓄積が妨げられていること、そして他地区へのリーチを高めて登録者を増やすためには他地区

³ 2021年度国立大学図書館協会東京地区協会助成事業LibrarianMap 企画・運営メンバー. “2020-2021年度LibrarianMap活動報告書”. https://www.janul.jp/sites/default/files/2022-04/librarian_map_report_202203_rev.pdf, (参照 2023-02-28).

の職員の参画が望ましいといった課題も挙げられた。

2022年度以降、複数年度事業として実施することや国立大学図書館協会の全国事業としての実施も視野に入れ、事業継続の在り方について、関係者との協議を行なっていく方針が示された。

2. 今年度の活動

2.1 LibrarianMap事業終了に至った経緯（2022年度）

前章で述べたように、LibrarianMapの運営体制に課題があることは当初から認識されており、ロードマップに「国立大学図書館協会の新規事業とする案」を盛り込むなどしたが、具体的な検討や協議には至らなかった。

一方で、2022年4月に開催された東京地区協会総会において「令和4年度東京地区協会事業計画(案)」が審議され、「その他」として「LibrarianMapの今後の検討」を含んだ形で承認された。総会での承認を受けて確認したところ、事務局は全国事業として拡大するには下記の課題があると認識していることがわかった。

取り扱う情報が個人情報であることから、LibrarianMapのサーバ契約を個人名義から事務局名義とすること、技術指導者の人選にあたっての要件を定め秘密保持契約等を結ぶこと、システムにおけるセキュリティを担保することの3点である。

こうした経緯を踏まえ、運営メンバー間での議論により、今年度の活動はLibrarianMapの進退を決めることに注力し、事務局との協議の上で、今後の方向性を確認することとした。

協議においてはLibrarianMapの現状を説明し、その後事業継続について運営メンバー間で用意した提案を踏まえて意見交換を行った（LibrarianMapの現状についての説明資料は別紙1を参照）。

事務局との協議では運営メンバー間でLibrarianMapの今後の運営案を3案用意し、意見交換を行った。運営案は下記の通りである。

案1. LibrarianMapを全国事業とする案である。全国事業とした上で全国から運営メンバーを募ることに加えて、再任などにより運営メンバーを安定的に確保し継続性を高めるとともに、個人情報の取り扱い等の規定整備やLibrarianMapの管理運営、関連イベントの企画などを想定。また、全国事業を提案する前に、LibrarianMapは東京地区協会助成事業であることから東京地区協会会員館に提案への賛否を確認するものである。

案2. LibrarianMapを東京地区協会助成事業として継続する案である。現行通り東京地区協会会員館から運営メンバーを募集し、LibrarianMapの管理運営なども今までと同様に実施する案である。また、事業の継続可否については、第1案と同様に東京地区協会会員館を対象としたアンケートを実施するものである。

案3. 第2案のアンケートを東京地区協会会員館宛に実施し過半数以上から継続の賛成が得られなかった場合に事業を中止する案である。

以上の説明に対して、事務局からの主だった課題の指摘は下記2点であった。

指摘1. 全国事業化の根拠として「2020-2021年度LibrarianMap活動報告書」においてLibrarianMap登録者137名を対象としたアンケートで有効回答数52と示され、その回答数の中で事業継続に対する支持や期待が多いと報告されている。しかし、登録者はLibrarianMapに興味を持っている集団であると考えられ、賛意が多くなることは自然なことと考えられる。その割合を考慮する場合は有効回答数ではなく、登録者137名、さらには全国の国立大学図書館職員数を母数とするべきであり、アンケートの回答傾向は根拠としては十分なものとは言えない。また、LibrarianMapの運営に対するニーズは少なくなってきたようにも思われる。

指摘2. LibrarianMapの現在の運用方式では個人情報扱うための十分なセキュリティが担保されているとは言えない。一例として、LibrarianMapを閲覧するために一意のID・パスワードを設定しており、その情報はチラシに掲載して各会員館から職員へ配布されているが、各閲覧者に対して個別のID・パスワードを発行するなどの改善が必要。その他の部分も含めて個人情報扱うためにふさわしいセキュリティ体制を整備しなければ全国事業として協会がLibrarianMapに助成することは困難である。商用システムで代替する場合はセキュリティの向上が見込まれるが導入・運用コストが増加する。現状の規模であれば予算面での問題は無いが、予算が今まで以上に必要となるのであれば確保することが難しくなる。

その後意見交換を行い、議論された意見はおおよそ下記の通りであった。

- ID・パスワードの取り扱いが十分なセキュリティを確保できていない、というのはその通りである。またLibrarianMapに登録後、退職された登録者の扱いが決まっていないことも取り扱いが十分とは言えない部分である。
- LibrarianMapを事務局所管のサーバへ移行して稼働することについては、現在のサーバ契約の範囲では稼働するために十分なシステム要件を満たしているか不明である。
- 直近2年間の活動では他地区への働きかけは十分ではなかったため、単発のイベント以外にも活動の余地はあると思われる。
- 運営メンバーが不足している点については、運営に興味をもっている他地区所属者もいるとイベントで聞いたことや、旧運営メンバーの再任の導入などを考えれば、今後増える可能性がある。
- LibrarianMapの果たす役割として若手職員の交流の場、中堅職員のロールモデル探し、人材バンクとしての一覧性の確保のどこに重点を置くのか整理する必要がある。
- ロールモデルについては、管理職によるキャリアパスについてのセミナーや若手職員によるインタビューなどの対応や、時間外となってしまうが有志による定期的なZoom交流会なども視野に入るのではないか。
- 人材の一覧性の確保という意味合いではLibrarianMapでは登録していない人の情報を確認できないことから、個人の経歴やスキルは記載できないが各館の所属名簿を会員館限定として公開してはどうか。係単位の連絡先であっても業務上のやり取りには十分と言えるのではないか。
- 経歴やスキルについては他のサービスで確認することができず、LibrarianMapは原稿執筆や委員の依頼などで名簿には載らない情報を参考とする場合に活用できることは他にはない利点である。
- LibrarianMapはMediaWikiを使用して構築されているが、個人情報の取り扱いの懸念に加えてwikiの使いにくさなども登録しない理由とした意見もあった。少なくとも使いやすさを踏まえたシステム面の改善をしなければ全国事業としての検討は難しい。

協議内容を踏まえて、今後継続していくにあたって十分なセキュリティの確保や他地区への働きかけの強化を検討する必要があるが、まずは運営メンバーの活動方針を決めるために第2案で予定していた会員館へのアンケートを実施し今後の事業継続に関する意向確認を実施した。

会員館へのアンケートはGoogleフォームを利用し回答を集計した。その結果、東京地区協会会員館15館のうちLibrarianMapの継続を希望する会員館は0館であった（アンケート内容、回答は別紙2を参照）。

以上を踏まえLibrarianMapの事業終了はやむをえないものと判断し、改めて10月4日付で東京地区協会会員館へLibrarianMapの事業終了の承認を求めるメール審議を依頼した。メール審議の結果、事業終了が承認されたため以降の方針はLibrarianMapを終了するものとして、運営メンバー間で終了にあたっての作業を確認し、実施スケジュールを立てることとした。また、LibrarianMapがバージョンアップ等のメンテナンスが必要となるMediaWikiで構築されていること、個人情報を多数含んでいることから、事業終了後のアーカイブ保存は行わないことも確認した。

終了に際してはLibrarianMapが目指してきた職員間の交流の場としての役割が今どういった形で求められているのか、ということを変更して確認するため、全国の国立大学図書館協会会員館職員を対象としたアンケートを実施し、今後の職員間での交流の基盤作りの一助とすることとした。

2.2 助成事業成果共有会での報告

2022年12月2日にオンラインにて開催された「国立大学図書館協会地区協会助成事業成果共有会：地区助成事業のこれまでとこれから⁴」に運営メンバーから大橋および西村が参加した。東京地区の特色ある取り組みとしてLibrarianMap事業を取り上げ、これまでの活動内容と成果、運営上の課題や事業終了にいたった経緯、後述する「新しい交流の場に向けて」アンケートの結果等を報告した。

各地区の代表者による発表の後、オンライン開催による変化や人的負担の大きさと偏り等、地区助成事業が抱えている課題をテーマに、今後の事業の在り方についてディスカッションを行った。

3. 「新しい交流の場に向けて」アンケートとインタビューの実施

3.1 アンケート概要

2022年度時点においては、コロナ禍により直接の対面の機会は減ったものの、オンラインでの会議やチャットツールが普及したことで、場所や時間的な制約が緩和され、他機関の職員との交流がしやすくなったといえる。

そこで、LibrarianMapの企画時とは変化した現状において、LibrarianMapに代わる新たな人的交流の場についてのニーズを把握、検討するため、全国の国立大学図書館の職員を対象にアンケートを実施した。

⁴ 国立大学図書館協会. “「国立大学図書館協会地区協会助成事業成果共有会：地区協会助成事業のこれまでとこれから」”. <https://www.janul.jp/ja/hrc/pastandfuture>, (参照 2023-02-28).

実施期間	2022/10/24（月）～2022/11/11（金） 計19日間
実施方法	オンライン形式（Google Forms）
対象者	国立大学図書館協会会員館職員
回答数	229件

アンケートの実施後、追加の調査への協力に同意いただいた複数名を対象に、複数回（各回30～45分程度）に分けてZoomにてインタビューを実施した。

対象者は一般職員1名、主任2名、係長・専門員・副課長級2名の計5名である。

3.2. 集計結果

別紙3、4を参照のこと。

3.3. 分析結果

集計結果をもとに、次の項目について分析を行った。

3.3.1 アンケート回答者内訳

一般職員が全体の半数程度を占めており、次いで「係長、専門員、副課長等」の職員の回答が多かった。令和3年度学術情報基盤実態調査より、国立大学図書館の専任職員数の1,523名を母数とすると回答率は約15%、臨時職員を含めた3,490名を母数とすると約6.6%となる。

3.3.2 職員間のつながりや交流の場について（Q1～Q5）

Q2、Q3より、交流の手段としてMicrosoft TeamsやSlack等のチャットツールの利用を希望、あるいはすでに利用している職員が多いことがうかがえる。

質問や過去事例の参照にあたっては掲示板形式のツールを利用したいという意見も複数見られた。小規模なコミュニティの方が気軽に質問、発言がしやすいと思われる。

一方で、ツールの整備ではなく、研修やセミナーなどのイベントを実施してほしいという意見もあった。その場合、オンラインと対面のどちらが望ましいかという設問では、7割弱がオンラインと回答している。オンライン開催の普及により所属地区の制約がなくなっていることやアーカイブ配信の整備がされていることから、関心のあるイベントに参加しやすい環境になったといえる。

ただ、人的交流という点では、オンラインではなく対面の方が会話が弾み交流を深めやすいと捉えている人も多い。

このような交流を通して共有したい、学びたい知識については、業務に関連することを主として具体的な要望が多く挙げられている。

3.3.3 既存のコミュニティへの参加経験について（Q6～Q10）

所属機関以外のいずれかのコミュニティに参加している、あるいは参加したことがある職員は、業務に活用できる知識や経験を得ることができたと感じていることがうかがえる。

自由記述では、長期研修について言及している職員が多く、上述の交流手段について尋ねる設問でも長期研修のMLが挙げられていたことから、研修終了後も横のつながりがあり、交流に活かされていることがわかる。

しかし、コミュニティを通して得た人的ネットワークをその後も活かした経験があるかという設問では、4割程度の職員が「ない」と回答していることから、コミュニティの活動外においても人的ネットワークを交流の機会につなげることの難しさがうかがえる。

一方で、Q10より、コミュニティへの参加経験自体がないと回答した人は全体の半数程度にのぼることがわかる。不参加の理由として、「参加の機会がなかった」と答えた人が最も多かった。また、自身が参加しても構わない活動内容なのかわからなかった、という旨の回答が散見された。コミュニティに興味があっても、趣旨や活動内容、自身が適格なのかがわからず、参加を諦めたというケースもあるのではないかと考えられる。大きなコミュニティであるほどすでに雰囲気や醸成されているが、外からは量りにくいため新規の参加がしづらいようにも思われる。

3.3.4 業務上の悩みやキャリアパスの展望について (Q11~Q13)

Q11では、業務とは直接関連しないことも含め、他の職員に相談したいことがあるかを聞いている。「特にない」と回答したのは全体の8%ほどにとどまることから、多数の職員が、他の職員に話を聞きたいと考える何かしらの事案を抱えていることがうかがえる。内容としては、「業務内容や業務量」、「職場環境」が最も多かったが、自由記述でキャリアパスについて具体的に言及する回答が見られた。キャリアパスについては、プライベートな事情も共有できるような、同世代の職員や近い環境にいる先輩職員と意見交換をしたいというニーズもあるのではないかと考えられる。

3.4 インタビュー調査による意見

主に、対面とオンラインのそれぞれのメリットとデメリット、参加しやすいコミュニティの形態について、また、地区助成事業として交流の場を設けることの意義について意見交換を行った。結果は以下の通りである。

交流の形式としては、気軽にやり取りや質問ができて相手の時間を拘束しないテキストツールをベースとするのが良いと思われる。ただ、多数の参加者がいるMLでは、初歩的な質問をしにくいという面もある。

一方で、研修や講習会など大勢が集まる場では、そのイベントの目的に応じてオンラインと対面とを使い分ける、あるいは併用することが期待されている。特に職員間の交流を深めることを目的とするならば、対面の機会が重要だと思われる。また、立場や属性が近い職員を対象にする、議論のテーマを設定して情報交換やグループワークを行う時間を設けるなど、職員が積極的に発言しやすい場作りが求められる。

しかし、こういった交流を通してコミュニティの規模が大きくなると、維持管理や次代への引き継ぎが運営側の課題となる。地区助成事業として実施するならば、業務との関連性や有用性、一貫した目的を明確に提示していく必要がある。

3.5 まとめ

今回の調査では、属性や所属地区も幅広く、多様な立場の職員からの意見が集まった。

交流の場やコミュニティの創出に関して、具体的な提案が多く挙げられた。交流を通して、直接的に業務に活かすことができる経験や知識を得るだけでなく、個人的なつながりが波及して生まれることについても期待が寄せられていることがわかった。ただ、コミュニティをどれだけオープンなものにするかについては検討の余地があり、目的に応じて規模を定め使い分ける必要があると考える。

また、これらのコミュニティへの参加は強制するものではないため、各々の参加が難しい事情も鑑みた上で、有用な手段を模索していくことが求められる。一方で、事業として企画するにあたっては、実施、維持することが運営体制の面から可能かも含めて検討していく必要がある。

4. 地区助成事業の今後に向けて

LibrarianMapは2018年度から2022年度まで継続したプロジェクトであったが、年度ごとに運営メンバーが入れ替わることにより、事業開始当時の目的および今後の方向性が徐々に継承されにくくなっていったと考えている。事業の継承については、他地区のコミュニティにおいても同様の課題があるとの話がインタビューにおいて挙がっていた。運営メンバーの世代交代を円滑に行なうことができるかどうかは事業の継承に影響しており、助成事業に限らず、事業の継承にかかるノウハウを集め共有する、関係者により意見交換を行う等の取り組みが解決の糸口となるように思われる。

第3章で紹介した「新しい交流の場に向けて」アンケートにおいては、業務とは直接関連しない事柄も含め、他館の職員とコミュニケーションを図りたいとの回答が多数寄せられている。地区協会助成事業は地区協会活動支援の一環として助成を受けるものであり、実施期間も概ね翌年度までと定められている。したがって助成を受ける以上、業務における有用性の確保、事業の期間および目標とする到達点を明確に設定することが求められる点から、業務に直接的には関係しない交流の場を設けることを事業の主目的とすることは難しい。事業の実施期間が限られることから、長期の交流に関わるような複数年に渡り安定的に維持管理すべき事業には不向きとも言えるが、一方で限られた期間において成果を上げる、短期間で緊密なつながりを構築する事業においては有効と考えられる。これまでの助成事業では単発の研修会やワークショップ等が多かったように見受けられる⁵が、助成事業で開催したものに各個人が参加するような形式だけでなく、例えばOn the Job Training (OJT) として一定の期間、専門性を高める業務に複数名で取り組むような事業のあり方も考えられるのではないかと。協働によってより大きな成果につながるとともに、短期間で密度の濃い交流を持つことにより、継続的で強固な関係性の構築につながることも期待できる。

地区協会助成事業は、2006年に地区協会の活動に対する助成を行う枠組みの構築についての提案を受け、2007年度より開始された事業である⁶。その後16年ほどが経過し、オンライン会議システムやコミュニケーションツール等の技術的な発達によってコミュニケーションを図る上での地理的な障壁は低下している。また、国際社会において、コミュニティ形成および国や地域を超えたネットワーク形成の動きが加速する中、地区ごとに事業を行うことの意義について再考することも今後必要となるのではないかとと思われる。LibrarianMapにおいても、東京地区協会の助成事業から全国事業化を図ることを検討していたが、全国事業とするための明確な基準がなかったことや前述したLibrarianMap自体の課題により、地区の枠組みを超えることへの障壁が高く、全国事業化に至らなかった経緯がある。地理的な障壁が低下したことにより一地

⁵ 小陳左和子. “国立大学図書館協会地区協会助成事業成果共有会：国立大学図書館協会地区協会助成事業実施状況”. 国立大学図書館協会. https://www.janul.jp/sites/default/files/2022-12/20221202_00_kojin-2.pdf, (参照 2023-02-28)

⁶ 小陳左和子. “国立大学図書館協会地区協会助成事業成果共有会：地区協会助成事業のこれまでとこれから：地区協会助成事業について”. 国立大学図書館協会. https://www.janul.jp/sites/default/files/2022-12/20221202_00_kojin.pdf, (参照 2023-02-28)

区内のみならず各地区と協力した上での全国規模の展開を希望する事業が求められる可能性も踏まえて、そのような複数地区による事業に対しても助成事業を活用できるような在り方が検討されることが望ましいと思われる。

また、図書館職員間の交流に限らず、幅広くステークホルダーと交流することも、必要なのではないだろうか。学内における連携についての視点からは、研究者やリサーチ・アドミニストレーター（URA）、研究支援部門など、より研究に近い立場の教職員との交流も推進することで研究に対する理解を深め、これからの図書館職員に求められるスキルの習得や人的ネットワークの形成につながるものと考えられる。さらには、コミュニティのグローバル化が進展する中、海外派遣事業との役割の違いを整理した上で、海外の図書館コミュニティと継続的に連携を図ることができるような事業および体制の構築について検討できると良いのではないかと。

一職員にとって他館の職員と交流できる機会は限られており、助成事業は他館の職員と協働できる貴重な機会の一つとなっている。地区や職種に限らないコミュニティの醸成や職員間の活発な交流につながる事業が今後も続き、図書館員の後押しとなることが望まれる。

5. 終わりに

2018年度から始まったLibrarianMap事業は、研修や勉強会といった知識の習得を目的とした単発のイベント形式ではなく運営メンバーがコミュニティを形成すべくサービスを構築・複数年度に渡って運用したものであり、その点において従来の地区助成事業とは性質の異なるものであった。

事業終了に至った理由の一つに運営メンバーの継続的な確保が難しいという点があったが、インタビューでも聞かれたように有志のコミュニティが世代交代と拡大・維持をスムーズに行えず終了に至った、という経緯自体は珍しいものではない。その他の事業終了に至った理由についても、独自のものに加えて普遍的なものであったと思われる。

こうした点を踏まえ、今後の取り組みを行っていく上では、コミュニティの内容を考えるだけでなく過去の取り組みでの問題点や対応例なども参考にすることで、既知の問題点に備えて解決策をある程度事前に準備することが必要だと思われる。しかし、地区助成事業においては実施したイベントの資料や報告書は広く公開されているが、その裏でどういったやり取りや課題認識があったのか、解決に至ったのかそうでないのか、という事情は当事者のみが経験として知りえる部分も多く、新たに助成事業を始めるにあたっては前例において培われたノウハウを知見として取り入れることは難しい。「新しい交流の場に向けて」アンケートの回答の中でも運営について言及したものがあり、実際に運営する立場を経験した人の中にはトラブル対応の経験がある人がいるかもしれない、そういった経験を共有することができれば新たなコミュニティ形成において大きな助けとなるのではないだろうか。

また、コロナ禍の影響でチャットツールやオンライン会議システムを利用したオンラインによる交流が急速に普及したことで、遠方からでも移動することなく研修やイベントに参加でき、気軽に交流することが可能になったことで、コミュニティの形成自体のハードルは下がっている。オンラインと対面のどちらを選ぶべきか、という点についてはオンライン上での交流に関するノウハウはまさに蓄積されつつあるところであり、対面で交流した場合と比べるための知見も今後の分析が待たれるところである。気軽に集まることができるオンラインは多くの人が所属するコミュニティを形成するためには有用であるが、その多くの人たちが全員活発に交流するかとなると、積極的な人と消極的な人にある程度分かれることが予想される。また、消極的な人の存在感が対面に比べるとより希薄なものとなりがちと考えられる。

そうしたオンライン特有の課題は、今後オンラインの活用が増えることに伴い、より認識されていくものと考えられる。そうした課題を持ち寄り個々の知見を全体に共有するとともに、解決が難しいものについても情報を蓄積・共有し、解決策を探っていくことも必要なのではないだろうか。

LibrarianMap事業は2022年度をもって終了し、登録していた利用者情報の扱いやサーバの兼ね合いによりアーカイブは残さず後年においては確認することができなくなる。したがって別紙5において画面サンプルは確認できるが、実際にどのようなものであったのか、どういったことが書き込まれていたのか、ということの後から参考にはできない。LibrarianMap自体を今後の参考にはできないが、「新しい交流の場に向けて」アンケートを通じて、交流の在り方に関する考え方やどういったものが交流に求められているのか、考える上で参考となる情報を集めることができた。これらの情報が活用され、全国の図書館員が機関や地区を超えて交流し、人的ネットワークを築くことのできる仕組みや風土が醸成されることが望まれる。LibrarianMapの活動がその礎となれば幸いである。

2022年度国立大学図書館協会東京地区協会助成事業 LibrarianMap企画・運営メンバー

企画・運営メンバー

大橋 拓真（東京大学）
片岡 朋子（お茶の水女子大学）
西村 梨花（お茶の水女子大学）

オブザーバー

尾城 友視（東京大学）

技術指導

田辺 浩介（物質・材料研究機構）

世話役

匂坂 佳代子（お茶の水女子大学）

LibrarianMap事業継続について (提案資料)



2022年8月24日(水)

2022年度LibrarianMap運営メンバー

趣旨

- LibrarianMapは2018(平成30)年度から活動を開始し、今年で5年目となる事業だが、成果と課題の双方があると認識している。
- 2022(令和4)年度の東京地区総会においては、LibrarianMapの今後について検討することを含めた事業計画が了承された。
- ついては、従前から各種報告書等でも言及されていた全国事業化の可能性を模索したい。

本日の内容

- ① LibrarianMapの現状説明
- ② LibrarianMapの事業継続についての提案
- ③ 意見交換

LibrarianMapの目的

国大図協の持つ人的リソースを最大限に活用するための基盤として以下2点の達成を目指す。

- ① 各自の経験・知識・スキルを「見える化」する
- ② 所属を超えた人的ネットワークの継続化・円滑化に
寄与する

構築時の問題意識

「人」の情報の可視化及び機関の 枠を越えたネットワークの強化

- 他機関の様子や職員のことかわからない
- 特に小規模館の問題意識が強い
- 大学図書館に求められる新たな役割・期待

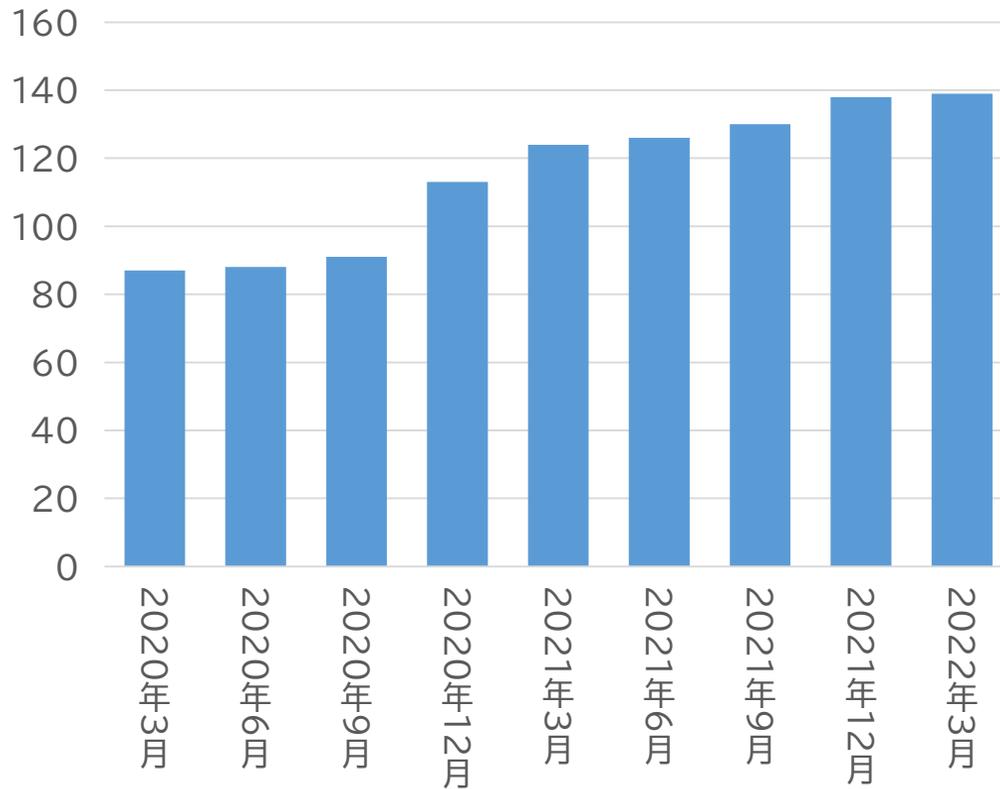
図書館外へのアピール

- 限られた人材・予算で要求に応えるために
- 図書館員として経験・スキルの自覚→発信

参照: [平成30年度報告書](#) pp.3-6

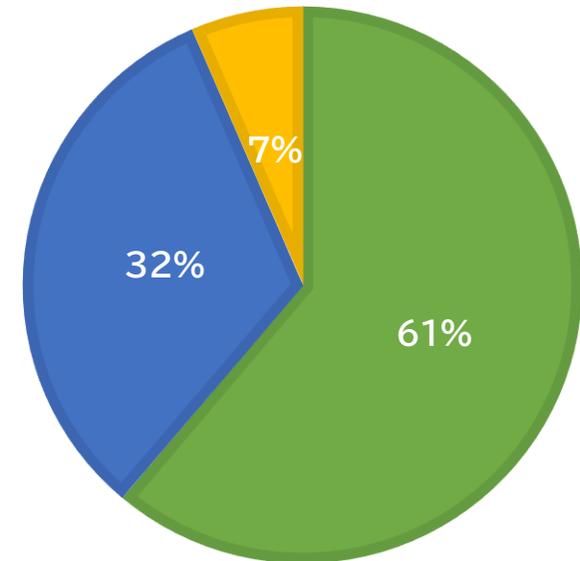
登録者数

2020年3月から2022年3月:87→139名



登録者内訳

■東京地区 ■他地区 ■その他



活動実績

2018年度	LibrarianMapの企画・構築・「β版」公開
2019年度	「プロトタイプ版」として継続運用 図書館総合展ポスターセッションに参加
2020年度	新型コロナウイルス感染症対応に関する情報共有 関東甲信越地区フレッシュパーソンセミナーに参加 登録対象者を東京地区→全国に拡大 図書館総合展ポスターセッションに参加、関連イベントの開催
2021年度	図書館総合展ポスターセッションに参加、関連イベントの開催 登録者アンケート実施⇒2020-2021活動報告書作成

▶ 活動の詳細、報告書は国大図協ウェブサイトで参照可能 https://www.janul.jp/ja/regional/promotion_tokyo

4年間の活動を終えて

成果

- イベント+LibrarianMapで継続的なネットワークづくり
- 事業継続に対する期待
- オンラインの強み

⇒特に対面交流の機会が少ない若手・中小規模館職員・他地区間交流に有効

課題

- 単年度事業体制による制約
- 他地区へのリーチ不足
- サーバ管理、コスト
- セキュリティの確保

事務局からの
指摘事項

参照:[2020-2021年度活動報告書](#) pp.14-15

今後の事業について

提案① 全国事業化

提案② 東京地区助成事業として継続

事業終了

事業継続のメリット

「ゆるやかに繋がりに続けられる場」の提供

- 単発のイベントと組み合わせることで持続的なネットワークとなる
- 必要なときにアクセスできる

各人の経歴・スキルの可視化

- 他館の職員の経歴・スキルを自身のキャリアパスの参考にできる
- 若手・中堅職員は、上司や管理職をロールモデルにできる

運営メンバーの研鑽の場

- 全国規模のWebサービス企画・運営の経験
- サーバ管理やデータベース構築の知識

提案① 全国事業化

事業の位置づけ

協会事業とする

→総務委員会・人材育成委員会の協力を得たい

必要経費

維持費用:サーバ費用、技術指導謝金(約2万6千円)

スポット対応:イベント開催費用等(約2万円)

運営体制

運営メンバーを全国から4-6名程度募る

任期を2年(続投・再任可)として継続性を確保する

活動内容

①喫緊の課題として個人情報取扱い等について定める

②LibrarianMap管理運営と関連イベント開催を継続

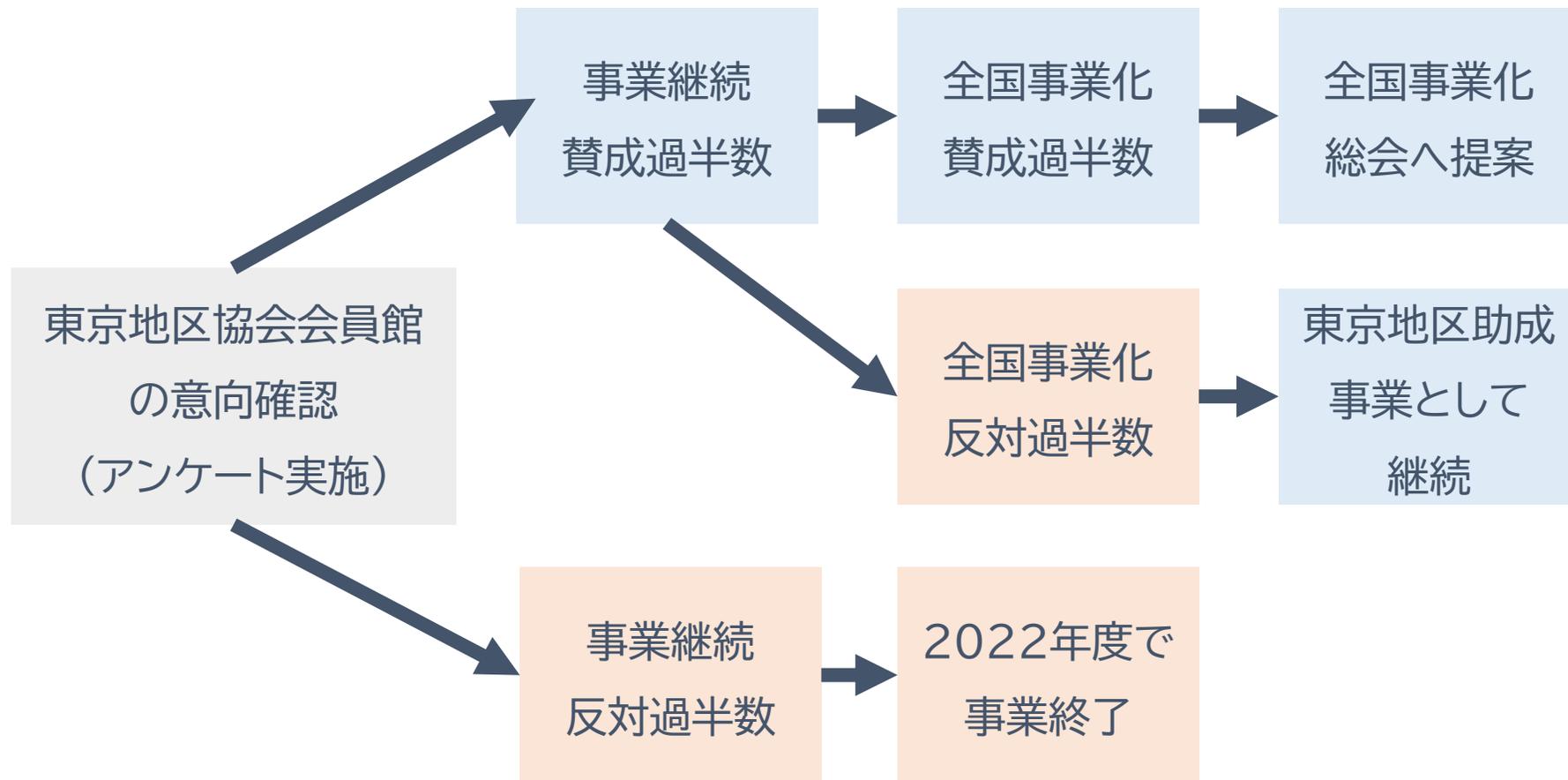
参考：運営メンバーの人数

年度	メンバー	オブザーバー	計
2018	6	-	6
2019	5	2	7
2020	4	2	6
2021	6	1	7
2022	3	1	4

参考：経費

年度	サーバ 契約料	技術支援 謝金	イベント 開催	旅費・ 手数料等	計
2018	30,762	54,280	20,204	-	105,246
2019	-	16,500	14,487	46,026	77,013
2020	13,200	5,700	8,250	660	27,810
2021	13,200	11,400	20,200	2,030	46,830

提案② 地区助成事業として継続



事業終了に必要な作業

- 事業終了について周知
 - 東京地区協会会員館への周知
 - LibrarianMap登録者への周知
- LibrarianMapの閉鎖
 - サーバ契約更新時期の検討(契約期間は11月～10月の1年間)
 - データの保存やアーカイブの要否/可否の検討
- 今後のネットワークづくりに関する検討やイベントの実施

意見交換

LibrarianMap 今後の検討に際してのご意向確認アンケート

【本アンケートの実施経緯と目的】

令和4年4月に行われた東京地区協会総会において、「令和4年度東京地区事業計画（案）」が承認され、その中で「LibrarianMapの今後の検討」が挙げられています。（※）

これを受け、今年度のLibrarianMap（以下、LM）の活動では、LMの今後の方向性を検討したいと思っています。

LMの運用に際しては、以前より単年度かつ東京地区限定の事業のためメンバーが集まりにくく運営体制が安定しないという課題が指摘されており、実際に、令和4年度は継続メンバーおよび世話役が所属する機関を除き、新規に希望する方はいらっしゃいませんでした。

こうした喫緊の課題に対応するための一つの道として、運営メンバー内では全国事業に拡大し、広くメンバーを募ってはどうか、との希望がありました。

こうした経緯を受けて、本アンケートの実施に先立ち、国立大学図書館協会事務局と運営メンバーで協議を行ないましたが、登録者数が全国の会員館職員に比して小規模であること、また、個人情報の取扱いならびにセキュリティ確保が困難であることから、全国事業化は断念せざるをえないとの判断に至りました。

そこで、改めて、東京地区事業として継続するかどうかを検討したいと思います。なお、今後も東京地区事業として継続する場合は、円滑な運営のため、東京地区会員館から持ち回りで毎年度運営メンバーを選出するといったご協力が必要となってくることと存じます。

つきましては、東京地区会員館の皆様にも、継続についてのご意向を伺いたく、アンケートにご回答くださいますようお願い申し上げます。

館毎の回答内容を個別に公表することはありませんが、回答内容の集計結果は国大図協の会議等で共有する場合がございます。

アンケートの結果、LMの継続を希望されない会員館が過半数（8館）以上となった場合は、LibrarianMap企画・運営メンバーから東京地区協会へ、LMの活動および現在ウェブ上で公開しているLMのサービスを終了することを提案する予定です。

ご回答にあたり、大学あるいは機関に複数の図書館室がある場合は、中央館の機能を持つ館が代表でご回答ください。

事業の継続可否についてのご意向を伺うものですので、必ずご回答をお願いいたします。

※「LibrarianMap RoadMap 2023 :Plan B」（令和元年度LibrarianMap（プロトタイプ版）評価報告書）においても、東京地区メンバーで運営する場合は、令和3年度終了時点で運営主体の移行について再検討、とされています。

https://www.janul.jp/sites/default/files/2020-03/librarianmap_report_202003.pdf

【対象館】

国立大学図書館協会東京地区協会会員館（オブザーバー館を除く）

【回答期限】

令和4年9月22日（木）まで

【問合せ先】

国立大学図書館協会東京地区協会助成事業 LibrarianMap 企画・運営メンバー
(東京大学 2名、お茶の水女子大学 2名、世話役：お茶の水女子大学)
admin@librarianmap.org

◆LMの評価する点についてご意見をお聞かせください。(複数回答可、下線あり回答は自由記述によるもの)

- ・職員の経験・知識・スキルを可視化する点 (10件)
- ・所属を超えた人的ネットワークの形成 (10件)
- ・若手職員等の人材育成の場 (7件)
- ・特に無い (1件)
- ・職員の動向を把握することができる (1件)

◆LMの課題についてご意見をお聞かせください。(複数回答可、下線あり回答は自由記述によるもの)

- ・個人情報を含むため、情報セキュリティに懸念がある (9件)
- ・運営メンバーを継続的に選出することが難しい (14件)
- ・機関内でどのくらい LibrarianMap が活用されているか把握ができない (9件)
- ・本学で LibrarianMap が活用されることは無かった (1件)
- ・システムは自作と聞いておりますが、運用には定期的なアップデートや突発的なセキュリティ対応のほか、機能充実も不可欠になってきます。現状では管理・運営体制に限界があるのではないのでしょうか。 (1件)

◆LMの継続を希望しますか。

1. 希望する (0件)
2. 希望しない (15件)

◆「1. 希望する」と回答された方にお伺いします。

LMを単年度事業から複数年度事業とすることについて、ご意見をお聞かせください。

現在は単年度事業のため、年度当初～国立大学図書館協会総会にて事業・予算が承認され、新年度の募集が始まる7月頃まで活動が行えない状況になっており、その間前年度のメンバーが問合せ対応等を行っています。複数年度の事業とする場合は、運営メンバーも事業期間に応じた任期となります。

- ・賛成する (0件)
- ・賛成しない (0件)
- ・その他...

◆LMの運営メンバーとして、貴機関より選出いただける人数の目安をお知らせください。

今後も円滑な運営が可能かどうかの検討材料とさせていただきます。

- ・毎年度2～3名程度 (0件)
- ・毎年度1名程度 (0件)
- ・2年に1名程度 (0件)
- ・その他...

◆現行のシステムでの継続が難しい場合、その他に推奨されるツールやより望ましい連携の形がございましたら、お考えをお聞かせください。(自由記述)

◆「2. 希望しない」と回答された方にお伺いします。

希望しない理由をお聞かせください。(自由記述)

●メリットが感じられないため

●業務における継続的な活用（ユースケース）、参加者によるデータ更新、対応人員（システム運用、サービス窓口、マーケティング）について、見通しがつけられないように感じるため。

●・現在のシステムでは閲覧者全員に共通の ID/PW をチラシに掲載して配布するという運用方法になっており、個人情報扱うシステムとしてはセキュリティが心配である。継続するのであれば、セキュリティを強化したシステムに作り替える必要があると考えるが、そのための経費・人手を確保するのは難しいのではないかと。

・具体的に活用しているという声が聞こえてこなかった。
・登録者数の伸びが鈍いことを見ても、現在のシステムに対するニーズがどれほどあるのか疑問である。

●職員数などの理由により、当機関からは LibrarianMap の運営メンバーを選出することが難しく、将来的にもこの点は変わる可能性が低い。運営に対して手伝えることが少ないため積極的な継続は希望しない。

また、個人情報をメインコンテンツとするサービスとしては、やや善意に任せる運用だと感じる。複数機関の持ち回りで運営しながら、十分なセキュリティを確保できるかは不安が大きい。

●・運用の段階に移ったが、メンバーの確保等、今後の見込みが立てにくい。

・目に見える数字で LM の成果を提示することが困難であるという前提はあるものの、やはり登録者数や閲覧数が伸び悩んでいる現状がある。システムの維持にかかる時間と手間に合っていないように思われる。

●運営維持にかかる労力に対してそれに見合うだけのメリットがあまり感じられない

●個人情報の取り扱い並びにセキュリティ確保に懸念があること、また東京地区事業として継続する場合に運営メンバーを選出することが難しいため。

●全国事業化を断念した理由のひとつとしてあがっている「個人情報の取扱いならびにセキュリティの確保が困難であること」というのは、東京地区限定事業として継続するにあたって問題となるのではないかと思います。セキュリティの確保やメンテナンスのための経費や手数が年々増加することが危惧されます。メンバー確保の困難とあわせて事業の継続は難しいのではないかと考え、希望しないと回答いたしました。

●本事業に対し労力等投入しても、人材育成の観点からは、見合った成果が得られていないと感じたため。

また、登録はしたが具体的に活用している職員が皆無であった。

さらに、人員削減等で業務が増えている中で、各大学が本事業に職員派遣を継続していくことが難しいと考えたため。

●課内職員から積極的に継続を希望する声が少なかったため。

●LM への登録者数は 140 名を超えているが、そのうち何割かは既に情報が古いままになっており、アクティブユーザーは登録者数に比べて少ないと考えられる。また、当館においては LM の活用事例がほとんどないと思われる。

近年図書館の人員が削減されており、LibrarianMap の維持管理のために人員を供出することが困難であることを踏まえると、通常業務を圧迫してまで LM を継続する意義が見いだせないため、継続を希望しない。

●個人の自発的な参加が望ましく、各機関からメンバーを選出して継続するものではないと考える。

ただし、LM 開始の際は、若手の自発的な活動を支援するという含んでいたため、自発的にメンバ

ーが集まるなら、継続して事業費補助を行っても良いと考えます。

●運営が東京地区の各大学の負担になるのではという懸念があることと、よく利用しているので継続して使いたいという意見が館内から出てこなかったため。

●運営体制も含めて、継続性に課題が残るため

◆現行のシステムでの継続が難しい場合、その他に推奨されるツールやより望ましい連携の形がございましたら、お考えをお聞かせください。（自由記述）

●・ LibrarianMap の当初の目的として若手職員の交流があったが、昨今は Zoom 等のオンライン会議システムが普及したので、そういったツールを活用したオンライン交流会などが考えられるのではないか。

・ 年長者の経歴を見ることによってロールモデルとするのであれば、部課長等に各自の経歴・経験を話してもらいオンラインセミナーを開催し、質疑応答で年長者と若手が語らう場を設ける方が学びが多いのではないか。

●・ 自館紹介の動画を配信したり、先輩職員が講師役となるオンラインの講座を定期的実施する。

・ 全国の大学図書館のマップを HP 上で作成する。例えば、各機関に該当する位置にポインターを当てると外観や説明が表示される、といった仕様にする。他機関への出張の機会が少なくなった現在、他機関の存在を身近に感じられるのではないか。

●所属を超えた人的ネットワークの形成であれば、個人で SNS 等で交流するツールはいろいろあるのではないか。

●業績の可視化は ORCID や researchmap、コミュニケーションは「これから委員会」で今後実施するユーザーグループなどの利用が考えられるのでは。

「新しい交流の場に向けて」アンケートとインタビュー 集計結果

1. 実施概要

● アンケート

LibrarianMap（以下、LM）の企画時とは変化した環境において、LMに代わる新たな人的交流の場についてのニーズを把握、検討するために、国立大学図書館協会会員館の職員を対象にアンケートを行った。

実施期間	2022/10/24（月）～2022/11/11（金） 計19日間
実施方法	オンライン形式（Google Forms）
実施者	国立大学図書館協会東京地区協会助成事業 LibrarianMap企画・運営メンバー 東京大学2名、お茶の水女子大学2名、世話役：お茶の水女子大学
対象者	国立大学図書館協会会員館職員
回答数	229件

● インタビュー

アンケート実施後、追加の調査への協力をいただいた複数名を対象に、複数回（各回30～45分程度）に分けて、Zoomにてインタビューを実施した。インタビューを実施した。

対象者は一般職員1名、主任2名、係長・専門員・副課長級2名の計5名である。

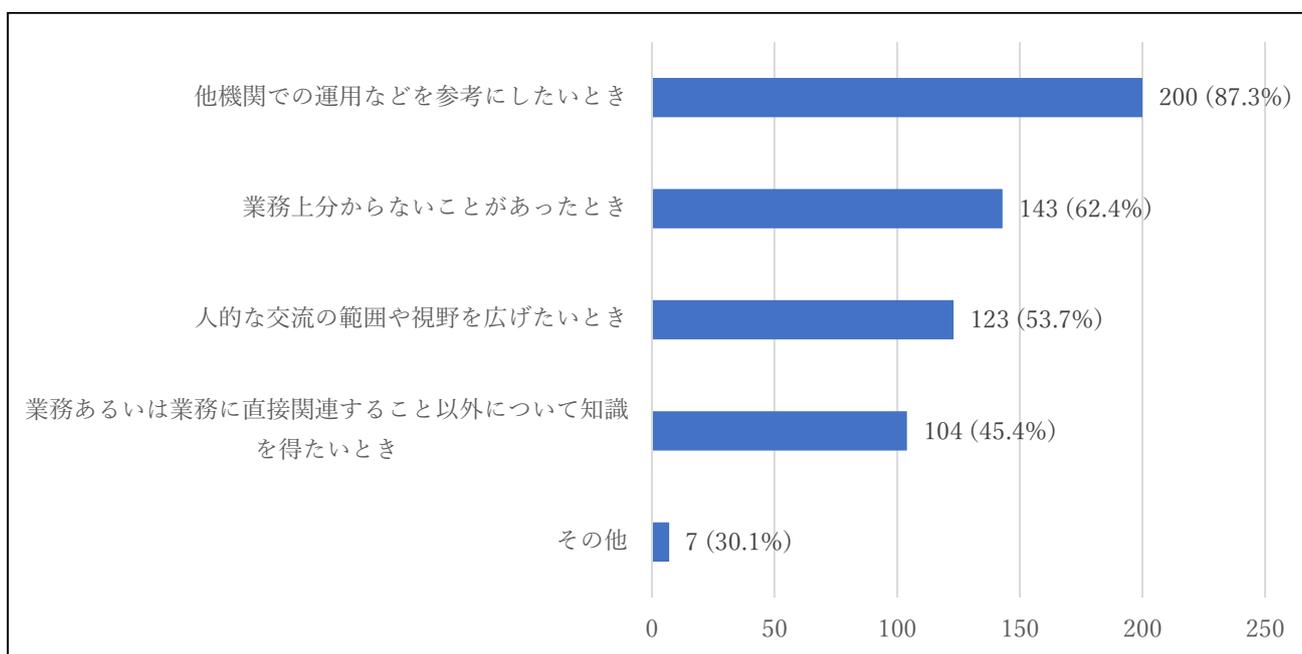
2. アンケートの設問と集計結果

● 回答者の内訳

職名	人数
一般職員（～10年目）	84
一般職員（10年目～）	24
主任	37
係長、専門員、副課長等	64
部・課長級	20
計	229

● 職員間のつながりや交流の場について

Q1. どのようなときに交流がほしいと思いますか。【必須・複数選択可】

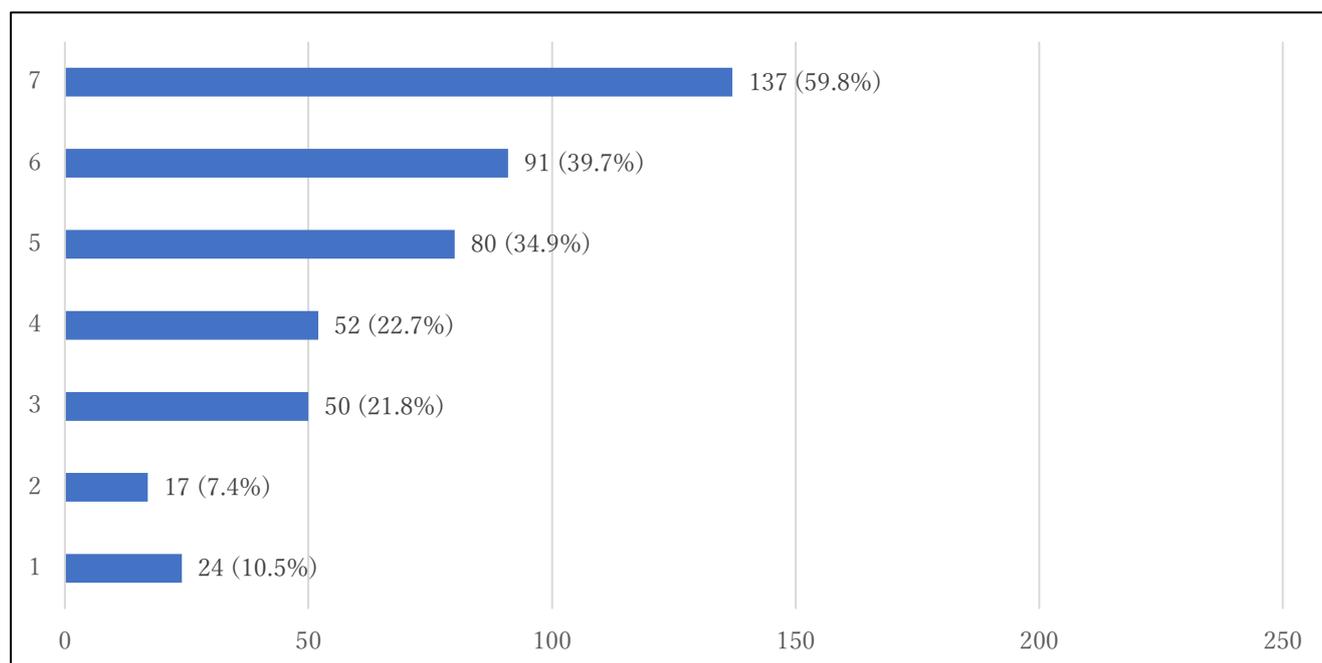


▼「その他」の記述内容

- ・講演会を企画運営するとき、雑誌の投稿依頼をするときなど
- ・多言語目録など単独機関だけでは技術・知識継承が難しい問題についての情報共有および対策立案／実行
- ・図書館に関わる大きなテーマについて議論したいとき
- ・知人同士を結びつけたいとき
- ・相談したいときだけでなく、常に交流の場を設けておくべきである
- ・自身の仕事に対するアドバイスや評価、改善点などがほしいとき
- ・機関横断的な事業に取り組みたいとき

Q2. 交流のためにどのようなサイトやツールを使用したいですか。あるいは実際に使用していますか。

ご意見やご提案がございましたら「その他」欄にご自由にお書きください。【必須・複数選択可】



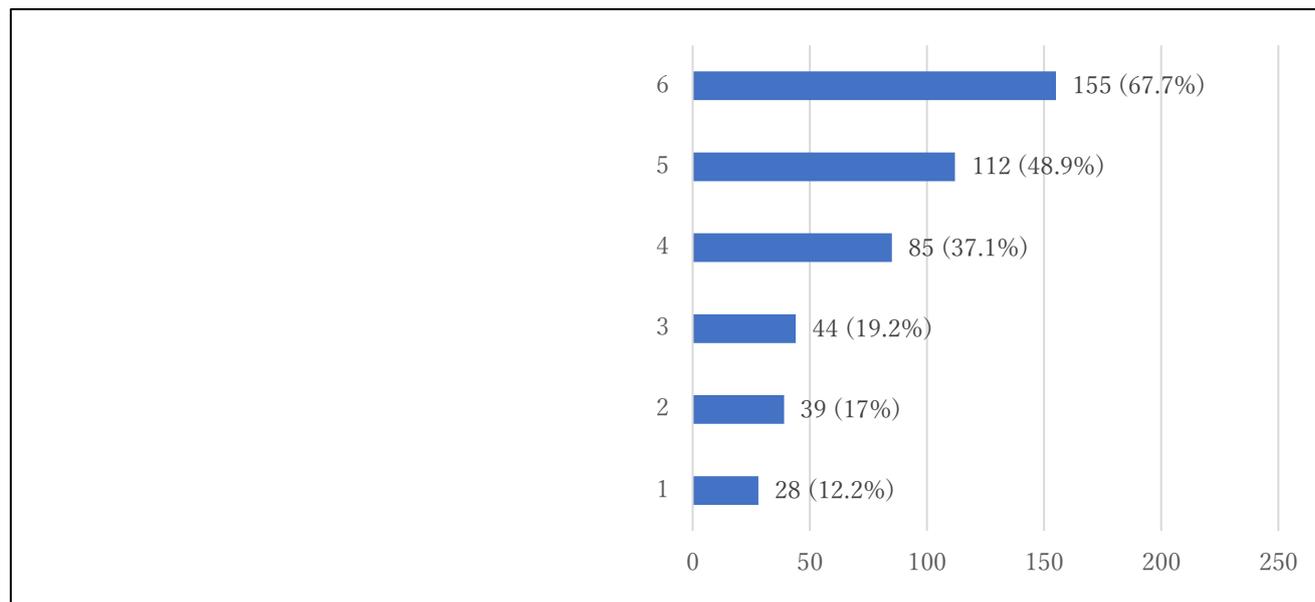
▼「その他」の記述内容

- ・ディスコードで話題ごとのチャンネルを作るなど
- ・具体的には何も思いつかないのですが、「コアな図書館有志が集う場」ではなく、「引っ込み思案で人見知りな人も抵抗なく（臆せず）自然に参加できる方法」があることが理想かと思っています。
- ・個人で参加している研究会や勉強会の会誌やメーリングリストを利用しています。
- ・Discord も便利です。検索するとゲーム用途ばかり出てきますが、他のアプリと比べスレッドが見やすいです。
- ・職場メールアドレス
- ・LibrarianMap は他機関職員の知識・経験や人となりを知るのに有用でしたが、実際に連絡を取るとなるとハードルがありました。LibrarianMap のようなデータベースと気軽に連絡を取れるチャットツールを組み合わせるのが、機関の壁を低くしたコミュニケーションには理想的であるように思います。
- ・リアルとオンラインのいいとこどりができるといい。地方大学なのでオンラインによる実施は参加へのハードルを飛躍的に下げるが、一方でリアルでの交流でないと思えない/得られない/得られにくいものは確かにあると思うので、Q5 の回答も含め悩ましい。
- ・大学図書館研究会等研究会の ML
- ・アーカイブ（配信も含む。都合の良いタイミングでサイト・ツールの利用可能なため）
- ・LibGuide を導入しているところのパスファインダーやレファレンス協同 DB を参考にすることがあります。
- ・現在実務を担当していなくても、意欲があれば参加できる形式が望ましい
- ・メール
- ・メーリングリスト（まだまだ需要がある気がします）
- ・研修受講者間等でのメーリングリスト（Google グループ）
- ・年に 2～3 回程度のオンライン現状報告会などが望ましい
- ・具体的なツールは思い浮かばないが、テーマごとに質問と回答を登録できるようなチャットツールがあればと思う。
- ・メーリングリスト
- ・簡易な実績照会としても利用したいのでアンケート機能があるのが好ましい

- Facebook。大学図書館研究会などの研究会
- 他大学との交流が必要だとは思いますが、実際何が有効かは想像がつかない
- ディスコード
- Discord
- 長期研修のメーリングリスト
- 対面

Q3. どのような交流を行いたいですか。

ご意見やご提案がございましたら「その他」欄にご自由にお書きください。【必須・複数選択可】



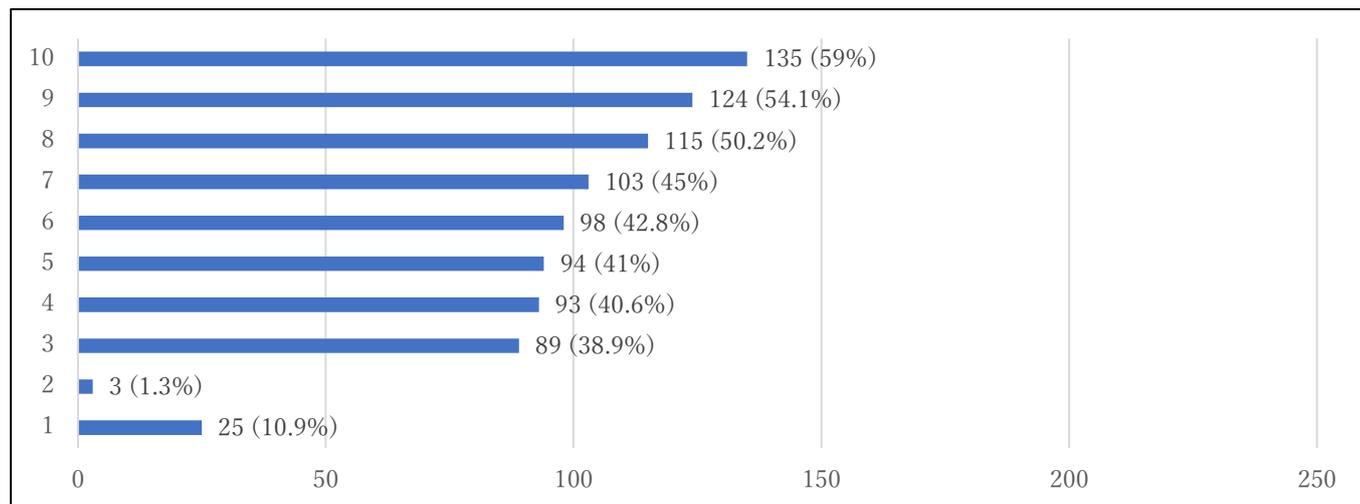
▼「その他」の記述内容

- ・業務に関する交流（チャットなど）
- ・オンラインもわかるが、リアルに対面する機会を大切にしたい。
- ・チャットや掲示板のような、質問できて、過去事例も検索できるツールでいいものないでしょうか
- ・「教えて〇〇」のような、匿名で気軽にできる Q&A サイト
- ・テキストベースで気軽に質問ができると嬉しい。掲示板的に。
- ・業務のことだけを話せるオンラインの交流会
- ・テーマごとのチャットツールがまずはよいと思います
- ・ツールを用いて参加者を限定したコミュニティを作成し、コミュニティ内でさらにカテゴリを設けて、カテゴリ内で個別の業務案件について議論できるようなツールを用いた情報共有。長期研修メンバーの ML での情報共有が非常に参考になるが、それを拡大・合理化できると業務知識が広がってよいと思う。
- ・交流会やセミナーはどうしても時間を確保して参加する必要があるため一段ハードルがあります。机上から日常的に使える LibrarianMap のようなサービスが理想です。また、図書館（機関）ではなくその中の個人のことを人単位で知りたいので、「全国の大学図書館の場所や取組を一覧できるマップ」や「各館の紹介動画」よりは LibrarianMap のようなデータベースの方が個人的には有用でした。
- ・電子リソースの契約等、本学で前例がない場合の他学での実績等を参照できるサイトがあれば面白い。
- ・プライベートから業務のことまで気軽に話せる対面の交流会
- ・業務のことを気軽に話せるオンラインの場（プライベートはிரらない）
- ・雑談ができるので、可能なら対面のイベントもあると良いと思います。
- ・講座のように一方的に受け取るだけでなく、相互に活発な情報交換ができればよい。
- ・業務に疑問点が生じたらいつでも質問できる交流
- ・何かしら話題を設定してのオンライン交流会
- ・大学の枠を超えて業務に関する質問を気軽にできるチャットの場
- ・経験の浅い職員のために以前のような集合形式での交流の場を多く提供してあげてほしい。
- ・類縁他業種の話聞く機会（出版、書店、IT、高校教員など）
- ・Teams を利用して、業務課題等をベースにしたオープン/クローズのチャンネルを作成する。また、重要な検討課題については経験のある担当をチャンネルに付け、月 1 回 1 時間程度の定例化したオープンミーティングを行って意見交換を行う。なお、人事・予算などセンシティブ情報は扱わないなど基本ル

ールも定めておくが良い。

- ・ 人事交流
- ・ 研究データ管理など図書館関係の大きな課題・テーマに関するセミナー・イベント
- ・ 業務経験者に前例を直接伺いたい
- ・ 業務マニュアルや仕様書等の情報共有
- ・ 対面交流
- ・ オンラインでの名刺交換の機会が欲しい。独立した名刺交換+交流会でも、セミナー等のあとに名刺交換の時間がある形でも良い。
- ・ 動画について質問応答ができる機会があるともっと良いのでは
- ・ 論文や学術書の輪読会

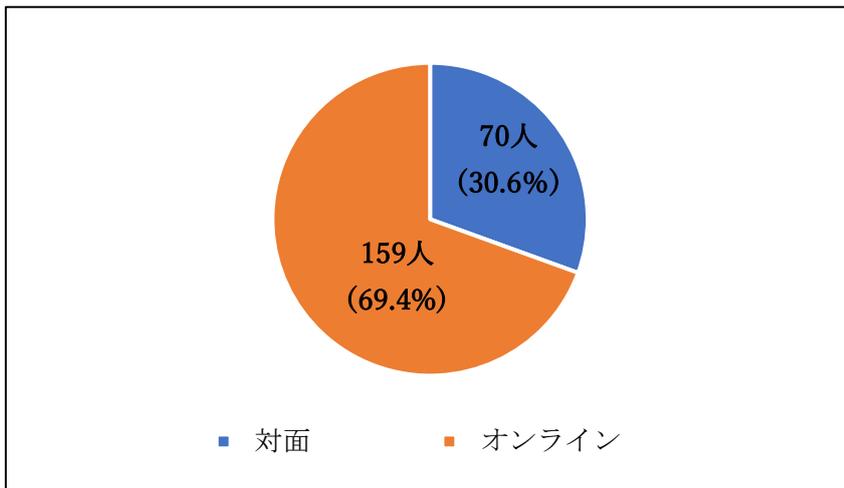
Q4. 職員との交流を通して、どのような知識を身につけたいと思いますか。
 ご意見がございましたら「その他」欄にご自由にお書きください。【必須・複数選択可】



▼「その他」の記述内容

- ・ 選定基準
- ・ キャリアパスや人脈、各機関における特徴的な試みなど
- ・ 他館の新しい取り組み
- ・ 地域貢献、学習支援
- ・ 研究データの公開・利活用，システム・ジャーナル等の共同調達
- ・ その時の事情で変わると思います。
- ・ 施設環境整備（空調面でのコロナ対策、省エネかつ利便性の高い設備など、改築改修の機会があれば施設担当に提示して一考してもらえそうなもの）
- ・ キャリア形成
- ・ 全般
- ・ 図書系職員が関わるであろう業務に関するもの全て
- ・ プレプリントなど学術情報流通の新しい動き
- ・ RDM / 管理職としての知識や暗黙の了解など
- ・ 各大学のカリキュラムや学生の学習環境と図書館の関わり方
- ・ その人がそれぞれ得意なことと、さしつかえない範囲での失敗談
- ・ 研究データ管理
- ・ 海外事情
- ・ 情報交換で十分である
- ・ 自分の担当業務が他の業務とどのようにつながっているか
- ・ 広報活動など
- ・ 組織マネジメント、人材育成
- ・ 学内他部局との連携および調整
- ・ 外国雑誌契約関係
- ・ 現在の担当業務は電子資料契約のため、主に電子リソースに関する知識を身につけたいと考えていますが、そのときの業務によって変わると思います。また、従来の図書館業務に限ったことではなく、学術コミュニケーションや研究データ管理に関する動向などもっと広い範囲で知識を身につける必要があると思います。
- ・ 広報活動やイベント実施に関すること
- ・ 学術情報部門の経営について

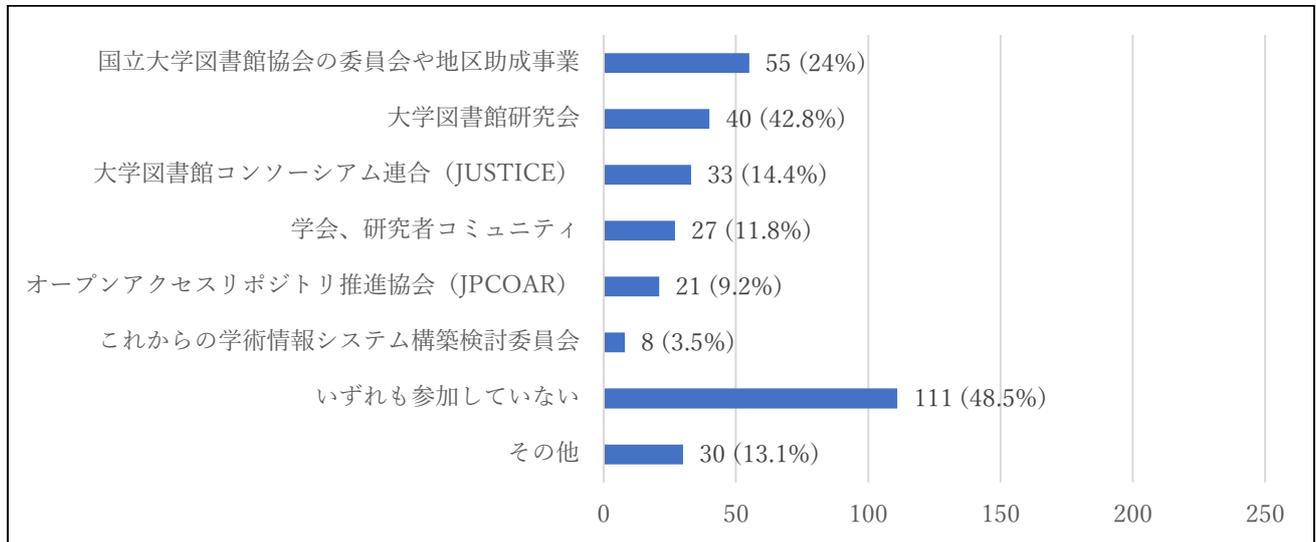
Q5. 単発のイベントの実施に際しては、対面とオンラインのどちらがより望ましいですか。【必須】



- 既存のコミュニティへの参加について

Q6. 所属機関以外に、現在参加している、または過去に参加していたコミュニティはありますか。

【必須・複数選択可】



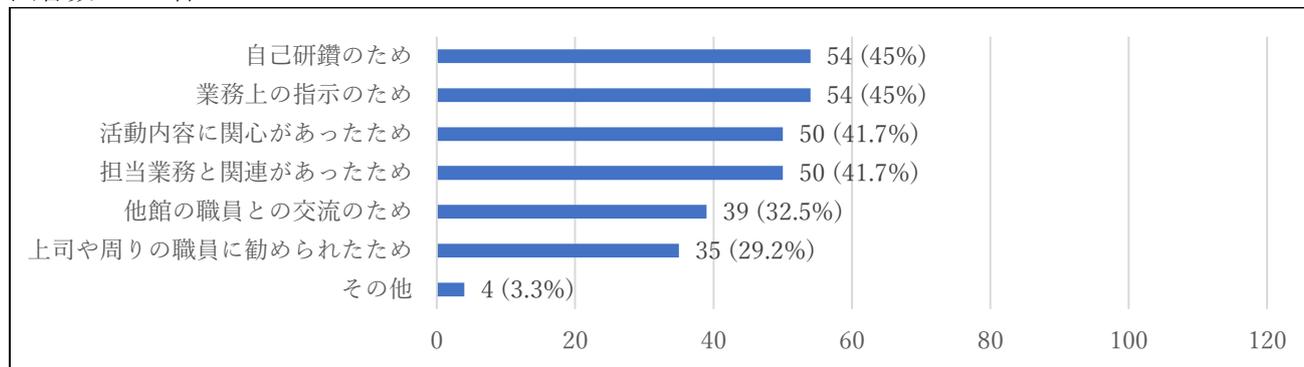
▼「その他」の記述内容

- ・ DRF
- ・ Mulu
- ・ 長研同期会、みちのく図書館員連合 (Mulu)
- ・ 学内の教員主催の、教職員・学生・学外者も参加する勉強会 (学生支援関連) / 母校の同窓生の勉強会 (図書系)
- ・ 地域の大学図書館団体、日本図書館協会の委員会、医図協、農図協
- ・ 目録システム書誌作成研修
- ・ 長期研修
- ・ 長期研修同期メンバーによるメーリングリスト
- ・ 大学図書館関係者による私的な勉強会
- ・ 全国規模の私的勉強会
- ・ アラビア文字資料司書連絡会、多言語目録研究会
- ・ 日本図書館協会、長期研修同期メーリングリスト
- ・ 日本図書館協会の委員会
- ・ 小規模の勉強会
- ・ 3i 研究会
- ・ 片平地区図書担当者連絡会
- ・ twitter の図書館員クラスタ (自分のいる地域以外の) に以前5年ほど。
- ・ デジタルリポジトリ連合 (DRF) ※2016 年度末解散
- ・ 北海道地区大学図書館協議会
- ・ 大学図書館長期研修受講者同期のコミュニティ (メーリングリスト)
- ・ 有志の勉強会
- ・ 研究データ基盤運営委員会内の作業部会
- ・ チェックしたものについて、所属機関がコミュニティに参加しており、自分は担当として参加している。
- ・ 『情報の科学と技術』編集委員会
- ・ 大学図書館研究編集委員会
- ・ 長期研修参加者のメーリングリスト
- ・ 個人が運営している私設の図書館コミュニティ

- 自身の Twitter アカウントで他の図書館員と繋がっている
- 国公立大学図書館協力委員会に属する委員会
- 有資格者団体（非図書系）、学内の勉強会

Q7. (Q6 でコミュニティへの参加経験があると回答した方が対象) 参加をしたきっかけは何ですか。
【複数選択可】

回答数 120 件

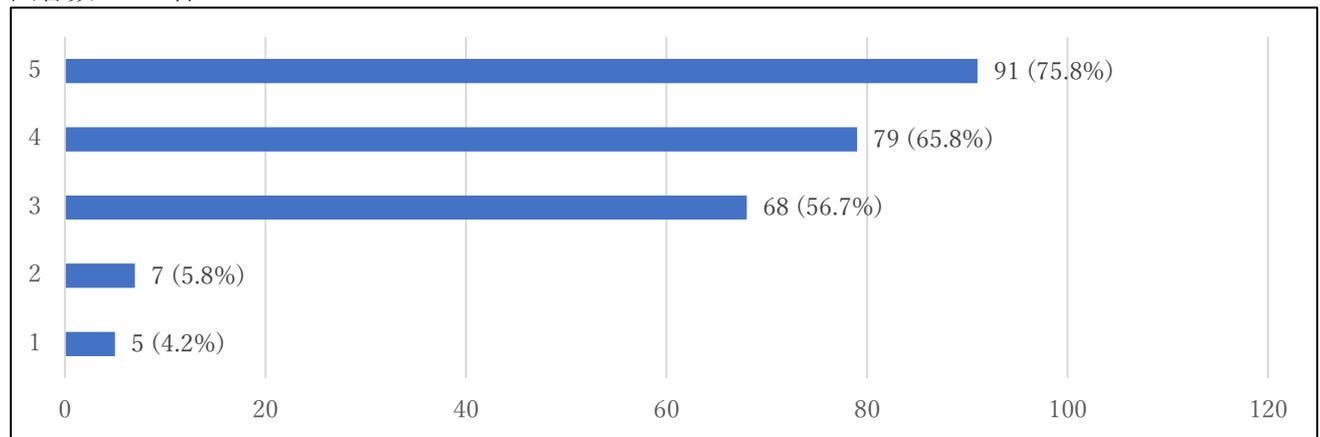


▼「その他」の記述内容

- ・長期研修への参加
- ・業務上必要だったが学内で情報交換できる場がなく、学外にその場を求めたため
- ・大学院生のころ
- ・面白そうだったので。

Q8. (Q6 でコミュニティへの参加経験があると回答した方が対象) 参加をしたことで得られたものはありますか。【複数選択可】

回答数 120 件

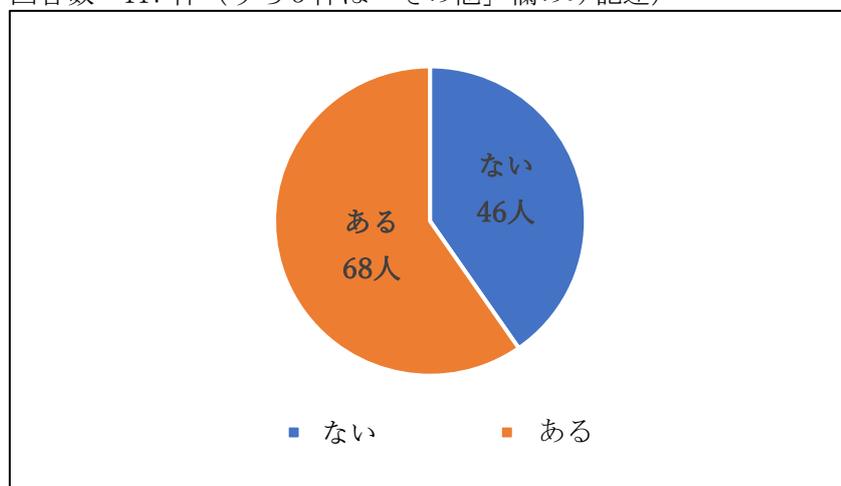


▼「その他」の記述内容

- ・新しい事業に取り組む際の意見交換や情報収集
- ・自機関を客観的に見る視点
- ・モチベーション（当時、おかれていた自分の環境では得られなかった）
- ・図書館が取り扱う学問分野（主題）に関する知識と研究手法
- ・マルチタスクの処理能力

Q9. (Q6 でコミュニティへの参加経験があると回答した方が対象) コミュニティで得た人的ネットワークをその後も活かした経験がありますか。「ある」と回答した方は「その他」欄にて詳細をお聞かせください。

回答数 117 件 (うち 3 件は「その他」欄のみ記述)



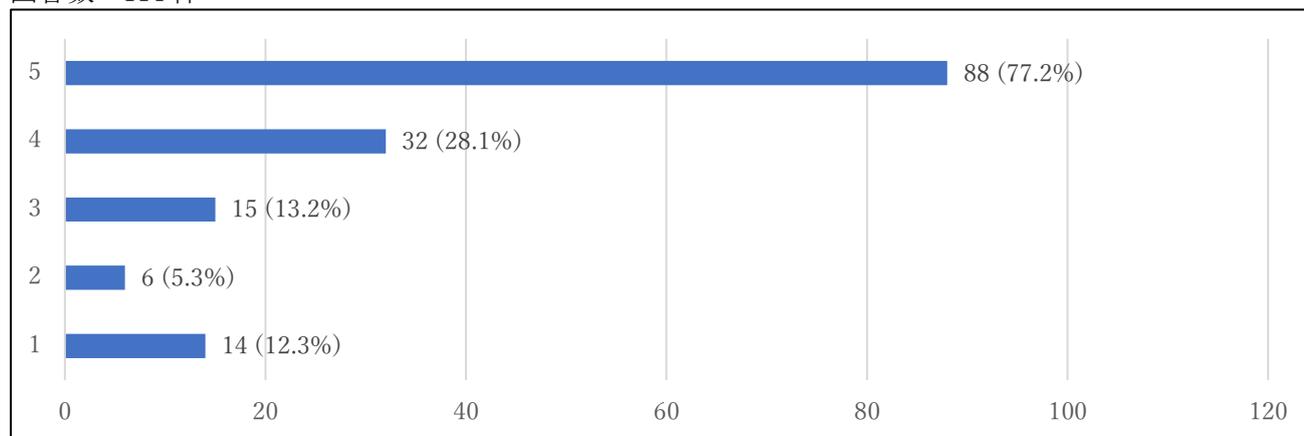
▼「その他」の記述内容 38 件

- ・他館の情報収集
- ・業務上の悩み相談、出張時などの情報交換
- ・業務に関する意見交換や情報収集
- ・別の研修等で会ったときに気軽に交流（情報交換等）できる
- ・他機関が先行して取り組んでいる懸案事項などについて情報を得ることで、機関リポジトリの移行などの重要な懸案事項に取り組む際に大いに参考とすることができた。また日常業務の中での比較的細かい疑問などについても、日頃の交流の中で直接質問したり、他機関での状況を聞き及んだりすることで対応を考える際に活かすことができた。
- ・新規に始めるサービスにあたって他大学の事例を参考にしたいときに、先例として話を聞いた。
- ・その分野の参考事例や、他大学の参考事例を聞いた
- ・自館で新規に検討する取組等の先行導入館へのヒアリング
- ・長期研修の仲間と雑誌の話など。
- ・何かを聞きたい時に気軽に聞ける人が増えた
- ・担当業務について他機関ではどうしているのか知りたいことがあった際に連絡を取った。逆に同じような内容で連絡をもらったこともあった。
- ・業務に関する運用事例の照会
- ・他大学事例の情報収集等
- ・不定期の情報交換等
- ・業務上で得たい他機関現況情報、セミナー等講師候補選考等
- ・その後、の解釈が間違っているかもしれませんが、コミュニティに参加しているうちの一館が同じ多言語を次年度処理予定と知り、先に処理を開始していた当方と 2 者で独自に意見交換会を開いた。
- ・最新動向などの情報交換
- ・他館の事例を知る必要が生じた際に問い合わせた
- ・地区助成事業実施年度から後の数年間、メールでの情報交換や飲み会などがあった。
- ・他館での取組についての情報交換
- ・自館のみでは解決できない問題について相談することができた
- ・そのコミュニティのメインの話題以外でも他大学の取り組みについて情報交換ができた。
- ・離れても、活動はネット上でたまに追って拝見していて、研究業績などをチェックしています。業界情報収集の一環として。
- ・情報交換

- ・自身の知識を活かして、コミュニティ内の方が取り組む卒業論文作成に対して助言し、学びの成就を支援した。
- ・新しいサービスの運用方法や導入予定の機器の使い勝手等について先例を伺い、参考にさせていただいたことがよくあります。
- ・セミナーや研修の企画側に立ったとき、テーマや講演者に困らない。業務上困ったことや、もっと広く社会人として壁にぶつかったとき、利害関係なく相談やアドバイス、励ましがいただけた。
- ・業務について、他大学の事情を気軽に聞く事ができ、本学の業務に活かせるなど。
- ・システムリプレイスの参考のため、仕様書をいただいた。
- ・自機関や自分で主催した研修に講師として招いたり、主催した研修の広報を送るなどした。
- ・コミュニティで扱った内容とは異なることで、他機関での取組みについて知りたい場合のきっかけとなることが多いように思う。
- ・お互いの業務に関する情報共有
- ・現在も他館の動向などを知るのに役立てている
- ・運営者（個人が運営する施設の図書館コミュニティ）の紹介でメンバーの一人に連絡をとり、その方の主催する研修会へ参加した
- ・まだ活動中のため、今後は活かせるかもしれません。
- ・知り合いを通じての問い合わせ、業務に関する情報の共有など（逆に、自分が質問されたこともある）
- ・イベントへの講演依頼など
- ・業務のことで分からないことを聞いたり、イベントのゲストになってもらったりした

Q10. (Q6でコミュニティへの参加経験がないと回答した方が対象) 参加していない理由をお聞かせください。差し支えなければ「その他」欄にて詳細をお聞かせください。【複数選択可】

回答数 114 件

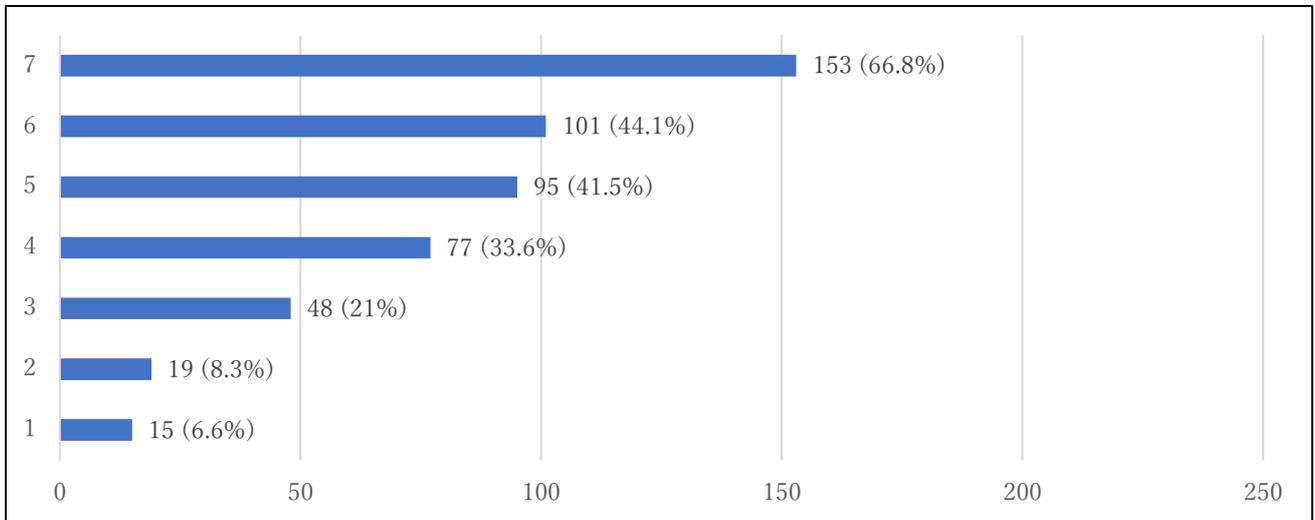


▼「その他」の記述内容

- ・非正規職員が参加してよいか分からなかったため。
- ・育児や介護等、家庭のことで手いっぱいだったため。
- ・何かしらの役割や責任を負ってまで参加したくないため
- ・情報は得たいが貢献できるか不安。知りたいときは知りたいが、常に活動する元気がない。面倒くさいと感じる。
- ・その場での交流は行えるがその後積極的に連絡を取る理由が見当たらないため。業務の質問をしようにも継続的に連絡を取っていなければ、その人がどの業務についているかも不明なため。
- ・コミュニティの存在がよくわからないため
- ・所属機関は参加しているので、単発イベント等は業務の一環で多数参加経験あり。
- ・採用1年目だったため、来年度より参加予定
- ・図書館以外への異動もあるため、準会員館となっている場合が多いため
- ・非常勤職員の為そういったコミュニティに参加してよいものかわからなかった。
- ・業務時間外に多くの時間を割くことを避けたいため
- ・参加対象者ではないため
- ・自身が参加していい仕事内容なのかわからなかったため。
- ・気軽に参加できるような形で開かれていなかったため

- 業務上の悩みやキャリアパスの展望について

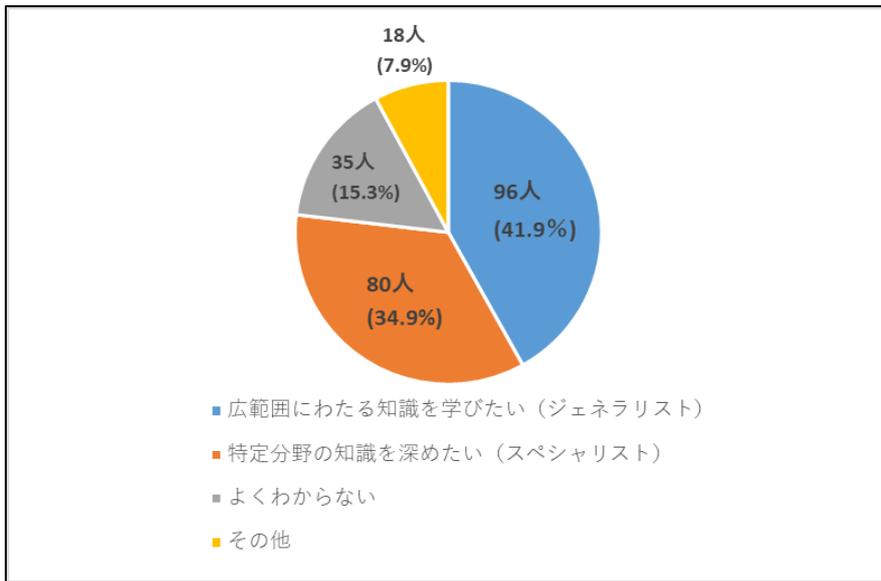
Q11. 他の職員に話をききたい、相談したいことがあればお聞かせください。差し支えなければ「その他」欄にて詳細をお聞かせください。【必須・複数選択可】



▼「その他」の記述内容

- ・選定の基準について
- ・キャリアパスやワークライフバランスについては、自身のことというよりも同僚や後輩の相談に乗ったりアドバイスをするために、多様な働き方の事例や経験談などを知りたいという気持ちがあります。
- ・その時の事情で変わると思います。
- ・図書館職員に求められる専門性とは何か
- ・他部署との連携
- ・係長、課長、部長になるために実践したこと。
- ・図書館の将来や、図書館を取り巻く環境の変化について
- ・カスタマーハラスメントへの対応
- ・失敗談（成功した話より、交流のためにはいいような気がします）
- ・非正規雇用の方々はどのような業務に当たっているのか。またそういった方々のキャリアパスや今後について相談できる機会があれば有難いと思います。
- ・アーカイブの各現場の判断の事例
- ・学内の他部署との交流機会はあるか、ある場合はどのような形で交流しているのかに関心があります。
- ・業務上生じる困りごとに他館ではどのように対応しているかや、新規サービスを企画する際に先行館ではどのように運用しているか、など。
- ・今後の大学図書館の在り方や展望について
- ・自己研鑽の方法や業務における工夫について

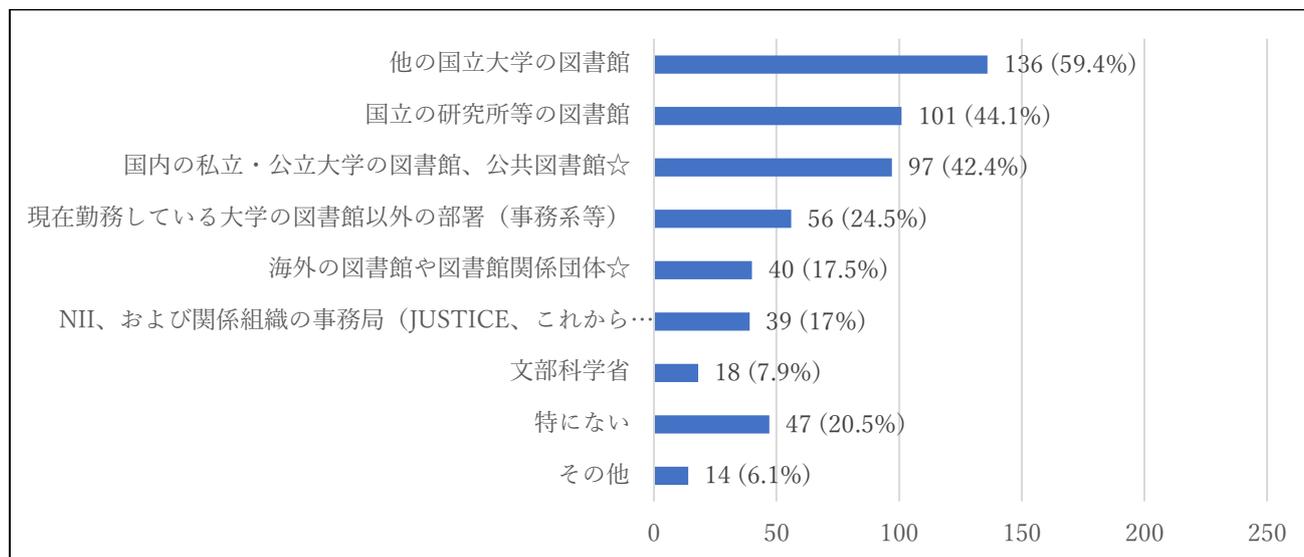
Q12. 将来どのような職員になりたいか、キャリアパスの展望についてお聞かせください。【必須】



▼「その他」の記述内容

- ・個人的にはスペシャリスト路線を希望しているが、現状の人事異動だとジェネラリスト路線しかないので、学びたい知識は広範囲なもの
- ・図書系の、という限定でジェネラリスト
- ・ジェネラリスト寄りスペシャリスト
- ・この業界で長く働く気はない。
- ・大学としてはスペシャリスト、図書館としてはジェネラリスト
- ・必要に応じて適切な助言ができる。他系とのつながりがある。人心掌握力がある。
- ・まだわかりません、考え中です
- ・スペシャリスト志向はあるが展望としてはジェネラリストになると思う
- ・特定分野の知識を深めたいが、それだけを盲目的にするのではなく、ある程度広範囲の知識も備えておきたい。
- ・キャリアの最終地点を迎えつつあるので、今後も組織を束ねる立場として各人を尊重して寄り添える上司でありたいです。
- ・自立性のある職員
- ・一定期間広範囲にわたる知識を学んだあとに、各自の特性を生かして選択できる。
- ・退職後、独立した形で、ささやかに図書館とか本のことをやるつもり。
- ・どちらでもよい
- ・スペシャリストを目指したかったが、定期的な異動が発生する職場のためジェネラリストを目指した方が適している。
- ・この質問で指している特定分野というのがどこまでの範囲なのか不明ですが、会計や学務などではなく図書館・情報学に関する実務という範囲で考えればスペシャリストになると思います。
- ・流しのアカデミアスタッフとして図書館に限らず色々な現場で経験を積みたい
- ・今、悩んでいるところです

Q13. 現在勤務している図書館以外に、関心のある勤務先をお聞かせください。（出向できるか否かは各組織によります。特に☆については具体的な出向制度があるわけではありません。）【必須・複数選択可】



▼「その他」の記述内容

- ・学校図書館
- ・点字図書館
- ・海外の大学の図書館以外の部署（事務系）
- ・国立国会図書館、業務システム開発業者※興味はありますが、戦力にはなれないと思います。
- ・専門図書館（自身の関心のある分野での）
- ・小中高の学校図書館
- ・調査関係の部署
- ・回答しない（質問の意図がよくわかりませんでした）
- ・いろいろチェックを入れましたが、出向ではなく、見学くらいなら、興味があります。
- ・専門図書館
- ・保存図書館の役割を持っている館
- ・大学の他部門
- ・科学技術振興機構、国会図書館、南極観測隊
- ・美術館・博物館

Q.14 新たな人的交流の場について自由にご意見をお聞かせください。（自由記述）

回答数 73 件

※一回答の中で複数のテーマに言及されている場合はテーマごとに回答を分けている。

1. テキストベースのチャットツールの利用について

職名	意見
一般職員（～10年目）	SNSを通じて常時つながり続けるということが人的交流につながるかという点については懐疑的だ。
一般職員（～10年目）	地方に住んでいるのでSNS的な場が欲しい。図書館職員の性格上、交流はテキストベースの方が良いのではないかな。
一般職員（～10年目）	対面で会って交流を深めたり、相手の連絡先を確認してメールを一から書いたり、というコミュニケーションの取り方はなかなかハードルが高くて、チャットという「場」を設けておき、そこに気軽に書き込めるような状態を作っておくことが重要ではないか。チャットであれば気軽に問い合わせができ、明確な活用記録として目に見える形で残るのが良い。 「新たな人的交流の場」の理想としては、「個人単位の」「静的なデータベース」で「各自更新」という、スタートアップに集中的なリソースを割ければ以後は保守の負担のみで済むLMの形が良い。国大図協やそれに類する横断的組織が正規の事業として、安全で使いやすいネットワークを作ることが必要。LMのようなデータベースとチャットツールとの組み合わせが有効なのではないか。 イベントのために業務の時間を調整して時間をとって集まるのではなく、日常的に机の上から、機関の枠を超えたネットワークを草の根的に作っていく形が「新たな人的交流の場」としては理想的だ。
一般職員（～10年目）	つながりを得る、維持するの両面に資する場を希望する。
一般職員（～10年目）	ひとこと、ふたことの簡単なコミュニケーションが取れる場があればありがたい。
一般職員（～10年目）	対面ではなく、オンライン、リアルタイム（同期）でもない、いつでも参加・参照できる「LINEオープンチャット」のような形式を仕事などの困りごとについて利用している。
一般職員（～10年目）	研修や交流会等の場に参加するとなるとどうしても非常勤は参加しづらいため、匿名で気軽に交流のできるチャットなどがあれば嬉しい。
一般職員（～10年目）	オンラインで気軽に集まれるということは自分あまりよく知らない人も集まりやすいということなので、オンラインでの交流に慣れている人同士でないと気軽にやり取りができるようになるのは難しいかもしれない。その点では、コミュニティはオンラインで大人数を集めるよりは、同じ研修の参加者でお互い顔が分かる程度の人数で収めるのがよい。
一般職員（～10年目）	オンラインで継続的に交流できる場がほしい。必ずしもリアルタイムの通話である必要はなく、関心のあるテーマごとのメーリングリストなどの方式も便利ではないか。
一般職員（～10年目）	オンラインの場合、双方向性のあるツールで交流したい。
一般職員（10年目～）	Slack等のオンラインチャットツールは気軽なので、いろいろな意見を拾うにはとても良いツール。管理は大変だが、Wikipediaのような情報をまとめたものもあると助かる。
一般職員（10年目～）	オンライン会議よりはチャットなどのテキストでのやりとりを主にした方が、より業務の間に参加しやすい。

職名	意見
一般職員（10年目～）	フラットに出たり入ったりできる「場」があるのが理想。Slackなどのチャットツールによってテキストベースの「場」は作りやすくなったが、管理の問題やコミットメントの度合い、そこに集まった情報の組織化に難がある。オンデマンドに小規模なコミュニティを作ってみるのがよいのではないか。
主任	ツールの使いやすさも影響はすると思うが、まず心理的安心があるコミュニティであることが重要。どのような反応があるのかわからない状況では、使う人は限られてくる（元々の知り合い同志だけが利用することになるなど）。 また、軋轢やトラブルが生じないような対策が必要。一般的に、参加者が増えたり、交流が活発になればなるほど、その危険は高くなる。深入りしない、ほどほどの交流ができる場なら良いが、心理的安心は仕組みである程度整備できても、結局は参加者の動向によって変わってくるのではないか。 交流したい人はFacebookやTwitter、Instagramなどの一般的なSNSで既に交流していて、新しい場は特に必要としていないのではないか。
主任	Slackなどで業界動向の情報共有や業務への質問を気軽に投稿できる場をつくる。
主任	上司の参加している長研メーリングリストのようなゆるやかな繋がりがほしい。
主任	ツール、SNSが増えすぎているので、新たな交流の場のメインをオンラインとするのであれば、既に存在しているツールを活用したものの方が望ましい。単発の交流の機会を設けることを主軸として、補助的にメーリングリストやSNSを使用するのはどうか。
係長、専門員、副課長等	不特定多数の用いるツールによる規模の大きいコミュニティの形成はなかなか上手くいかず、一時的にメンバーに恵まれていても、そこから世代交代につなげていけない印象がある。
係長、専門員、副課長等	図書館の人員も少なくなって、自館だけでは相談できる人も減ってきているため、オンラインで気軽につながれるとよい。
係長、専門員、副課長等	長研の同期で作るメーリングリストは大変有益だった。
部・課長級	交流そのものはチャットツールを中心とするのが当面はよい。相手の人となりを知るのに LibrarianMap のようなものがあるとよかった。

2. 研修やイベントについて

職名	意見
一般職員（～10年目）	オンラインでの研修が増え、参加しやすくなった反面、その前後で交流する機会が少なくなった。
一般職員（～10年目）	このコロナ禍で、文字のみでのやり取りしつづけることについても限界を感じた。要件のやり取りなどには大いに活用すべきだが、議論などには向かない。人的交流の面からいうと、オンライン会議または対面のやり取りが良いのではないか。
一般職員（～10年目）	年代や経験年数の近い図書館職員同士で交流や情報交換のできる場があったら良い。
一般職員（～10年目）	業務の話をする会だと参加をためらってしまうので、直接会って話す場はオフ会的なものだとうれしい。業務からズレた会の方が、遊びの延長として若手は集めやすいと思う。 読書会「猫町倶楽部」のようにトークテーマが設定されていると、雑談が苦手でも話しやすいのではないか。

職名	意見
一般職員（～10年目）	各種講演やイベントはオンラインの方が気軽に参加しやすいのでオンラインを希望してしまうが、対面の方が個人間の交流がやすく、つながりを持ちやすい。
一般職員（～10年目）	特に（コロナ禍の）3年間に入職した人のために対面で他大学の人と交流できる機会を設定したい。
一般職員（～10年目）	SlackやZoomでの交流はあるもののやはり直接会ってのつながりには代えがたいものがあるので、直接交流できる場も無くなってほしくない。
一般職員（～10年目）	趣味など業務に関係ない話でも気軽にできる時間や場を提供してくれると嬉しい。
一般職員（～10年目）	研修やイベントなどがオンラインに移行したことで遠方地からでも気軽に参加できるようになったのはよいが、オンライン上では初めて顔を合わせる参加者同士の交流がやりにくく、つながりの形成についてはオンラインでは対面の代替とはなりえないと思う。
一般職員（～10年目）	対面の場合にはワークショップ形式を希望する。
一般職員（10年目～）	肩書きや図書館を背負わず自由にフラットに業務の話をする機会があると良い。
一般職員（10年目～）	コロナ禍以降、研修参加の機会があっても参加者同士の交流、連絡先交換の機会がなく、人脈を広げることや研修後に連絡を取ることができない。
一般職員（10年目～）	継続しての参加が難しいため、単発でも気軽に参加できるような場だと参加しやすい。
主任	定期的なイベント開催など特定の運営メンバーの負担が大きくなるようなものは疲弊して続かなくなる。
主任	オンラインは遠方の人とも繋がりを得られる貴重なツールであると同時に、どこか希薄さを感じる。対面での研修会は1度限りの場でも参加者の方の個性的をより感じられるような印象がある。コロナ禍の現状や金銭的・時間的負担などを考えると対面での全国交流は難しいと考えるが、オンラインだけというのも寂しい。
主任	オンラインも対面も一長一短があるのでどちらもあると良い。
係長、専門員、副課長等	遠方からでも参加でき、旅費の確保が不要であったり休暇を取得する必要がない「オンライン」はイベントへの参加方法として妥当だ。ただ、人との交流という意味では直接のやりとりが一番良いので、実施形態としては「対面」を選びたい。
係長、専門員、副課長等	特に若手職員が直属の上司以外の先輩の話聞く機会、同世代の職員との交流する場を、まずは館内から増やす必要がある。具体的には、特定の業務に関する研修やプロジェクトに参加してもらい、そこで参加者が協力して何かに取り組むというのがよい。国大図協が業務に関する研修を企画し、事前に「このトピックに関する自館の過去の事例や抱えている課題などを先輩・同僚から聞き取って来ること」という課題を出すと、館内での交流・情報収集をした上で他館の職員との交流・情報交換ができるので効果的だと思う。
係長、専門員、副課長等	特定のテーマでの数週間以上の期間にわたる研修の場をきっかけに人的交流の場を作っていた方が、議論や交流が徐々に深まっていき、（コミュニティが）長続きするかもしれない。
係長、専門員、副課長等	オンラインサロンがあり、月に1回の動画配信、月に2回ほどのコラムの配信などがあれば参加しやすい。
係長、専門員、副課長等	オンラインでも交流は開催されているが、マスクをしたままでは結局表情はわからず、効果があるかわからないし、SNSではあまり交流したと言えない気がする。

職名	意見
係長、専門員、副課長等	何か共同事業を行う中で交流する、あるいは企画の実施すること自体が、後々もしっかりしたネットワークを築く機会になるのではないか。
係長、専門員、副課長等	オンラインは地域や家庭の事情で出張できない状況でも参加しやすいので、初めはオンラインで交流の機会を設定し、その集まりがうまくいってさらに交流したいという状況には集合して会って話すというのがよい。
係長、専門員、副課長等	オンラインは地域や家庭の事情で出張できない状況でも参加しやすいので、初めはオンラインで交流の機会を設定し、その集まりがうまくいってさらに交流したいという状況には集合して会って話すというのがよい。
係長、専門員、副課長等	オンライン・オフラインのハイブリッド型が当面の主流になると思う。
係長、専門員、副課長等	対面とオンラインの併用でいいとこどりをしていけたらよい。
係長、専門員、副課長等	全国の大学図書館員が講師となり、情報リテラシー教育講座のような動画シリーズ（TED風の知識3割、人生活7割のイメージ）を作って、YouTubeチャンネルを開設したら面白いのではないか。
部・課長級	顔と顔を合わせた対面だからこそ話せることもあるので、新型コロナウイルス感染症が収まって色々と職員同士が顔を合わせる機会が増えてほしい。
部・課長級	職場の中に醒めた人に遊んでいると思われているのではという危惧により、雑談などを交えた気軽な交流自体に後ろめたさを感じるので、オンラインであっても勤務時間中に気軽に交流を行うことは難しいため、交流の場を別に作った方がよい。
部・課長級	オンラインで各業務課題やテーマに関して事例報告を行い、グループワークなどを行う。
部・課長級	オンラインセミナーで参加のハードルが低くなり、特に地方在住の場合はメリットが大きいですが、対面では気軽にできていた個々のコネクション作りが難しくなった。 対面による偶然の出会いを想起させる Gather という仕掛けなど、いろいろ試してみるのがよい。

3. コミュニティの構築に関する包括的な意見

職名	意見
一般職員（～10年目）	場や交流の主題以前に、そもそも交流を望む意識自体の在り方が大きいように思う。交流したいという意識を持っているならば、余り細かい場や主題を気にせずに、交流の為の場や方法を使っていけるのではないか。
一般職員（～10年目）	中長期的なスパンで今後の大学図書館業界のことを考えると、機関の枠を超えた人的ネットワークの構築は必須である。
一般職員（～10年目）	「新たな人的交流=多くの方の参加があり、“継続性のある”活発な場」と想定した場合、「匿名性（参加・情報発信へのハードルの低さ）」と「非同期性（表に出てこない（出てこられない）人も参加可能な仕組み）」が考慮されると嬉しい。
一般職員（～10年目）	ある程度の知識がある人は自分から積極的に既存のコミュニティに参加しにいき知り合いを増やしているが、なかなか積極的にいけない若手職員は自分からは動けず繋がりを作れないというイメージがある。
一般職員（～10年目）	直接的、間接的に参加を強制される同調圧力を醸成しないことが新しく持続的な交流の場を作る鍵となるのではないか。

職名	意見
一般職員（～10年目）	どういったツールを使うかよりは、人的ネットワークを活かしてどういったことをするのかを考える必要がある。「人的ネットワーク」を方針として掲げるだけでなく事例を想定してもよい。
一般職員（～10年目）	業務に役立つという視点も大事だが、そのメリットでは人は集まりにくいのではないか。プライベートでも参加したくなるような楽しい場であることがなにより大事だ。
主任	楽しい範囲なら交流の場も魅力的だが、責任が生じたり、マウントを取られたりするような場は敬遠する。
主任	単発のイベントでも良いが、国立大学の中でもっと人事交流が盛んになれば良い。
主任	同世代の図書館員の横のつながりを確保するためにも、人的交流の場を期待する。
主任	日常的な情報交換は、面識がある人と個人的にやりとりをする方がしやすい。
主任	本当に交流をもとめていてそれができる人たちはSNSで好きなように動いているのではないか。
主任	国大図協システム委員会では各館の事例共有の場を模索するなど、各委員会で「場づくり」が話題にあがっているので、各組織をバラバラにつくるのではなく、共同で一つの場所を提供するのがよいのではないか。何となく「コミュニティをつくったから参加してね」ではなく、「これは参加しないと損だぞ」と思わせるくらいの「何か」がないとコミュニティは存続できないのではないか。
主任	様々な図書館関連コミュニティに興味はあるが、私自身は地方在住で家庭を持っているため交流の場に参加することはなかなか難しい。その分オンラインのセミナーに出たりSNSなどで情報収集の努力はしているが、終業後の時間や休日を使って努力する他なく、こうしたことが業務の中で自然にできる環境になるといいな、といつも思う。
主任	コミュニティへの参加は、業務の傍らということもあり、投入できる労力に限りがある。（LMの反省を踏まえ）運用面も考慮したゆるやかなつながりの場が形成されると良い。
係長、専門員、副課長等	（コミュニティの形成は）ある程度目的や問題意識を共有できる層で、小さく開始することが重要ではないか。
係長、専門員、副課長等	図書館関係者に限ったコミュニティがあれば参加したい。
係長、専門員、副課長等	図書系職員というカテゴリーだけではなく、教員とのコミュニケーションが取れ、ニーズを把握できるような場。
係長、専門員、副課長等	オンラインツールの浸透に伴う組織や場所にとらわれない交流の在り方が今後さらに拡大していくと良い。
係長、専門員、副課長等	業務上のことだけでなく、地域や趣味について、いくつかのテーマとグループを設けて始めるのがよい。
係長、専門員、副課長等	既存の集団があり、とても参加しにくいので、新しいコミュニティを作る場合にはフラットな全員参加がよい。
係長、専門員、副課長等	日本の大学図書館の職員（特に若手の人たち）と海外の司書たちとの交流や意見交換をオンラインでできるような場や機会を日文研をハブとして設けたい。
係長、専門員、副課長等	人的交流に積極的でなくそれでよいと考えがちの方の活性化が大切。
部・課長級	コミュニケーションツールに付随する形でプロフィールが参照できたり、コミュニケーショングループが作成できれば交流の場になると思う。

職名	身分
部・課長級	減りつつある職員をいろいろな場が奪い合うより、「これからの学術情報システム構築検討委員会ユーザーグループ」 (https://contents.nii.ac.jp/korekara/libsysnw/usergroup) などの (既にある)場を活用していただく方法ではどうか。

4. 交流を通して学びたい、共有したいこと

職名	意見
一般職員 (～10年目)	同年代の人がどのように働いているのか知りたい。
一般職員 (～10年目)	アンケート (Q6) で挙げられていた既存のコミュニティは、ほとんどが何らかの成果をあげることが目的となっている。その点が、参加を尻込みしてしまう理由だった。 図書館が抱える問題のうち、答えの出せない問いなどについて、頭の体操のような気軽さで大人数で議論したり考えを深める場があれば参加してみたい。
一般職員 (～10年目)	担当業務に関する他機関の事例をもっと気軽に共有したい。
一般職員 (～10年目)	知識や技術、サービスの継承、現場での負担についての他の図書館の状況や対応方法などの情報交換。
一般職員 (～10年目)	勉強させていただく機会が増えれば嬉しい。
一般職員 (10年目～)	他機関の情報は Google 検索して入手しているが、もっと詳しいことを聞いてみたいと思うこともあるので、気軽に聞けると嬉しい。
一般職員 (10年目～)	(知り合いを増やすために) 名刺交換、連絡先交換の場が欲しい。
主任	困ったときに気軽に相談したい。
主任	(ある事例について) 他の図書館はどうしているのかを知りたい。自館の事例の提供は可能。
主任	図書館員の同世代間のキャリアパス。
主任	図書系職員としてのキャリアを考える機会として、管理職やスペシャリストの話を知りたい。
主任	人事交流も少なく、年齢層も高い故に生じてしまう職員の固執した考え方や閉鎖的な大学図書館の環境をどうやって改善し、創造力豊かな業務にしていけるか、大学間を超えて議論していく必要がある。
係長、専門員、副課長等	他館の情報や、他の図書館の方の持っている知識などを得ることができる場があり、助け合えるとよい。
係長、専門員、副課長等	職員同士の交流もよいが、教員や学生、他の業界ともっと交流することで、思いもよらない仕事が生まれて活発な場になっていくことに期待する。
係長、専門員、副課長等	大学図書館が他部局と協力しながら大学の中でどのような役割を担えるのかなど、将来のことを意見交換したい。
係長、専門員、副課長等	図書系職員というカテゴリーだけではなく、教員とのコミュニケーションを取り、ニーズを把握したい。
部・課長	図書館員同士の交流も大切だが、教員を始め、ステークホルダーとの交流も必要。外に開いた交流があることで、図書館員同士も切磋琢磨でき、自分を俯瞰できるようにもなるのではないかな。

5. LibrarianMap (以下 LM) の感想

職名	意見
一般職員 (～10年目)	自分の活動のポートフォリオとして使っていた。交流を促すのであれば掲示板的なものがメインだとよい。特定のキーワードが入力されたらお知らせされるなど、通知の機能ができれば定期的に見に行く習慣が付いた気がする。

職名	意見
一般職員（～10年目）	機関の枠を超えた人的ネットワークの構築は必須であると、危機感を持って感じている。LMには、その第一歩、「基盤」としての役割を担うことができる可能性があった。
一般職員（～10年目）	「LM今後の検討に際してのご意向確認アンケート」では、LMの課題として、各機関で「運営メンバーを継続的に選出することが難しい」という理由が筆頭に挙げられており、これが機関の枠内でしか物事を考えることのできない（考えざるを得ない）現状の問題点ではないか。LMはシステムが自作で、セキュリティや利便性の問題があった。また、「活用されない」「活用されているのかわからない」という点がLMの課題であった。LMを通じて他機関の職員とメールを送り合い、担当業務に関する他機関の事例を教えてもらったり教えたりしたことがあった。
一般職員（～10年目）	LMは新しいつながりを得るにはアクションを起こすハードルが高く不向きだったが、各人の動向を追えるため、つながりを維持するには有用だった。
一般職員（～10年目）	LMのような名前を出す仕組みはハードルが高かった。
一般職員（～10年目）	登録した当初は時々LMを見たりしていたが、その後だんだんと見る機会が減った。徐々にLMを見てみたらおもしろいカテゴリが増えていて読み応えがあったので、なくなってしまうのは残念だ。LMの取り組みをより良い交流の形に繋げることを期待する。
主任	LMは見ただけだった。
主任	LMのコンセプトは決して悪いものではなく、他館の人と情報交換できる場はみなが求めている。 国大図協システム委員会や他の委員会で集めている事例はコミュニティに参加しないと損だと思わせる「何か」の一つになり得るし、LMで集められた人脈もそのなかで活かせるのではないか。
係長、専門員、副課長等	知らない人のいろいろな側面やキャリアなどを見て、自身のキャリアを考える上で参考になった。researchmapなど競合するようなものもあり、あまり更新出来ずにいた。
係長、専門員、副課長等	LMはインターネットにオープンになってしまうので参加しづらかった。
部・課長級	LMの存続は個人情報の取り扱いを考えると難しい。
部・課長級	LMはプロフィール集でしかなかった。
部・課長級	相手の人となりを知るのによかった。

「新しい交流の場に向けて」アンケート実施後の個別インタビュー内容

「新しい交流の場に向けて」アンケートの実施後、インタビューへの対応が可能と回答いただいた方のうち、数名に対してオンラインインタビューを実施した。それぞれ 30 分～45 分程度の率直な意見交換を行った。

LibrarianMap について

- LM は交流目的というよりも、自分の経歴のスクラップのような形で使用していた。交流に使わなかった理由は、他の人が交流している様子がサイト上から見えなかったため。自分から発信したり、声をかけるというところのためらいがあった。
- 他大学職員の連絡先を見つけるのに使っていた。古典籍に興味あるので、仲間を見つけられたらと思い、自分の情報も記録していた。
- LM の登録者は東京地区の人が多かった。地方の人も参加したくなるような利点があるとよかった。地方の人が増えると、また雰囲気も変わったのではないかな。

交流の形式（対面／オンライン／SNS）について

<オンライン交流>

- オンライン交流ツール（オンライン会議システム、Slack 等）の利用はコロナ禍により一気に普及した。
- オンラインツールはメールでは煩雑になることを簡単に連絡できて便利ではあるが、参加するチャンネルやツールが増えていく点は懸念される。
- オンラインによる交流が主となったため、若手職員の交流が希薄になってきているようにも見受けられる。
- イベントや講習会であれば、距離に関係なく参加できるオンラインの方が利便性が高い。
- 対面では司会者から席が遠い場合に話にくい部分があり平等な発言につながらないこともあるが、オンラインでは順番に指名して発言を促すような平等な運営ができるという利点もある。
- オンラインでは話す人と聞く人のターンがはっきり分かれてしまい、雑談がなくなってしまうため、交流まで発展するのは難しい印象がある。
- 自機関の取り組みを情報交換したり、グループワークを取り入れる等、積極的に参加できる仕組みがあると良い。
- 雑談の時間を予め設けるのも良いと思う。

<対面交流>

- 対面とオンラインは代替手段ではなく別物と考えている。対面の研修や打合せ後に打ち上げなどの場があるのと、オンラインで終了してすぐに退室するのでは、その後の繋がり方が異なる。
- 交流や人脈作りには対面の方が適している。
- 将来的に VR チャットのように対面により近い形で交流できるツールが普及すれば、オンラインでも雑談がしやすくなる可能性もある。

<SNS による交流>

- テキストベースの方が話しかけるハードルが低い。
- ゆるやかなつながりが欲しく、業務でちょっと聞きたいことがある時に、学内だけではなく学外にも声をかけて聞いてみる関係性が欲しい。

- 込み入った話は顔が見えるやり取りがよいと思うが、そうでなければ、相手の時間を拘束しないテキストベースのツールが良い。
- Twitter は交流している様子が見えるため、声をかけやすい。特定の人に投げかけて回答を得たいというよりも、投げかける場があると良いと思う。
- Discord や LINE はプライベートで使用し、Twitter で図書館員同士でやり取りを行うなど使い分けている。以前、東北地区の図書館職員で Twitter のアカウントをフォローしあうイベントがあったため、図書館員との繋がりが増えた。仕事の話よりも個人的な話題が多い。

図書館職員の交流の場について

- 長期研修、短期研修のように属性が近い人を対象としたり、目録やリポジトリなどテーマを設定した研修等を開催し、その後交流に繋げていくのではどうか。
- 全国的に多数の参加者がいるメーリングリストに参加しているが、オープンな形ではハードルが高く、基本的なことを聞きたくても質問しにくい。
- コミュニティが大きくなると、ある程度ルールを決める必要があるが、ルールと発言のしやすさは相性が悪いとも言える。規模が大きくなるほど、参加しやすさは薄れてしまう。「知り合いの知り合い」くらいの規模感が交流の場としてはちょうど良い。
- 以前から地域ごとや近隣の図書館間でコミュニティを形成する動きがあった。
- その教訓からは、コミュニティを新しく作ることよりも、維持していくことや世代交代に課題が見られる。
- 数年続いてコミュニティが大きくなってきた時に、ずっと発起人が注力し続けるのか、世代交代により次のメンバーに繋げていけるのかが、コミュニティ維持の分岐点となる。全国的にも世代交代が上手く進まなかったコミュニティは活動が下火となっている印象を持つ。

地区助成事業としての実施

- 地区助成事業として実施するのであれば、業務との関連性や有用性、目的を明確に提示することが求められる。
- 緩やかな繋がりの場を形成するのであれば、事業としてではなく、プライベートな活動として位置付ける方が良い。



LibrarianMapへようこそ

LibrarianMapは国立大学等で働く図書館員たちの情報がつまったサイトです。

LibrarianMapは国立大学図書館協会の地区助成を受けて、東京地区協会の企画メンバーが中心となり、構築しています。詳しくは、[LibrarianMapについて](#)

目次 [非表示]
1 はじめましょう
2 お知らせ
3 図書館員を探す
4 お問い合わせ

はじめましょう

LibrarianMapへの登録は、[こちら](#)からどうぞ！

お知らせ

- **【重要】LibrarianMap事業終了のお知らせ**--2022年10月21日 (金) 09:30 (JST)
- 団体名称変更に伴い、カテゴリ付け替え作業を実施しました（「大学図書館問題研究会」→「大学図書館研究会」）。旧名称のカテゴリを設定していた方は、新名称に変更されていることをご確認ください。--2022年1月11日 (火) 17:00 (JST)
- **【終了】** 本日のメンテナンス作業は終了いたしました。ご協力ありがとうございました。--2022年1月11日 (火) 17:00 (JST)
- **【重要】** 1月11日 (火) 10時からメンテナンス作業のため、LibrarianMapの利用を一時停止します。期間中は個人アカウントでログインできませんのでご注意ください。終了は17時頃を見込んでいます。ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解・ご協力のほど、よろしくお願いたします。--2022年1月7日 (金) 16:45 (JST)
- LibrarianMap関連イベント「突撃！隣の図書館員〜LibrarianMapでスキルアップを考えよう〜」（11/24、図書館総合展オンラインイベント）を開催しました。『活用事例の記録』ページで**パネリスト3名による事例報告**、**パネルトークのスライド**を公開しています。2021年12月24日 (金) 16:12 (JST)

図書館員を探す

現在の登録者数・・・**141人** ＼祝100人突破／

[ランダムで探す](#)

[地図から探す](#)



※地図が表示されない場合はログイン後、ページ上部の「その他」タブから「更新」をクリックしてください。

所属機関から探す	業務から探す
<ul style="list-style-type: none"> 愛知教育大学 (0) 秋田大学 (0) 旭川医科大学 (2) 茨城大学 (1) 岩手大学 (0) 宇都宮大学 (0) 愛媛大学 (0) 大分大学 (0) 大阪教育大学 (0) 大阪大学 (1) 岡山大学 (0) 小樽商科大学 (1) お茶の水女子大学 (13) 帯広畜産大学 (0) 香川大学 (1) 鹿児島大学 (0) 金沢大学 (1) 鹿屋体育大学 (0) 北見工業大学 (1) 九州工業大学 (0) 九州大学 (3) 京都教育大学 (0) 京都大学 (2) 岐阜大学 (1) 熊本大学 (1) 群馬大学 (1) 高エネルギー加速器研究機構 (1) 高知大学 (0) 神戸大学 (0) 国際日本文化研究センター (0) 国文学研究資料館 (6) 国立極地研究所 (1) 国立国語研究所 (1) 国立国会図書館 (3) 国立情報学研究所 (21) 国立民族学博物館 (0) 埼玉大学 (0) 佐賀大学 (0) 滋賀医科大学 (0) 滋賀大学 (0) 静岡大学 (2) 鳥根大学 (0) 信州大学 (1) 上越教育大学 (0) 政策研究大学院大学 (3) 総合研究大学院大学 (1) 千葉大学 (9) 筑波技術大学 (0) 筑波大学 (12) 電気通信大学 (4) 東京医科歯科大学 (1) 	<ul style="list-style-type: none"> 東京海洋大学 (6) 東京外国語大学 (6) 東京学芸大学 (9) 東京藝術大学 (3) 東京工業大学 (20) 東京財団政策研究所 (1) 東京大学 (46) 東京農工大学 (1) 統計数理研究所 (1) 東北大学 (7) 徳島大学 (0) 図書館情報大学 (1) 鳥取大学 (1) 富山大学 (3) 豊橋技術科学大学 (0) 長岡技術科学大学 (2) 長崎大学 (0) 名古屋工業大学 (1) 名古屋大学 (5) 奈良教育大学 (0) 奈良女子大学 (0) 奈良先端科学技術大学院大学 (0) 鳴門教育大学 (0) 新潟大学 (4) 日本原子力研究開発機構 (1) 浜松医科大学 (0) 一橋大学 (11) 兵庫教育大学 (0) 弘前大学 (1) 広島大学 (3) 福井大学 (1) 福岡教育大学 (0) 福島大学 (1) 物質・材料研究機構 (1) 文化庁 (2) 放送大学 (2) 北陸先端科学技術大学院大学 (0) 北海道教育大学 (0) 北海道大学 (12) 三重大学 (2) 宮城教育大学 (1) 宮崎大学 (1) 室蘭工業大学 (1) 文部科学省 (10) 山形大学 (0) 山口大学 (0) 山梨大学 (0) 横浜国立大学 (4) 琉球大学 (1) 和歌山大学 (0)

お問い合わせ

LibrarianMapに関するお問い合わせやご質問は[こちらのフォーム](#)にご入力いただくか下記アドレスまで直接ご連絡ください。
admin@librarianmap.org

FAQ

よくある質問

目次 [非表示]
<p>1 利用者アカウントについて</p> <p>1.1 利用者アカウントとは？</p> <p>1.2 利用者アカウントを作成したい</p> <p>1.3 出向や転出により所属機関が変わったが、何かする必要はある？</p> <p>1.4 退職や転職により図書館との関わりがなくなるが、どうすればよい？</p> <p>1.5 利用者アカウントを削除したい</p> <p>2 マイページ（利用者ページ）について</p> <p>2.1 マイページ（利用者ページ）とは？</p> <p>2.2 自分のマイページはどこから見られる？</p> <p>2.3 マイページを作ったが、「利用者ページ」になっているかよくわからない。</p> <p>2.4 マイページを作ったが、「利用者ページ」ではないページとして作ってしまった。</p> <p>2.5 プロフィール画像がアップロードできない、エラーメッセージが表示される</p> <p>2.6 一度アップロードしたプロフィール画像を削除したい</p> <p>2.7 カテゴリがうまくつけられない</p> <p>2.8 自由記述エリアに書くことがない</p> <p>3 所属機関・勤務地に関するページについて</p> <p>3.1 マイページ作成フォームの「所属機関」欄で、自分の所属している機関が選択肢に表示されない</p> <p>3.2 マイページ作成フォームの「勤務地」欄で、自分の勤務先の所在地が選択肢に表示されない</p> <p>3.3 所在地（勤務地）の追加・削除・名称変更・位置情報変更を行いたい</p> <p>4 カテゴリページについて</p> <p>4.1 誤って作成してしまったカテゴリを削除したい</p> <p>4.2 明らかに重複しているカテゴリを発見した</p> <p>5 その他</p> <p>5.1 ページを更新したのに反映されない</p> <p>5.2 プレビューが表示されない</p>

利用者アカウントについて

利用者アカウントとは？

- LibrarianMap内のページを作成・編集するためにまず必要となる、編集用アカウントのことです。
- LibrarianMapに登録する場合、まずはこのアカウントの作成をお願いします。

詳しくは、[こちら](#)のページを参照してください。

利用者アカウントを作成したい

[こちら](#)のページから作成してください。

出向や転出により所属機関が変わったが、何かする必要はある？

- マイページの掲載情報を更新してください。
- メールアドレスが変更になる場合、ログインした状態でアカウントの「個人設定」から変更してください。

①



②



退職や転職により図書館との関わりがなくなるが、どうすればよい？

- 作成済みの利用者アカウントやマイページはそのまま残すことができますが、以下の形になるようページを更新しておいてください。

①所属機関を「OB・OG」に変更 ②所属部署名、職名、勤務地を「なし」に変更

所属機関:	OB・OG
所属部署名:	なし
職名:	なし
勤務地:	なし

- メールアドレスは今後も連絡が取れるものに変更してください（変更方法は前項参照）。
- 利用者アカウントやマイページの削除を希望される場合は、[#利用者アカウントを削除したい](#)を参照してください。

利用者アカウントを削除したい

- 削除の処理をしますので、[LibrarianMap管理者](#)までご連絡ください。
- なお、アカウントを削除した場合でも「削除した」という記録は残ります。

マイページ（利用者ページ）について

マイページ（利用者ページ）とは？

- LibrarianMapのメインとなる、一人一人のページのことです。ここに自分の情報を書き込んでいきましょう。
- 利用者アカウントを作成すると、各アカウントごとに一つだけ、「利用者ページ」という特別なページを作成できます。
- この「利用者ページ」のことをLibrarianMapでは「マイページ」と呼んでいます。
- 「マイページ」は他の人は作成・編集できませんので、自分だけの、まさに「マイ」ページを作ることができます。

詳しくは、[こちら](#)のページを参照してください。

自分のマイページはどこから見られる？

- ログインした状態で、画面上部に表示されている自分の氏名、もしくは[こちら](#)をクリックしてください。
- クリックしても「ページが存在しない」と出る場合は、マイページ未作成の状態です。[こちら](#)から作成してください。

マイページを作ったが、「利用者ページ」になっているかよくわからない。

- 上記の方法でアクセスできるかどうか確認してください。
- ページ上部に「利用者ページ」「利用者:○○○○」と表示されているかどうか確認してください。



- いずれも確認できなかった場合（=利用者ページではない）は、[次の項目](#)を参照してください。

マイページを作ったが、「利用者ページ」ではないページとして作ってしまった。

マイページを作成する際に「利用者:」と入力していない、あるいは「利用者:」のコロン記号が全角になっている、といった原因が考えられます。

- もう一度「利用者:」を入れたページを新しく作り直してください。
 - 新しくページを作る場合は、[フォーム](#)を使った[マイページ作成](#)からもう一度作成する方法と、以前入力した内容をコピー&ペーストする方法があります。
 - コピー&ペーストする場合
 - 誤って作成したページの「編集」タブをクリックして、整形されていないテキストデータを表示させる。
 - 表示させたテキストデータをすべて選択してコピーする。
 - 画面右上に表示されている自分のアカウント名をクリックする。
 - 「このページを作成」をクリックし、フォームを使用していない編集画面を表示させる。
 - 先ほどコピーしたテキストデータをペーストして保存する。
- 誤って作成したページについては削除の処理をしますので、[LibrarianMap管理者](#)までご連絡ください。

プロフィール画像がアップロードできない、エラーメッセージが表示される

以下の点を確認してください。

- ファイルサイズが**10MB以下**であること
- ファイル名が**半角英数字**のみとなっていること
- ファイル形式がpng、gif、jpg、jpeg、webpのいずれかであること

一度アップロードしたプロフィール画像を削除したい

画像ファイルは管理者のみ削除可能となっています。[LibrarianMap管理者](#)まで、削除したいファイルの名前をご連絡ください。 「特別:ファイル一覧」にて、削除したい画像の「名前」項目右側にある**（削除）**をクリックしてください。

カテゴリがうまくつけられない

[[Category:カテゴリ名]]

の形で入力しているか確認してください。括弧はそれぞれ2つずつです。

フォームからの入力でうまくいかない場合は、一旦保存し、マイページの「編集」タブから直接コードを入力してください。記述エリアの一番下に上記の形で入力すれば大丈夫です。

自由記述エリアに書くことがない

- 大丈夫です！
- 経歴や興味・関心分野を掲載するだけでも構いませんし、もちろん基本情報だけ登録しておいて、後から徐々に記述を増やしていくという形でも構いません。

所属機関・勤務地に関するページについて

マイページ作成フォームの「所属機関」欄で、自分の所属している機関が選択肢に表示されない

[マニュアル](#)を参照し、所属機関に関するページを作成してください。

マイページ作成フォームの「勤務地」欄で、自分の勤務先の所在地が選択肢に表示されない

- [マニュアル](#)を参照し、所在地（勤務地）ページを追加してください。
- 「所属機関」欄の選択肢にも該当する機関が表示されない場合、所属機関に関するページから作成してください。

所在地（勤務地）の追加・削除・名称変更・位置情報変更を行いたい

[マニュアル](#)の5を参照してください。

カテゴリページについて

誤って作成してしまったカテゴリを削除したい

確認後、削除の処理をしますので、[LibrarianMap管理者](#)までご連絡ください。

明らかに重複しているカテゴリを発見した

- [LibrarianMap管理者](#)までご連絡ください。
- 確認の上、カテゴリの統合が必要と判断した場合は統合の処理をいたします。

その他

ページを更新したのに反映されない

- 更新に時間がかかることがあります。ページ右上の検索窓左の「その他」から、「更新」を選択してみてください。（ログインしていないと表示されません）
- 時間をあけても反映されない場合は、[LibrarianMap管理者](#)までご連絡ください。

プレビューが表示されない

マイページをフォームから作成・編集する際に、ブラウザにFirefoxを使用しているとプレビューが表示されない事例が確認されています。必要に応じて別のブラウザを使用してください。



LibrarianMap

LibrarianMapについて

活用事例の記録
規約類
ロゴマーク
案内用フライヤー

作る・書く

はじめての方
マイページ作成・編集
フォーム
カテゴリ作成
所属機関ページ作成

探す・見る

ランダムで探す
所属機関から探す
業務から探す
登録者一覧
カテゴリ一覧

困った

よくある質問
お問い合わせ
MediaWiki公式ヘルプページ

ツール

リンク元
関連ページの更新状況
利用者の投稿記録
記録
利用者グループの表示
特別ページ
印刷用バージョン
この版への固定リンク
ページ情報
このページを引用
プロパティを閲覧

利用者ページ

議論

閲覧

フォームを表示

ソースを表示

履歴表示

LibrarianMap内を検索

Q

御茶 藝子（サンプル）

利用者:Sample

このページの最終更新：2020年10月22日

	
 <div>このページの最終更新：2020年10月22日</div>	
	
氏名	御茶 藝子（サンプル）
よみ	おちゃ げいこ（サンプル）
所属機関	OB・OG
所属部署	
所属係	
職名	
勤務地	
繁忙期	4月、10月、3月
入職年度	2019
メールアドレス1	librarian★kokudai.ac.jp
メールアドレス2	
電話番号	
URL1	
URL2	
URL3	

現在の私のこと

このページはサンプルページです！

近況・一言コメント

今年、新しい係に異動しました。閲覧系は初めてですが、カウンターで利用者と触れ合えるのは楽しいです。

現在の仕事

- カウンター業務とレファレンス業務、ILL業務を担当しています。
- 館内の掲示物を作っています。
- 学生協働にも携わっています。

経験・得意分野

- 目録係にいたときは、グロンギ語の目録を任されていました。グロンギ語の目録のことならお任せください！
- ピクトグラムを作るのが得意です。

興味・関心

- 他の大学さんでの学生協働の取り組みに興味があります。
- 図書館で脱出ゲームを開催してみたいです！

これまでの仕事のこと

略歴

2019.4 マルケン大学附属図書館情報サービス課目録係

2020.4 マルケン大学附属図書館情報サービス課閲覧サービス係

手がけた・関わった業務・事業等

2019 マルケン大学附属図書館学生協働

委員会・WG参加

2020 マルケン大学附属図書館広報委員会

研修受講

- 2019年度
 - 図書館等職員著作権実務講習会
- 2020年度
 - 国立大学図書館協会東京地区協会・関東甲信越地区協会合同フレッシュパーソンセミナー

講演・講師

- 2019年度
 - 学内研修「マイナー言語の目録」
 - 学生協働の事例報告

受賞

その他経歴

神保町の古書店でアルバイトをしていたことがあります。

著作

論文・報告書等

- 御茶 藝子, グロンギ語資料の受入増加と目録作業について, 図書館研究, 2019, 102 巻,

その他著作

仕事以外のこと

趣味・特技等

- おいしいカフェを探すと、和菓子屋さんでかわいいお菓子を買うのが好きです。
- 体を動かすことも好きです。学生時代はバドミントンをしていました。
- たまに海外旅行に出かけます。次はカナダに行ってみたいと思っています。

カテゴリ: **OB**・**OG** | 令和2年度フレッシュパーソンセミナー（東京・関東甲信越） | 国立大学図書館協会東京地区協会 地区助成事業

このページの最終更新日時は 2020年10月22日 (木) 15:45 です。

プライバシー・ポリシー LibrarianMapについて 免責事項 利用規約

