

大学図書館員を対象とした研修の現状と課題

筑波大学

図書館情報メディア研究科

2013年 3月

永見 聡一郎

<目次>

1 章 研究の背景と目的.....	1
1.1 大学図書館員を対象とした研修の現状と課題	1
1.2 先行研究及び関連文献	3
1.2.1 過去の研修に関する調査	3
1.2.2 研修の現状・ニーズ等に関する調査	4
1.2.3 大学図書館員の養成・研修について述べた政策文書等	5
1.3 研究目的	6
1.4 用語の定義	6
2 章 調査対象及び方法	8
2.1 過去の研修に対する調査	8
2.2 研修の企画担当者・受講者へのインタビュー調査	9
第3章 調査結果.....	12
3.1 過去の研修に関する調査	12
3.1.1 『図書館年鑑』「研究集会」数	12
3.1.2 大学図書館職員長期研修（長期研修）	13
3.1.3 大学図書館職員短期研修（旧：大学図書館職員講習会）	26
3.1.4 国立情報学研究所及びその前身機関による研修	29
3.1.5 ALA ALCTS Online Learning	34
3.2 インタビュー調査	36
3.2.1 企画担当者へのインタビュー調査	36
3.2.2 受講者へのインタビュー結果	42
3.2.3 インタビュー調査のまとめ	46
3.3 OJT（On the Job Training）追加調査	48
4 章 考察	51
4.1 大学図書館員を対象とした研修の現状	51
4.2 大学図書館員を対象とした研修の課題	54
4.3 今後の大学図書館員を対象とした研修の在り方	57
5 章 今後の課題	60
5.1 OJT（On the Job Training）のより詳細な調査	60
5.2 非正規職員の資質・技能向上の機会	60
5.3 インタビュー調査の拡大	60
5.4 図書館員自身による自主的な取組みの調査	60
謝辞.....	61
Bibliography	62

<図>

図 1	『図書館年鑑』「研究集会」数	12
図 2	『図書館年鑑』「研究集会」数（地域別）	13
図 3	大学図書館職員長期研修における講義数の変遷（1969 年度～2011 年度）	16
図 4	大学図書館職員長期研修 講義テーマの変遷（1969 年度～2011 年度）	17
図 5	大学図書館職員長期研修のテーマ変遷（1969 年度～1988 年度）	18
図 6	大学図書館職員長期研修講義テーマ変遷（1989 年～2003 年）	20
図 7	大学図書館職員長期研修 講義テーマ変遷（2004 年度～2011 年度）	23
図 8	大学図書館職員長期研修 専門的研修・一般的研修移り変り	26
図 9	大学図書館職員短期研修 講義数変遷（1966 年度～2011 年度）	27
図 10	大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷（1966 年度～2011 年度）	28
図 11	大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷（1982 年度～1993 年度）	29
図 12	大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷（1994 年度～2011 年度）	29
図 13	学術情報センター及び国立情報学研究所が提供する研修の修了者数の変遷 .	33
図 14	ALA ALCTS Webinar 公開数	34
図 15	ALA ALCTS Webinar テーマ割合	35

<表>

表 1	大学図書館員向けの研修の例	2
表 2	長期研修及び短期研修の講義テーマ分類	8
表 3	インタビュー対象者と実施日時	9
表 4	大学図書館職員長期研修の概要（名称・開始年・開催機関・開催期間）	14
表 5	大学図書館職員長期研修における研修目的の変遷	15
表 6	大学図書館職員長期研修における受講資格の変遷	15
表 7	1969 年度大学図書館専門職員長期研修講義科目	18
表 8	1981 年度大学図書館職員長期研修講義科目	19
表 9	1989 年度大学図書館職員長期研修講義科目	21
表 10	2001 年度大学図書館職員長期研修講義科目	22
表 11	2004 年度大学図書館職員長期研修講義科目	24
表 12	2012 年度大学図書館職員長期研修講義科目	25
表 13	東京大学情報図書館学研究センターから国立情報学研究所までの沿革	30
表 14	1978 年度図書館情報学セミナーの研修内容	30
表 15	1983 年度～2011 年度までの各種研修	32
表 16	地域ごとの「研究集会」数と大学数の割合（2010 年度）	55
表 17	情報技術を用いた研修に対する意見	57

1 章 研究の背景と目的

本章では、本研究の背景と目的について述べる。

1.1 大学図書館員を対象とした研修の現状と課題

大学図書館機能の変化・多様化にともない、大学図書館員に求められる能力は変化しつつある。2010年の『大学図書館の整備について（審議のまとめ）：変革する大学にあって求められる大学図書館像』[1]では、大学図書館を巡る大きな環境変化には、従来からの図書館学的な専門性では対応が困難であるとし、伝統的な知識・見識を基礎としたうえで、大学の教育・研究に積極的に関わる専門性を求めている。溝上（2011）[2]は、大学図書館を取り巻く環境の変化に柔軟に対応するために、大学図書館員に特有の専門的能力だけでなく、幅広く業務遂行に係わる汎用的能力¹の重要性を指摘している。近年は、コンピテンシー概念を用いた大学図書館員の専門性に関する研究も行われており[3]、国立大学図書館協会人材委員会の『大学図書館が求める人材像について：大学図書館職員のコンピテンシー（検討資料）』（2007）[4]においても、階層別に特に必要とされる知識・スキル及びコンピテンシーにおいて²「補佐・専門員」以外の職層は、大学図書館職員特有の専門的コンピテンシーよりも、一般的コンピテンシーがより多く対応付けられており、幅広い業務遂行能力が求められている。近年は大学経営の悪化により、人員不足・予算不足、OJT（On the Job Training）の機会は減少しており[5]、研修機会を確保することは今後より困難になると思われる。国立大学図書館協会人材委員会（2012）[6]は、大学図書館を取り巻く環境の変化と、大学図書館員に必要な資質の変化を背景に、専門的研修の活性化のために的確な研修ニーズの把握、派遣の為の条件整備、事後評価、成果の還元、主催者から提供される研修形態の多様化、事後評価の反映、開催情報や教材等の共有が重要だとしている。このような、複雑化する状況の中で、今後は限られた予算・機会でも、より効果的・効率的に研修を行う必要がある。

大学図書館員に対する研修は、公共図書館の職員と異なり、法的根拠は持たない³。1956年に制定された『大学設置基準』（昭和31年10月22日文部省令28号）[7]では第38条3項において、「その機能を十分に発揮させるために必要な専門職員その他専任の職員を置くものとする」とされているが、その能力・資質の具体的内容や、研修等の言及はない。1960年代中ごろまでは、大学図書館員を対象とした研修はあまり行われていなかったが[8]、1960年代以降、文部省等により、「大学図書館職員講習会」（現：「大学図書館職員短期研修」）[9]

¹溝上は、汎用的能力という用語は教育界では一般的になりつつあるが、その具体的内容は明確に定まっていなかったうえで、図書館員に必要な汎用的能力として「人間関係形成・社会関係形成能力」、「情報活用発信能力」、「課題発見解決能力」及び「意思決定能力」の4つから形成されるとひとまず定義している。

²同委員会では、コンピテンシーを「仕事上の役割や機能をうまくこなすために個人に必要とされる、測定可能な知識、技術、能力、行動、その他の行動パターン」と定義している。

³公共図書館員の研修は、『図書館法』（昭和25年4月30日法律第150号）[10]七条で「文部科学大臣及び都道府県の教育委員会は、司書及び司書補に対し、その資質の向上のために必要な研修を行うよう努めるものとする。」とされている。

等が整備された⁴。現在行われている大学図書館員を対象とした研修は多数あり，国立大学図書館協議会人材育成委員会（2012）[6]もその全体像の把握は困難であるとしている。代表的な研修としては，筑波大学（2006年度までは文部科学省との共催）が主催する「大学図書館職員長期研修」[11]や国立情報学研究所（NII）が主催の「大学図書館職員短期研修（旧：大学図書館職員講習会）」[9]，私立大学協会が主催する「大学図書館司書主務者研修会」[12]等がある。大学図書館問題研究会[13]の全国大会のように，大学図書館員自身による取組みが長期間継続して開催されている例もある⁵。比較的大規模な大学図書館においては，館内で独自の研修を実施している⁶[14]。代表的な大学図書館員向けの研修については，表1にまとめる[15]。2011年度に設置された九州大学大学院のライブラリーサイエンス専攻[16]，筑波大学大学院図書館情報学キャリアアッププログラム[17]のように大学院修学による研修制度も整備されつつある。2007年6月には，大学図書館及びその利用者に対する研修・業務支援事業を行う大学図書館支援機構（IAAL）[18]が設置され，研修の支援活動や「総合目録の業務及び情報サービスの業務に携わる図書館員の実務能力を評価する」ことを目的にIAAL大学図書館業務実務能力認定試験を行っている[19][20]。

表 1 大学図書館員向けの研修の例

名称等	開催機関	目的・概要等
大学図書館職員長期研修	筑波大学	毎年7月に2週間かけて開催。
大学図書館職員短期研修	国立情報学研究所	旧大学図書館職員講習会。東京会場と京都会場の2会場で4日間開催される。
国立情報学研究所による各種研修	国立情報学研究所	目録システム講習会，ILLシステム講習会，学術ポータル担当者研修等
漢籍担当者職員講習会	京都大学人文科学研究所 附属アジア人文情報学研究センター	初級・中級が各5日間開催。
国立大学図書館協会海外派遣事業	国立大学図書館協会	短期派遣(1週間程度)と長期派遣(3週間以上)の2期間が存在。
私立大学図書館協会海外研修	私立大学図書館協会	認定研修，集合研修(短期)，派遣研修(長期)の3種類が存在。
大学図書館問題研究会全国大会	大学図書館問題研究会	1970年から継続されている有志の大学図書館員による取組み。毎年夏に開催。
西洋社会科学古典資料講習会	一橋大学社会科学資料センター	それぞれ古典資料の管理・保存に関して学ぶ。
西洋古典資料保存講習会	一橋大学社会科学資料センター	

このように毎年数多くの研修が行われており，研修報告等も多数存在している一方[21]研修そのものを調査対象とした研究は少ない。鈴木（2006）[22]は大学図書館員を対象と

⁴ その他に、「ドキュメンテーション講習会（1961年度～）」[23]「大学図書館職員長期研修（1969年度～）」[11]「漢籍担当職員講習会（1972年度～）」[24]等が実施されるようになる。

⁵ その他にも，大学図書館員による自主的な取組みは多数存在し，各種図書館協議会・協会によっても多数の研修が実施・開催されている[25][26]。

⁶ 例えば，京都大学附属図書館では，図書館業務改善検討委員会能力開発・研修部会[27]を設置し，様々な研修を実施し，同大学の図書館員に web サイトを通じて情報提供を行っている。

した継続教育は「研究」よりも「実践」が重視されてきたことを指摘しており、このことは研修についても同様である。長坂（2005）[28]は「文部科学省、各種団体、各地区、各大学、において様々な大学図書館員の育成に関わる取り組みがなされてきた。しかし、それらが、連携・統一性を持って実施されてきたのかについては疑問がある」としている。高山（2006）[29]もこれまでの大学図書館員の育成に関する取組みの変遷の解明と問題点の把握の重要性を指摘しており、中堅の大学図書館員に対するインタビュー調査において、研修が体系的に行われていないことに対する不満の声があがっている例もある[30]。実際に、大学図書館員を対象とした代表的な研修において他の研修との具体的な連携は行われていないことが報告されている[31]。大学図書館員を対象とした研修は、これまでの振り返りが十分に行われていないのが現状であるといえる。

1.2 先行研究及び関連文献

上述のように大学図書館員を対象とした研修を直接的に対象とした研究は殆ど行われていない。一方、研修の在り方や手法、大学図書館員の育成に関する研究は数多く行われている。本節では、(1) 過去の研修の変遷についての調査、(2) 研修の現状・ニーズ等に対する調査、(3) 大学図書館員の養成・研修に関する政策文書等について述べる。

1.2.1 過去の研修に関する調査

過去の研修に関する調査としては、国立国会図書館（2005）[31]、岡部（2006）[32]、山中（2012）[33]がある。

国立国会図書館（2005）[31]は、学校図書館以外の全ての館種の図書館員を対象とした研修を調査対象としており、研修事業の目的、趣旨、背景等の他、過去10年分のカリキュラムの変遷が調査されている。大学図書館員向けの研修では、「大学図書館職員長期研修」「国立大学図書館強化シンポジウム」「私立大学図書館協会大学図書館司書主務者研修会」を調査対象としており、先述したように、大学図書館員を対象とした研修では、他の研修と具体的な連携は行われておらず、互いに関心を払う程度であることを報告している他、研修期間が短縮された中でのプログラムの在り方、他機関の連携の必要性を述べている。

岡部（2006）[32]、山中（2012）[33]は大学図書館職員長期研修について、研修目的、研修内容・講義科目、受講資格等の変遷を調査している。岡部（2006）[32]は研修開始当初は機械化や参考業務に関する講義に多くの時間が割かれていたが、のちに大学図書館の管理運営に関する講義や、書誌調整、MARC、学術情報流通、電子図書館に関する講義も加わったこと、研修の業務レベルにおける分類や学術審議会報告等に見られる大学図書館員の育成・研修について述べている。山中（2012）[33]も、研修科目の変遷を分析し、第1期（1969年度～1980年度）／第2期（1981年度～1988年度）／第3期（1989年度～2003年度）／第4期（2004年度～2011年度）の4つの時期の変化を指摘している他、他の研修会・講習会が専門性に重点を置いていたのに対し、長期研修は幹部職員としての登竜門

としての役割を果たしていたこと、現実に長期研修が国立大学の図書館の幹部職員を多数輩出していること、そして研修が3週間から2週間に短縮されたことに対する危惧等を述べている。

1.2.2 研修の現状・ニーズ等に関する調査

まず国立大学図書館協会及びその前身である国立大学図書館協議会が加盟館である国立大学附属図書館に対して行った育成・研修等に関する調査について述べる[34][35][36][6]。1996年の『大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班：最終報告書』[34]では、受講者側は、研修の参加機会の確保や実務に沿った研修テーマを要望していることが報告されている。また、研修を派遣する立場である管理職と受講者では、新たに実施してほしい研修が異なることや、主催者は実務に即した研修内容の改善、実施回数・会場の増加などを検討していることも報告されている。1999年に行われた『図書館職員の確保・研修・処遇のあり方に関するアンケート調査：集計結果まとめ』[35]では、最近3年間で、各図書館で実施した研修や外部へ派遣した研修、既存の研修の改善に関する要望や、新たに企画を希望する研修に関して調査を行っている。この調査からは、大規模大学の方が、自館で開催する研修数が多いことや、自館が開催する研修は、初級・中級レベルの研修が多く、外部の機関・団体に開催を希望する研修では、中級・上級レベルの研修がやや多くなっている。2009年には、『図書館職員の研修事業に関する調査』[36]を行っており、同協会が実施する海外派遣事業（長期・短期）及び「大学図書館職員長期研修」、「大学図書館職員短期研修」について、研修に参加するための業務上の余裕の有無や、研修内容等について意見を求めている。この調査からは、小規模大学は海外長期派遣への派遣が困難であることや、大規模大学の方が図書館経営や国際的視点に関する研修を重視していることが読みとれる。海外長期派遣への疑問や、業務への影響から研修への参加が困難であることや、関東・関西圏以外の地域での研修機会の不足等も指摘されている。1.1で先述した『図書館職員の人事政策について（提言）』（2012）[6]では、アンケート調査において、半数近くの国立大学図書館が日常的なOJTが機能していないこと、自己啓発を支援する仕組みが不十分であると回答しており、図書館員の育成には、大学図書館界の人事交流の活性化が有効だと考えている図書館が多かった。

東京大学附属図書館（1971）[37]は同大学図書館の職員に対して調査を行っている。業務量の増加による定員不足が深刻であり、「定員増要求が満たされない限り、研修問題の解決は極めて困難である」と報告している。「コマ切れ知識」や「当てがい扶持」、「一時しのぎ講習会」といった研修に対する批判的意見の他、経験年数による希望する研修の相違や図書館員自身による自主研修機会の充実を求める意見も多数寄せられたことも報告している。あくまでも単館における調査であり、現在とは大学図書館を取り巻く状況が大きく異なるため、一概に判断は出来ないが、40年前には既に研修機会の増加が求められ、現状の研修に対する問題点が複数挙げられていたことは興味深い。

その他にも、私立大学図書館協会東地区部会パブリックサービス研究分科会（2005）[38]

による基礎・専門知識や目録，資料保存等の基本業務に関する研修やシステム関連の研修，図書館管理・運営に関する研修への要望が高かった，という報告がある。

1.2.3 大学図書館員の養成・研修について述べた政策文書等

『大学図書館の整備拡充について（勧告）』（1961）[39]では，現職者の研修については述べられていないものの，図書館員の養成機関が，文部省図書館員養成所以外にあまり存在しない状況を受け，より高度な養成機関の必要性について言及した。1964年の『大学における図書館の近代化について（勧告）』[40]では，専門職員の多数の配置と「図書館専門職員の養成機関ならびに研修制度」の設置が求められた。1.1で述べたように，1960年代は，実際に大学図書館員を対象とする研修が整備された時期でもある。『学術情報の流通体制の改善について』（1973）[41]は，「学術情報流通体制の中で専門知識や技術を生かしつつ，その機能をじゅうぶんに発揮させる」情報処理専門家の養成が必要であるとし，学部レベル（できれば大学院レベル）での養成機関の充実が求められ，「現職の図書館員等が常に新しい専門的知識や技術を吸収できるよう各種の研修・講習の機会が確保されるとともに，正規の教育機関で再教育を受けられるような制度が検討されるべき」とされた。『今後における学術情報システムの在り方について（答申）』（1980）[42]では，高度な情報サービスに携わる専門家の養成・確保が不十分だったとして，総合的な図書館情報学を中心とする高等教育機関が必要であるとし，同時に1979年に開学した図書館情報大学が果たす役割への期待が述べられている。そして，現職者への研修・講習会等についても，図書館情報大学が，重要な教育機能の一つとして分担することを期待されている。1993年の『大学図書館機能の強化・高度化の推進について（報告）』[43]では，大学図書館員として必要な高度な知識・技能を修得するシステムの整備，司書以外の専門分野の人材の導入が述べられ，研修機会は系統的に立てられるべきであり，研修機会の少ない地域等への配慮も必要であるとされている。また，情報技術を応用した多様な学習機会の開発，既存の学術情報システム関連の実務研修や長期研修の一層の拡充が期待されている。『大学図書館における電子図書館的機能の充実・強化について（建議）』（1996）[44]では，新たな電子図書館機能に即した業務への対応や電子図書館的機能に係わる研究開発にも積極的に参画する必要があるとされ，そのために学術情報センター等で行っている研修事業の充実が求められた。『学術情報基盤の今後の在り方について（報告）』（2006）[45]では，高度な専門性・国際性が必要とされ，研修の実施の他，大学院等での勉強会・研修会の奨励，海外研修の実施などが挙げられている。また，そのような高い専門性を持った職員のキャリアパス構築にも触れられた。『大学図書館の整備について（審議のまとめ）』（2010）[1]では，異なる専門性を持つ大学図書館員の養成や，大学間の人事交流，専門性が発揮されるような職員配置，研修や育成とともに，キャリアパスの形成には，事務職員と異なった枠組みを考える必要があるとされている。

以上，大学図書館員に関する研修に関連する調査・文献について述べたが，これらは，(1)

研修の企画担当者に対する調査が殆ど行われていない、(2) 質問紙調査による形式的な調査にとどまっており、(自主的な取組みを含めて) 研修の実態の詳細な状況は把握できていない、の2点において更なる検討が必要だと思われる。

1.3 研究目的

先述のとおり、過去に数多く行われてきた研修の振り返りは十分になされておらず、日本における大学図書館員を対象とした研修がどのように変化してきたのか明らかにされていない。企画担当者を対象とした研究も殆ど行われていない。大学経営の悪化により、研修機会の確保はより困難になると思われる一方で、大学図書館員に求められる能力は多様化している。情報技術の発達によって、新たな研修方法も登場しており、その活用も含めた従来型の研修の意義の再検討・再確認を含めたより効率的・効果的な研修の運営が求められる。

そこで、本研究は、(1) 大学図書館員を対象とした過去の研修の変遷を明らかにし、(2) (従来型の研修の意義の再検討も含めた) 今後の研修の効率的・効果的な提供方法について、研修の企画担当者・受講者の両者に対する調査から考察することを目的とする。

1.4 用語の定義

本節では、「研修」「汎用的能力」「OJT (On the Job Training)」の3つの用語について整理する。

研修という言葉は、幅広い概念で使用されている。その種類・形態も様々であるが、元々は公務員の教育訓練を意味するものとして使用された[46][47]。『生涯教育社会教育実践用語解説』[48]では、「職業や社会的地位(例・社会教育委員)が必要とする知識・技術・態度を新たに身に付けたり、既に身に付けているこれらを練磨すること」とされている。本研究では、研修を「大学図書館員として必要とされる知識・技能・態度を新たに身に付けたり、既に身に付けているこれらを練磨するために特定の目的と体系性を持って行われる講義・演習・討論等で所属組織から派遣・実施されるもの」と定義する。「所属組織から実施・派遣されるもの」と限定したが、“職場で実施・派遣される研修以外での個人レベルでの自主的な取組み”に関しては「個人研修」として区別し、本研究では直接的には調査対象に含めないものとする。このような区別を行ったのは、「個人研修」はそのレベル・内容が様々なため、把握が難しく調査として扱うことが難しいと判断したためである。また、大学図書館員に限らず、様々な職業において能力向上のための教育・訓練の手法として OJT (On the Job Training) がある。OJT は“職場内教育”や“職場訓練”と訳され[49][50]、Off JT (Off the Job Training) と対になる用語・概念である。田沢(1970)[51]は“日常の執務をつうじて上司や先輩職員の指導の下に実施され”るものとしており、“場合によっては、計画的に新しい仕事などを与える事があるが、一般的に非体系的であるため、研修としての意義が失われている事が多い”としている。OJT は当然ながら、大学図書館員に

においても能力向上の一つの機会であると考えられるが、(1) 業務を通して行われ、(2) 一般的に非体系的という2点において、OJTは一般の業務との区別が非常にあいまいであり、その把握が難しい。そのため、個人研修と同様に、OJTも、直接的には調査対象には含めないものとする。

汎用的能力は、先述したように溝上(2011)[2]は国や研究者によって呼称が異なることを指摘している。日本においてもあらゆる分野の業務に共通する能力の概念に対していくつもの考察がなされているが、名称は定まっていない。文部科学省は2011年の『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書』[52]において「基礎的・汎用的能力」を“分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力”としている。同様の概念の言葉として、その他にも経済産業省(2007)[53]は「社会人基礎力」を“職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力”と、厚生労働省は「就職基礎力」として、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナーを挙げている。川嶋(2012)[54]は、一人の労働者が、生涯において多様な職業・職種を経験する「ポートフォリオ社会」の到来を指摘するとともに、どのような職業にも「転用可能」である「汎用的技能 Generic skill」の重要性を述べている。このように、現状では汎用的能力の明確な定義は難しいが、本研究では、文部科学省(2007)[52]の「基礎的・汎用的能力」と川本(2012)[54]を参考に、汎用的能力を「大学図書館業務に関わらず、あらゆる職業に転用可能な社会・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」と定義する。

2 章 調査対象及び方法

本章では、調査対象及び調査方法について述べる。

2.1 過去の研修に対する調査

調査対象とする研修は、以下の4つとした。

- (1) 「大学図書館職員長期研修」(長期研修)
- (2) 「大学図書館職員短期研修」(短期研修)
- (3) 国立情報学研究所が実施する各種研修
- (4) ALA ALCTS Online Learning

これらを調査対象とした理由は、大学図書館を対象とした研修においても、長期間継続して開催されており、特に代表的なものと思われることに加えて⁷、一年間に複数の講義が行われ、講義で扱われるテーマの変遷等の把握が行いやすいからである。長期研修及び短期研修に関しては、各講義のテーマを LIPER (2003) [55]での質問紙調査を参考に7つに分類した。即ち、資料・メディア、組織化、パブリックサービス、経営・管理運営、情報技術の活用、その他周辺知識、汎用的能力の7つである。7項目の詳しい内容は、表1に示す。長期研修に関しては、山中(2012) [33]及び岡部(2006) [32]でも調査されているが、予めテーマを設定した上での経年変化は行われていないことに加えて、同様の調査を短期研修でも行うことで、各研修の特徴の比較を行いたい。

表 2 長期研修及び短期研修の講義テーマ分類

資料・メディア	出版流通, 学術情報流通, 分野別専門資料/情報源, 古典籍, 非図書資料及び利用機器, 資料選択(資料論), コレクション構築と評価, 資料保存・製本, 灰色文献の収集, メディア史, 一次資料の整備・運用
組織化	分類法・目録法, 件名法, 索引法, 抄録法, オンライン目録システム(NACSIS-CAT含む), 書誌調整・標準化, メタデータ, 洋書目録法
パブリックサービス	参考調査等能動的な情報提供サービス, 機械検索・オンライン検索サービス, 利用者教育・情報リテラシー教育, 閲覧・貸出, 著作権等, 図書館協力・ILL(NACSIS-ILL含む)
経営・管理運営	図書館の管理運営, 経営学, 大学行財政, 予算管理・会計, 広報活動・情報発信, 図書館関係法規, 図書館建築, 人事管理, 業務分析, 図書館サービス評価, 危機管理, アウトソーシング・外部委託
情報技術の活用	情報技術に関する基礎知識, 図書館業務の機械化・システム化, ネットワークの運用・管理, データベースの運用・管理, ウェブコンテンツの構築・管理, 学術情報センター等の諸活動, 電子図書館
その他周辺知識	外国図書館事情・国際事情, 高等教育事情, 専門職能論, 図書館員の養成・教育, 利用者研究・情報行動, 地域貢献, その他図書館に関する事
汎用的能力	発表・プレゼンテーション技術, 文書作成, 会話・接遇, 事務効率化, 健康管理・ストレスマネジメント, 研究調査法, 教授法, スキルアップ法

⁷ 国立大学協会人材育成委員会が2008年に行った『図書館職員の研修事業に関する調査』[36]では、91全ての国立大学等が長期研修・短期研修を知っていると回答している

これら 7 つの項目のうち、資料・メディア、組織化、パブリックサービスは大学図書館員に特有の「専門的研修」と、経営・管理運営、情報技術の活用、その他周辺知識に関しては「一般的研修」とまとめた。

行われたテーマの把握は、実際の研修で用いられたテキスト等から情報を収集した。各講義のテーマを分類する際には、以下の 5 つの基準に基づいて分類を行った。

- (a) 講義名が曖昧な場合は資料内容から総合的に判断して分類する
- (b) 講義内容が複数の項目にまたがる場合は、資料内容から最も中心と思われるものに分類する
- (c) 判断が難しい場合は、「総論」とし「その他周辺知識」に分類する
- (d) 応用関係にある場合は、応用を受けた側に分類する
- (e) 資料に記述がない講義は、タイトルやその前後年の内容から判断して分類する

加えて、これまでの大学図書館職員を対象とした研修の開催数の変遷を把握するために『図書館年鑑』に記載されている大学図書館向けの「研究集会」の掲載数を調査した⁸。また、海外の事例として ALA ALCTS Online Learning[56]の取り組みについても調査を行った。

2.2 研修の企画担当者・受講者へのインタビュー調査

研修の企画担当者、受講者に対して半構造化インタビューを行った。調査項目は、それぞれ以下の通りである。調査対象は、企画担当者は大学図書館職員長期研修の現企画担当者 2 名と前企画担当者 1 名とした。研修の受講者は、長期研修の現企画担当者から平成 23 年度及び 24 年度の受講者の中から 2 大学各 2 名（合計 4 名）を紹介して頂いた。インタビューの対象者と実施日時は、表 3 に示す。インタビューは個人情報公開しないという前提で、すべて合意を得た上で録音を行った。

表 3 インタビュー対象者と実施日時

インタビュー実施日時	インタビュー対象者
2012年9月26日 13:00～14:30	長期研修現担当者2名
2012年10月29日 13:00～13:00	長期研修前担当者1名
2012年11月8日 10:00～10:40	長期研修平成23年度受講者1名
2012年11月8日 13:30～14:10	長期研修平成24年度受講者1名
2012年11月12日 10:00～10:50	長期研修平成23年度受講者1名
2012年11月27日 10:00～11:00	長期研修平成23年度受講者1名

⁸ 国立大学図書館協議会人材育成委員会（2012）[6]が述べているように、全国で開催されている大学図書館員を対象とした研修の全てを把握することは困難である。毎年の大学図書館員を対象とした研修の開催情報が全国的に掲載されている数少ない資料として、本研究では『図書館年鑑』[57]（1982年度版～2011年度版）に記載されている「研究集会数」でその概数の把握を試みた。

<企画担当者>

- 研修のカリキュラム（テーマ）設定について
 - 体制（メンバー・人数等）について
 - 年間スケジュールはどのような流れになっているか
 - カリキュラムを検討する際に参考とする情報源・資料
 - 策定したカリキュラムは本当に実行できていたか
- 研修の提供方法について
 - 研修の提供方法は大きく座学形式，実習・演習形式，討議形式等があるが，全体として各方法の割合は事前に決めていたのか
 - 行うテーマによって，提供方法を変えたりしていたか
- 情報技術を用いた研修の長所・短所
 - どのように認識しているか
 - 具体的なメリット及びデメリットはどのようなものだと思うか
- 大学図書館員の研修における汎用的能力の位置づけについて
 - 大学図書館員として特にどのような汎用的能力が重要，又は重要になると思うか
 - 今後，大学図書館員の研修として，汎用的能力の養成に関する研修も行う必要があると思うか
- 今後の課題

<受講者>

- 大学図書館職員長期研修を受講しての所感
 - 良かった，満足した点
 - 悪かった，改善が必要だと感じた点
 - 受講後に業務に活かした点（業務を改善・向上出来た点）
 - 受講後に業務に活かせなかった点（業務を改善・向上出来なかった点）
- 大学図書館職員長期研修以外で受講した研修の所感
 - 良かった，満足した点
 - 悪かった，改善が必要だと感じた点
 - 受講後に業務に活かした点（業務を改善・向上出来た点）
 - 受講後に業務に活かせなかった点（業務を改善・向上出来なかった点）
- 現在，受けたい研修・興味のある研修について
 - テーマ
 - 形式（座学・討論・実習・情報技術を用いた映像配信・セルフラーニング等）
- 個人研修について
 - 実際に何か行っているか？
 - 大学図書館員に必要とされる知識・技能のうち，個人研修でも比較的得やすいと

思うものは何か?

- 逆に得にくいと思うものは何か?
- 情報技術を用いた研修について
 - 具体的なメリット及びデメリットはどのようなものだと思うか
- 大学図書館員の研修における汎用的能力の位置づけについて
 - 大学図書館員として特にどのような汎用的能力が重要，又は重要になると思うか
 - 今後，大学図書館員の研修として，汎用的能力の養成に関する研修も行う必要があると思うか
- OJT の経験の有無

第3章 調査結果

本章では、各調査の調査結果について述べる。

3.1 過去の研修に関する調査

本節では、過去の研修に関する調査の結果を述べる。

3.1.1 『図書館年鑑』「研究集会」数

1) 掲載数

『図書館年鑑』「研究集会」の1982年度から2010年度までの掲載数を図1に示す。1982年度の掲載数は62集会だったが、増加を続け2000年度には133集会となった。2004年度以降、さらにその数は大きく増加し、2010年度には206集会となっている。大学図書館を取り巻く環境が大きく変化した影響を受け、「研究集会」も数多く開催されるようになったと思われる。

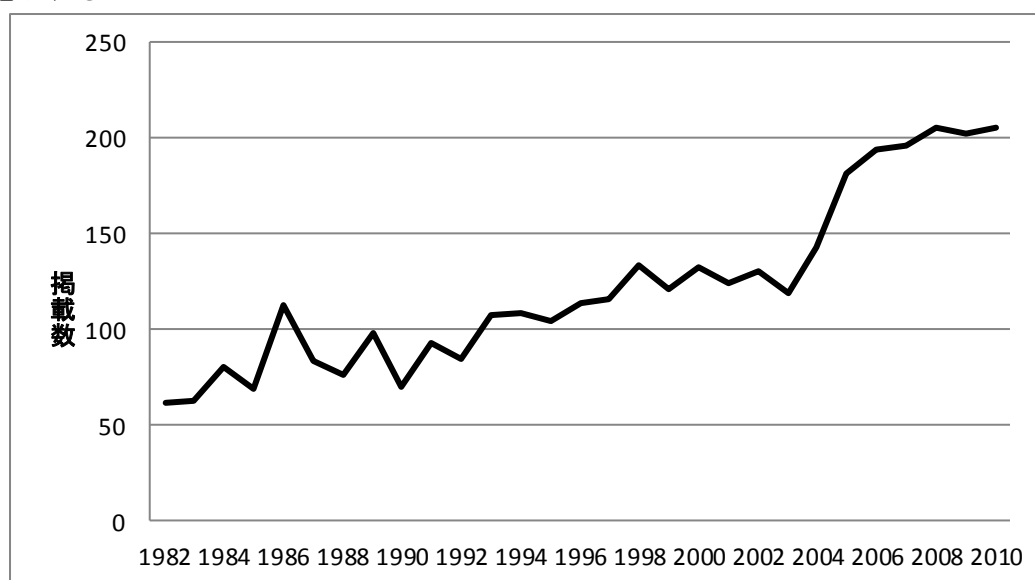


図1 『図書館年鑑』「研究集会」数

2) 掲載数地域別

7つの地域（北海道、東北、関東・甲信越、北陸・東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄）の掲載数を図2に示す。図2から地域によって開催数の差異があり、関東・甲信越及び近畿地域では、全期間を通して開催数が多いことがわかる。一方、北海道、東北地域では開催数が少なかった。中国・四国、九州・沖縄地域は、2000年度以降に増加傾向にあることが分かった。図1の全体数の変遷において、1980年代半ばに大きな増減の波があったが、同時期に関東・甲信越、近畿地域でも同様の動きがあることから、関東・甲信越、近畿地域の増減が影響していたことがわかる。

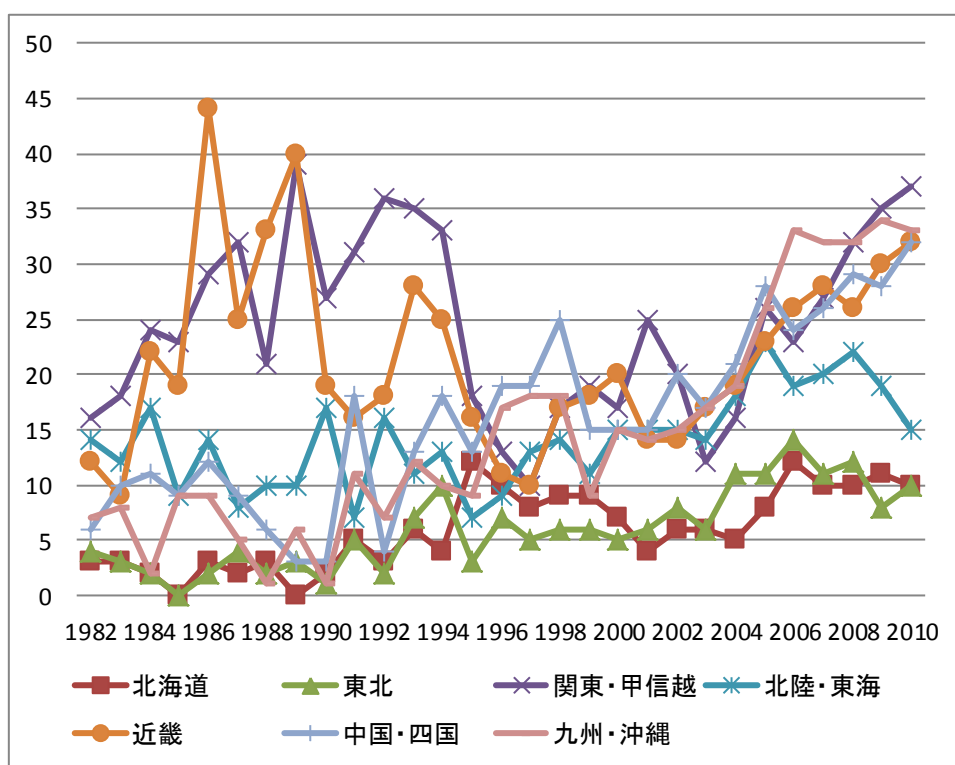


図 2 『図書館年鑑』「研究集会」数 (地域別)

3.1.2 大学図書館職員長期研修 (長期研修)

1) 概要

大学図書館職員長期研修 (長期研修) は、大学図書館職員講習会 (現：大学図書館職員短期研修, 1964 年度開講) から 5 年遅れた 1969 年度に開講した。大学図書館職員長期研修については図書館短期大学史編さん委員会 (1981) [58], 田中 (2003) [59], 国立国会図書館 (2005) [31], 岡部 (2006) [32], 山中 (2012) [33] 等で既にまとめられているが、本稿でも以下に簡単にまとめておく⁹。

<名称・開始年・開催機関・開催期間>

名称・開始年等については、表 4 にまとめる[60]。開催から最初の 2 年間は『大学図書館「専門」職員長期研修』と呼ばれていたが、1971 年以降は“「専門」の二文字を付すのは過大で、穏当ではない”とされたため「専門」の二文字が削られた[61]。1979 年度/1980 年度が東京大学/東京学芸大学の開催となったのは、図書館短期大学から図書館情報大学への昇格のためである。2006 年度以降は、国立大学の法人化により筑波大学の単独開催となっている。

⁹ 長期研修の研修目的等は、1981 年度までは講義要綱に実施要綱が掲載されていない。1978 年度までの研修目的等については、図書館短期大学史編さん委員会 (1981) [58] に掲載されているが、1979 年度から 1981 年度における研修目的等に変更がなかったものとして扱う。

表 4 大学図書館職員長期研修の概要（名称・開始年・開催機関・開催期間）

名称	「大学図書館職員長期研修」(ただし, 1969年度から1970年度は「大学図書館専門職員長期研修」, 「長期研修」または「長研」と略されることも多い.)
開始年	1969年(昭和44年)
開催機関	1969年～1978年 図書館短期大学及び文部省 1979年 東京大学及び文部省 1980年 東京学芸大学及び文部省 1981年～2001年 図書館情報大学及び文部(科学)省 2002年～2005年 筑波大学及び文部科学省(図書館情報大が筑波大に統合) 2006年 筑波大学 *1979年, 80年は図書館短期大学が図書館情報大学への昇格・移転のため
開催期間	3週間(1969)→4週間(1970～1979)→3週間(1980～2003)→2週間(2004～)

<研修目的>

研修目的については, 表 5 に示すように計 6 回変更されている. 重要と思われる加筆・変更部分は太字・下線とした. 次第に分量は減り, 表現が簡略化されていった. 第 1 期は, 機械化, 標準化, 近代化という言葉から当時の時代背景が強く読み取れる. 第 2 期では, 受講対象が「係長以上の中堅職員」と具体化された. 第 5 期には, 受講資格以上の業務経験(当時は 10 年)があれば職位にはこだわらない趣旨のためであった[31]. 2004 年以降の変更では, ターゲットとしている能力が経営能力, マネジメント能力であることが明白に示された.

<受講資格>

研修開始以来, 中堅職員が対象であることは変わってないものの, 今まで 5 回変更されている. 具体的な変遷内容は表 6 に示す. 変更箇所については, 太字・下線とした. 1971 年度までは, 受講者は国立大学図書館員に限定されていたが, 1972 年度から公立・私立大学の図書館員も受講可能となった[62].

表 5 大学図書館職員長期研修における研修目的の変遷

第1期 1969年度 ～ 1981年度	「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、大学図書館が、利用者に、必要とされる図書館資料および学術情報を、的確、迅速かつ網羅的に提供することの重要性がますます高まっている。このためには、利用者の高度な要求に即応した体制を整備する必要があり、その一環として、図書館業務の合理化、標準化、および機械化による能率向上と、積極的に行う書誌情報の提供等のサービスの質的改善を図らねばならない。これらは従来の図書館学の知識と技術では処理しえない面も少なくないので、これらに必要な最新の知識および技術を、相当の経験を有する図書館職員に習得させ、その資質の向上を図り、大学図書館の近代化を促進する。」[61]
第2期 1982年度 ～ 1985年度	「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、大学図書館が、図書資料を通じ学術情報を利用者に的確、迅速かつ網羅的に提供することの重要性がますます高まっている。このため大学図書館は、利用者の高度な要求に即応した情報提供体制を整備する必要があり、 図書館職員は、学術情報にかかわる諸情勢の発展、知識・技術の開発の現状について習得しておく必要がある。とくに、係長を中心とする中堅職員について、最新の知識を教授し、資質の向上を図る。 」[63]
第3期 1986年度 ～ 1987年度	「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、大学図書館が、利用者にたいして学術情報を迅速かつ的確に提供することの重要性がますます高まっている。このため、大学図書館の情報提供体制を整備するとともに、係長を中心とする中堅職員に対し、学術情報に係わる諸事情について、最新の知識を教授し、資質の向上を図る。」[64]
第4期 1988年度 ～ 2003年度	「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、学術情報の迅速かつ的確な提供が重要となっており、 大学の中核的な情報資料センターとしての 大学図書館が果たす役割はますます増大している。このため、係長を中心とする中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授し、職員の資質の向上を図ることにより、大学図書館の情報提供サービスを充実する。」[65]
第5期 2004年度 ～ 2005年度	「 全国の国立大学等の中堅職員に対し 、学術情報に関する最新の知識を教授するとともに、 図書館経営・情報サービスの在り方について再教育を行い 、職員の資質と能力の向上を図ることにより、大学図書館の情報提供サービス体制を充実させることを目的とする。」[66]
第6期 2006年～	全国の国立大学等の中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授するとともに、図書館経営・情報サービスの在り方について再教育を行い、 職員の資質とマネジメント・企画等の能力の向上を図ることにより 、大学図書館の情報提供サービス体制を充実させることを目的とする。[67]

表 6 大学図書館職員長期研修における受講資格の変遷

1969年度～ 1981年度	大学図書館において、図書館職員として専門的業務に10年以上(大学卒業者にあつては5年以上)の経験を有し、おおむね40歳以下で、大学長が推薦する者。[61]
1982年度～ 2000年度	大学図書館において、図書館職員として専門的業務に10年以上(大学卒業者にあつては5年以上)の経験を有し、おおむね40歳以下で、 所属大学の学長が推薦する定員内図書館員。 [63]
2001年度～ 2003年度	大学図書館において、図書館職員として専門的業務に10年以上(大学卒業者にあつては5年以上)の経験を有し、おおむね40歳以下で、 所属大学(機関)の長が推薦する定員図書館員。 [68]
2004年度～ 2006年度	1-1 国立大学等の図書館員として専門的業務に10年以上の経験を有する者 1-2 年齢36歳以上45歳以下の者 1-3 所属大学(機関)の長が推薦する常勤図書館員[66]
2007年度 ～	1-1 係長クラスで当該年度中に 年齢35歳以上 45歳以下である者(ただし、数年度超えた(満たない)者で、特別の事情がある場合、定員枠内で認めることがある) 1-2 国立大学等の図書館職員として専門的業務に 8年以上 の経験を有する者 1-3 所属大学(機関)の長が推薦する常勤図書館員[69]

＜研修定員＞

研修定員は、1971年度までは、人文・社会系、理工系、生物系の分野毎に10名（合計30名）と主題ごとに定員が定められていたが[61]、1978年度から人文・社会科学系と自然科学系の2分野各15名になった。1988年度から主題毎の定員は廃止された。2004年度に定員は約40名と変更され、2006年に再び約35名に変更され、現在に至っている[70]。

2) 講義数

1969年から2011年における講義数の変遷を図3に示す。

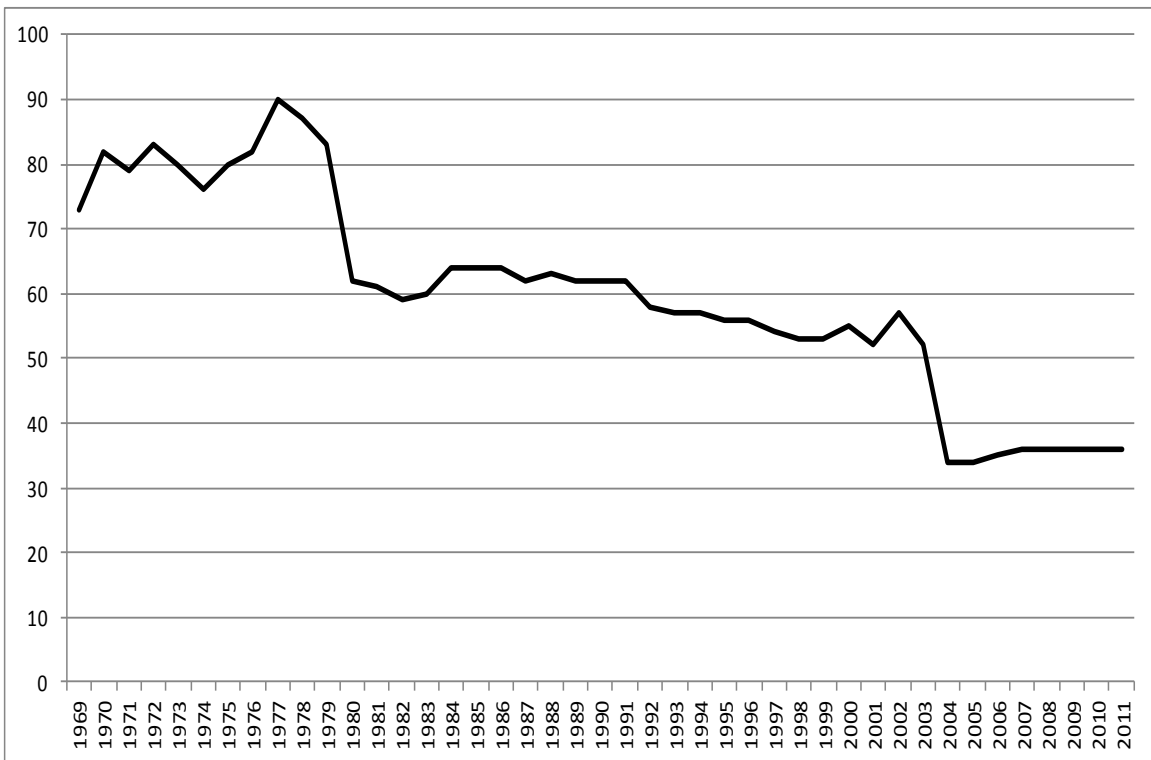


図3 大学図書館職員長期研修における講義数の変遷（1969年度～2011年度）

研修が開始された1969年は3週間で63講義が行われた。翌1970年度から1979年度は、講義期間が4週間に延長され、講義数も増加した。1980年度から研修期間が3週間に短縮されたのにもない講義数も減少した。2004年度に2週間に短縮されてからは、35講義前後で落ち着いている。1987年度からの隔週週休2日制の実施、1992年度から週休2日制の実施、1998年度から海の日の新設によっても実質的な研修日数は若干減少している[71]。講義数は、当然だが講義期間に大きく左右されている。講義一コマの時間も研修開始当初（1969年度）は100分であったのが、1970年から95分に、1979年から90分に短縮され、現在に至っている[71]。

3) 講義テーマの割合

1969年度から2011年度の講義テーマの割合の変遷を図4に示す「分類不可」とは、見学や討論等で扱っている具体的なテーマが分からなかったものである。

図4から、時代によって中心となるテーマが変化している事がわかる。中心となるテーマに着目すると、3つの時期に分ける事が出来た。即ち、1969年度から1988年度のパブリックサービス及び情報技術の活用に関する講義を中心とした時期、1989年度から2003年度の情報技術の活用に関する講義を中心とした時期、2004年度以降の経営・管理運営に関する講義を中心とした時期である。以下では、各時期について詳しく説明する。

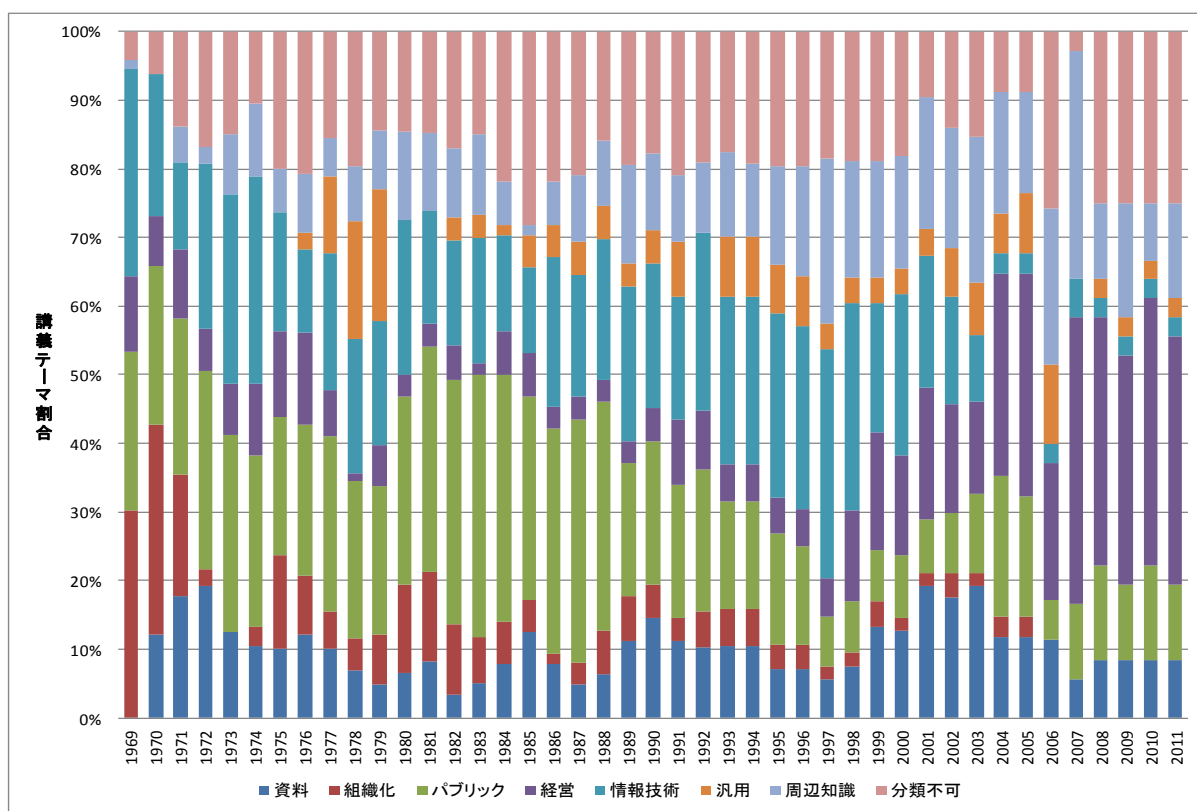


図4 大学図書館職員長期研修 講義テーマの変遷 (1969年度～2011年度)

<パブリックサービス・情報技術の活用中心期（1969年度～1988年度）>

1969年度から1988年度の講義テーマの変遷を図5に、1969年度の講義科目を表7[72]、1981年度の講義を表8[73]に示す。「パブリックサービス」及び「情報技術の活用」に関する講義が数多く行われた。

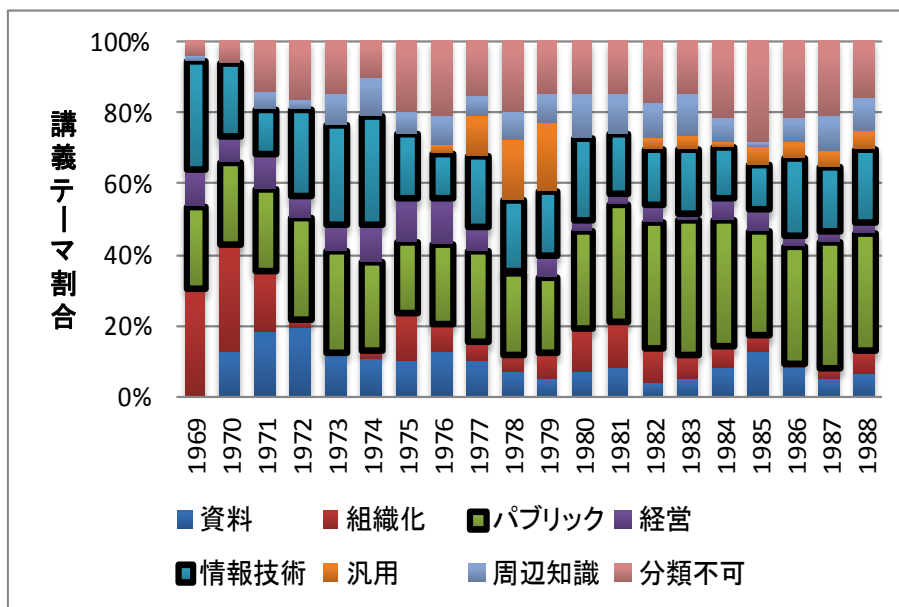


図5 大学図書館職員長期研修のテーマ変遷 (1969年度～1988年度)

表7 1969年度大学図書館専門職員長期研修講義科目

近代的大学図書館専門職員のあり方
大学図書館管理運営法
大学図書館業務の合理化・標準化について
機械化・標準化のための目録・分類・索引作業
(イ)目録法
(ロ)分類法
(ハ)MARCについて
(ニ)件名・索引法とMedlarsについて
大学図書館建築論
大学図書館業務の機械化について
参考調査
参考図書(参考業務・ツールズ)の構成と利用について
国家公務員の労務管理
見学

表7からわかるように、研修開始当初は、科目数は少ないが、一つの科目に複数コマが割り当てられていた。機械化や合理化・標準化に関する講義が目立つ。図5から、この期間は、1969年度から1971年度の3年間は「組織化」に関する講義が多かったものの、その後は「情報技術の活用」に関する科目は、主に業務の機械化・システム化や、データベース、ネットワークに関する講義を、「パブリックサービス」に関する科目は、主に参考業

務（レファレンスサービス）に関する講義をそれぞれ中心に数多くの講義が行われたことがわかる。坂本（1973）[74]も1972年度の講義は、大学図書館の近代化のためにレファレンス・機械化・情報処理の3つにテーマを絞ったとしている。「パブリックサービス」は、1980年度から研修期間が3週間に短縮された後も、1981年度には、参考業務に関する講義に機械検索に関する講義（「機械検索の実際」）が加わり（表8）、全体の3割程度を占めた。その他、1970年度のみ「漢籍の目録法」が設けられたが、その後は行われていない。1972年度から「漢籍担当職員講習会」が新たに開始されたため、長期研修で行う必要性がなかったためと考えられている[75]。先述したが、参加資格は、1971年度までは国立大学の図書館員に限定されていたが、1972年度から私立大学・公立大学の図書館員にも広げられている。

表8 1981年度大学図書館職員長期研修講義科目

講義群		講義
総論		今、大学図書館に望まれるもの（図書館の理念と図書館学の理念）
		大学図書館行政
		諸外国における大学図書館と情報サービスの動向
		「学術情報システム」（答申）とその具体化
		学術情報システムと研究活動
二次情報検索システム	大学における情報システムの現状	二次情報検索システムの開発の現状
		MARC利用システムの開発
		大学におけるデータベース形成の現状
目録所在システムと図書館業務の改善		東京大学大型計算機センターにおける2次情報検索システム（TOOL-IR on ORION）の現状
		外国雑誌センターの現状
		所在情報形成とその問題点（学総目の編集）
		図書館相互協力体制の確立
		図書館業務機械化の発展（事例報告）①九州大学
情報検索サービスの実際（演習）		図書館業務機械化の発展（事例報告）②筑波大学
		将来の図書館像（オンライン図書館システムの開発）
		ア）二次資料編
		イ）二次資料編 筑波大学学術情報センターを利用しての情報検索の技法
		機械検索の実際
その他 関連領域		マニュアル検索の実際
		専門職能論：スペシャリスト
		著作権に関する今日の問題
		社会科学における情報システム「NEEDS」
共同研究討議		新データ通信網（図書館のシステム化とネットワーク）
		今後の機械化の方向
		共同研究討議の報告
見学		

＜情報技術の活用中心期（1989年度～2003年度）＞

1989年度から2003年度の講義テーマの変遷を図6に、1989年度の講義科目を表9[76]、2001年度の講義科目を表10[77]に示す。情報技術の活用に関する講義が引き続き数多く行われた。

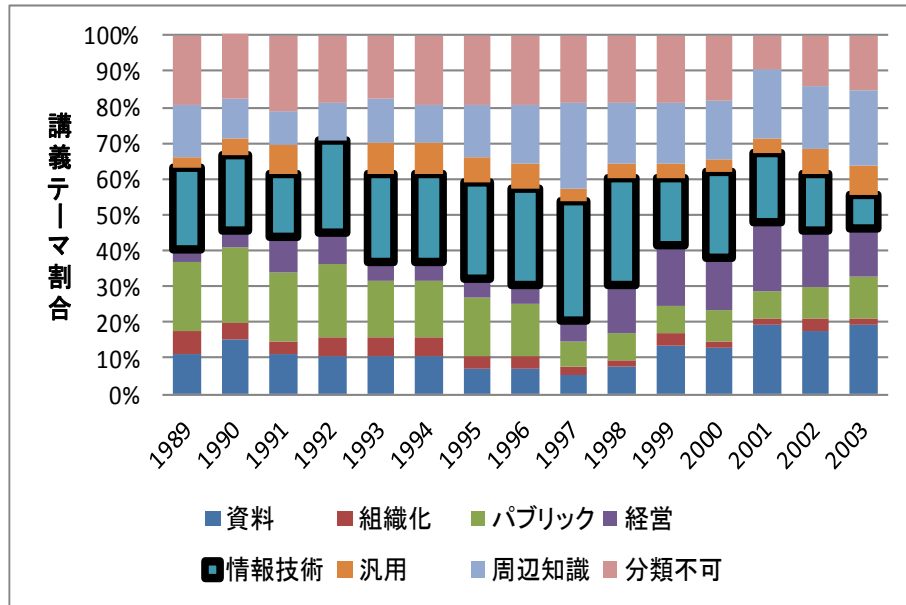


図6 大学図書館職員長期研修講義テーマ変遷 (1989年～2003年)

1989年度は前年度に合計16コマ行われていたレファレンスサービス・情報検索に関する講義が8コマに減少し、パブリックサービスの講義が大きく減少した(表8)。レファレンスサービス・情報検索サービスに関する講義は1997年度に2コマ行われたのを最後に1998年度以降は行われていない。情報技術の活用に関する講義は、機械化に関する講義は減少したもの、1986年度に設置された学術情報センターの諸事業(NACISIS-CATやNACISIS-ILL)に関する講義が行われた。しかし、学術情報センターに関する講義も、1998年度からその数を減らし、同センターが提供するサービスに関する講義は行われなくなっていく。3.1.4で述べるように、学術情報センター自身による教育研修事業も1990年頃から整備・充実されていくが、同センターが行う研修の充実によって、長期研修で同様の研修を行う必要性が相対的に低くなったものと思われる。「その他周辺知識」も1996年度に、「大学図書館ボランティア」が始まるなど、大学図書館の課題や在り方に関する総論的な講義が多く開講された。1999年度には、「電子ジャーナルの動向」が行われ、電子資料の活用に関する講義も開始されるようになる。2001年度から2003年度は、電子ジャーナルに関する講義の増加の為に、資料メディアに関する講義の割合が多くなっている。2001年度からは、講義科目群に「大学図書館改革と図書館」が加えられており、2004年4月からの国立大学法人化も意識した内容となっている(表9)。

表 9 1989 年度大学図書館職員長期研修講義科目

講義群	講義
総論	大学図書館のあり方
	大学図書館行政
	専門職能論
	大学図書館の建築と設備
	近年における図書館情報学の動向
学術情報の流通とネットワーク活動	学術情報流通体制の国際的動向
	学内LANと大学図書館
	高度化する情報ネットワーク
	ニューメディアと大学図書館
	大学図書館と情報資源マネジメント
資料の整備と相互協力	これからの大学図書館と相互協力
	資料の多様化と収集・選択
	外国雑誌センター館の活動
	Gray Literatureの収集活動
	紙の劣化とその対策
学術情報センターの活動と大学図書館業務のシステム化	学術情報センターの役割
	学術情報センターの活動
	学術情報センターシステム
	図書館システムの高度化
	大学図書館における情報システムの実際
二次情報データベースの形成と利用	学術情報センターにおけるデータベース形成と利用
	学術雑誌総合目録データベース
	目録・所在情報サービス (NACSIS-CAT) の現状
	国文学データベース形成と利用
	中国学のデータベースをめぐって
情報検索サービス	レファレンスサービスの理論と技法
	レファレンスサービスの実際
	情報検索の実際
関連講義等	事務能率化の考え方と方法
	職場における健康管理
	国際化時代における大学図書館
	今日の著作権問題
	大学図書館の公開
	在外研究員報告
	出版活動と大学図書館
	利用者教育
	体育
共同研究討議	
見学	

表 9 からわかるように、学術情報システム関連の講義のほか、「二次情報データベースの形成と利用」に 5 講義が割り当られた。データベース関連の講義も多く行われている。外国語雑誌センターに関する講義（「外国雑誌センター館の活動」）も行われた。

表 10 2001 年度大学図書館職員長期研修講義科目

講義群	講義
大学図書館の管理・運営	行政説明
	大学図書館の役割
	大学図書館の将来
	大学図書館の課題と国大図協の活動概要
	大学図書館の運営
	図書館のマーケティング
	保存システム
	大学図書館の建築と設備
大学改革と図書館	図書館業務の多様化に対応した業務の在り方
	大学図書館における機構改革
	大学改革の推移
	国立学校特別会計の制度
	業務分担の評価のあり方
電子図書館的機能の整備とその推進	電子図書館システムの実際
	Web管理概説(管理編・運用編)
	Web情報発信概説
	電子図書館概説
	国文学とコンピューター
	アグリゲーター機能を付加した学内情報提供サービス
電子的資料の導入	電子ジャーナルの現状
	図書館における契約事務
	電子出版の動向
	電子出版の実際
国立情報学研究所の活動	情報学研究の今後の展望
	学術情報のデジタル化への対応
	グローバル化社会に対応した図書館の有り方
多様化する情報サービス	文部科学省における学術情報施策
	著作権制度
	大学図書館における著作権
	情報化社会における図書館の役割
	企業における情報収集とGray Literature
	情報探索空間としてのインターネット
	大学図書館における情報リテラシー教育の実際
	わかりやすい表現のための7つのポイント
生涯学習社会における大学図書館の役割	
社会の変革と大学図書館	大学図書館に期待するもの
	在外研究員報告
	職場における健康管理
	電子ジャーナルの導入
グループ討議	管理職の役割について
	報告
	見学

表 10 から大学改革に関する講義が行われているほか、電子資料やデジタル化、情報リテラシー教育等、近年の研修でも行われるような講義が行われていることがわかる。

<経営・管理運営中心期（2004年度～2011年度）>

2004年度以降の講義テーマの変遷を図7に、2004年度の講義科目を表11[78]、2012年度の講義科目を表12[79]に示す。経営・管理運営に関する講義が数多く行われた。

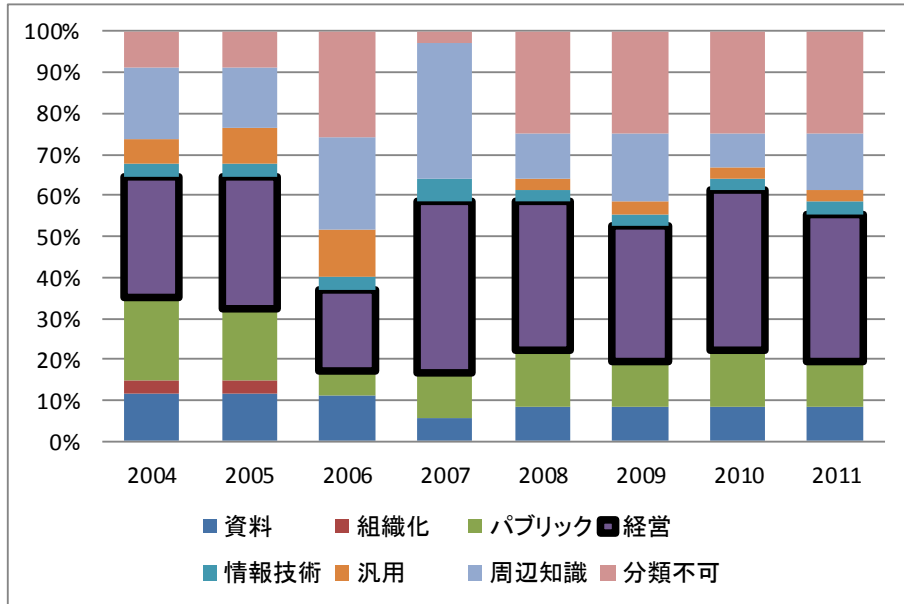


図7 大学図書館職員長期研修 講義テーマ変遷 (2004年度～2011年度)

2004年度に開催期間が2週間に短縮、2006年度からは開催機関が筑波大学のみとなった。2006年度の研修目的の改訂では、「職員の資質と能力の向上」とされていた部分が、「職員の資質とマネジメント・企画等の能力の向上」となり、経営管理能力・企画力の能力の強化に重点が置かれるようになった。講義科目も「経営・管理運営」に関する講義が中心になった。座学科目以外でも2004年度から2006年度は「企画立案演習」、2007年度は「企画書作成」、2008年度以降は「問題解決・班別演習」が10コマ程度行われるなど、企画力等の向上に関する取組みが積極的に行われている。2008年度以降、講義内容はあまり変化しておらず、2012年度は「図書館マネジメント総論」「学術情報流通等各論」「演習・判別討議」の3つの講義群から構成されている（表12）。

表 11 2004 年度大学図書館職員長期研修講義科目

講義群	講義
大学図書館の管理・運営	行政説明
	大学図書館の役割と将来展望
	大学図書館の運営
	図書館のマーケティング
	大学図書館の建築と設備
大学改革と図書館	国立大学法人制度
	国立大学法人における財務制度
	大学図書館運営の課題と改善
	大学図書館における機構改革
電子図書館的機能の整備とその推進	電子図書館の今後の展望
	電子図書館と契約
	学術情報の収集・発信の企画と運用
	e-ラーニングと大学図書館
学術情報の流通	学術情報の流通と国立情報学研究所の役割
	国際学術コミュニケーションの現状と課題
	国際化時代における図書館協力
	電子出版の動向
多様化する情報サービス	大学図書館における学習・教育支援サービス
	大学図書館における情報リテラシー教育の実際
	著作権制度
	大学図書館における著作権
	企業における情報収集
	情報化社会における図書館の役割
	古典資料の保存と利用
	大学図書館に期待するもの
プレゼンテーション演習	
討議	共同協議
	班討議
	班討議報告
見学	

2004 年度は、国立大学法人化を意識した講義の他、大学経営、電子図書館、学術情報流通、情報リテラシー教育や学習支援等に関する講義が行われた（表 11）。「企業における情報収集」のように民間企業から講師を招いての講義も行われるようになった。研修期間の短縮を受け、見学は 1 機関（国立国会図書館）2 コマに減少した。

表 12 2012 年度大学図書館職員長期研修講義科目

講義群	講義
大学図書館マネジメント総論	大学経営の課題
	国立大学図書館の経営
	大学と大学図書館
	大学評価と大学図書館
	経営学入門I
	経営学入門II
	私立大学図書館の経営
	大学図書館職員の新たな役割
	ヒューマン・リレーションスキル
学術情報流通等各論	図書館建築と設備
	国立情報学研究所の戦略
	利用者の情報行動
	学術情報コミュニケーションの動向
	公立図書館の戦略
	古典資料の保存と利用
	研究者のアクセス手法I
	研究者のアクセス手法II
	大学図書館の学習支援
	企業理念に見る顧客サービス
	電子図書館マネジメント
	オープンアクセスと機関リポジトリ
	図書館と法
演習・班別討議	問題発見・解決演習
	班別討議（班別討議/発表及び全体討議）
見学	

2008 年度から講義群は、「学術情報流通等各論」「大学図書館マネジメント総論」「演習・班別討議」の 3 つに整理された。「演習・班別討議」は 2 日目、3 日目に「問題発見・解決演習」が集中して 8 コマ行われ、その他の日に「班別討議」が合計 5 コマ行われた。見学は、1 機関（筑波大学中央図書館）1 コマのみだった（表 12）。

< 専門的研修と一般的研修の移り変り >

2.1 で述べたように資料・メディア、組織化、パブリックサービスを大学図書館員に特有の「専門的研修」と、経営・管理運営、情報技術の活用、その他周辺知識に関しては「一般的研修」とまとめるならば、1969 年度から 2011 年度の変遷は図 8 のようになった。

1969 年度から 1980 年代半ばまでは、パブリックサービスの講義が多数行われたこと（主に参考業務や機械検索に関する講義が行われた）が影響して、専門的研修が高い割合を占めていた。その後、パブリックサービスの講義の減少と情報技術に関する講義の増加によって、1980 年代後半にその割合が逆転した。2000 年代に入り、「資料・メディア」に該当する電子ジャーナルや電子出版に関する講義の増加から専門的資料の割合が高まった時期

もあったが、一般的研修の割合が高い状態が続いている。中堅大学図書館員に求められる技能の移り変りが示唆された。

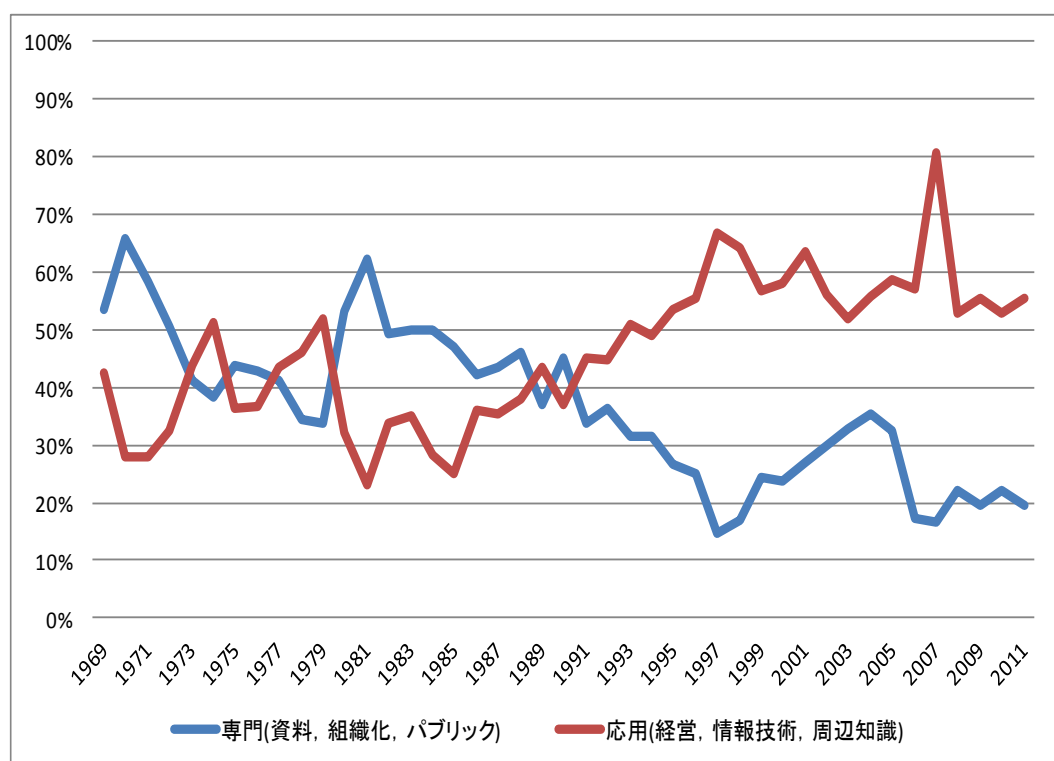


図 8 大学図書館職員長期研修 専門的研修・一般的研修移り変り

3.1.3 大学図書館職員短期研修（旧：大学図書館職員講習会）

1) 概要

大学図書館職員短期研修は、長期研修よりも5年早く1964年度に『大学図書館職員講習会』という名称で開始され、2007年度に『大学図書館職員短期研修』に改称された。現在の名称に変更されたのは比較的最近のことではあるが、長期研修と同様に大学図書館界を代表する研修とされている。長期研修が35歳以上45歳以下の職員を受講対象としているのに対し、短期研修は35歳以下と比較的若手の職員を対象としていることから[80]、受講対象においても長期研修と対照的な面がある。同研修が開始された1964年当時は、大学図書館員を対象とした研修が殆ど行われておらず、大学図書館員の資質の向上を図る機会が不足していた[8][81]。文部省は1964年4月に図書館職員養成所の図書館短期大学を昇格、11月に『大学における図書館の近代化について（勧告）』[40]を出し大学図書館の改善を図っており、大学図書館職員講習会の実施もそのひとつの現れであるとされている[82]。1964年度から1973年度までは、全国3会場で行われていたが、1974年以降は関東会場（主に東京）と関西会場（主に京都又は大阪）の2会場で行われている。開催機関は、2003年度までは文部科学省が行っていたが、2004年度以降は国立情報学研究所が担当している。

2) 講義数

1966年度から2011年度までの講義数の変遷を図9に示す。

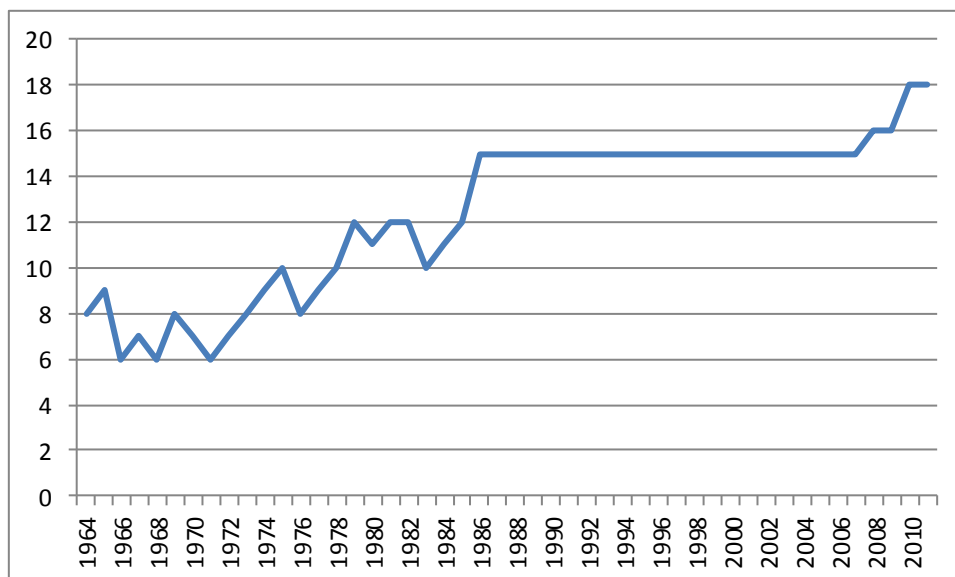


図9 大学図書館職員短期研修 講義数変遷 (1966年度～2011年度)

初期は、講義数が10コマ以下の時期が続いたが、次第に講義数は増加していった。これは、研修期間は4日間と変わらないものの、次第に1コマの時間が短くなり、その分多くの講義が開講されるようになったためである。研修開始当初は、短い講義でも2時間程度、実習等を含むものに関しては丸一日をかけて行われていたものもあったが、現在は1コマ1時間から1時間半程度の講義が殆どになっている。

3) 講義テーマの変遷

1964年度から2011年度までの講義テーマの変遷を図10に示す。短期研修は、研修会場が関東と関西の2会場(1964～1971年及び1973年は3会場)設置されており、会場によって研修テーマに多少の差異が存在することがあるが、本調査では東京会場で行われた講義を対象とした。

1985年度頃までは講義数が少なかったために、講義一つの変化で大きく割合が変化してしまい、正確な傾向を読み取ることは難しい。1987年以降、講義数が15コマで安定してからは、1982年度から1993年までは、ほぼ毎年「資料・メディア」「パブリックサービス」「その他周辺知識」が高い割合を占める期間が続く(図11)。1994年度以降もそれらの3つのいずれかが中心的講義として多くの割合をして占めていた(図12)。2008年以降は講義数が増えたことも影響してか、「その他周辺知識」が中心的な講義である傾向があると同時に、講義内容が多様化しつつある傾向がある。全期間を通して「組織化」及び「経営・管理運営」「汎用的能力」に関する講義はあまり組み込まれておらず、短期研修は、「資料・メディア」「パブリックサービス」「その他周辺知識」の3つが中心的な講義を占めること

が多いのが特徴だといえる。短期研修は、若手から中堅職員へのステップに向けての研修であることを考慮すると、実務的な内容である「資料・メディア」「パブリックサービス」等を多く配分されたのは妥当かもしれない。

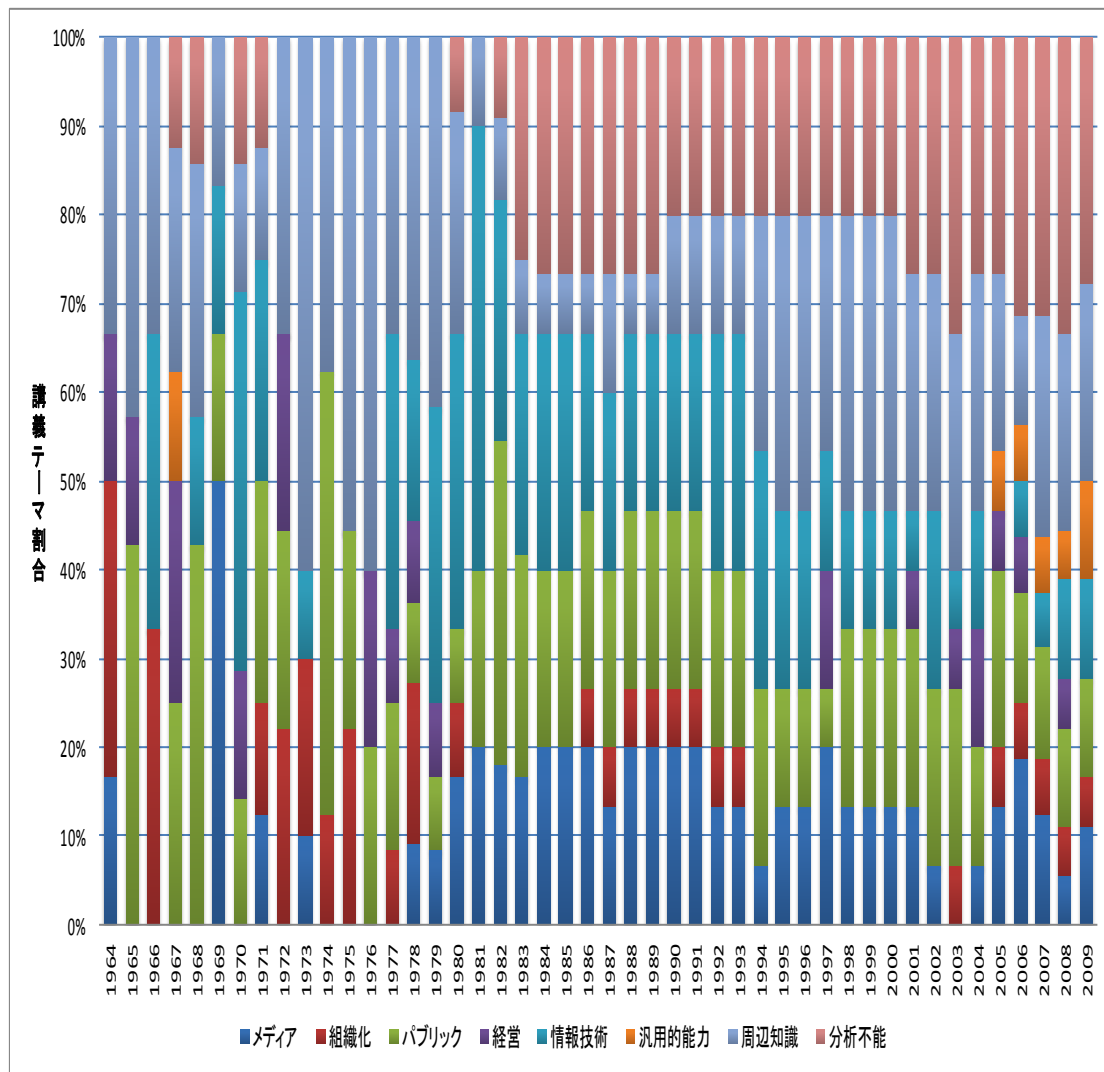


図 10 大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷 (1966 年度～2011 年度)

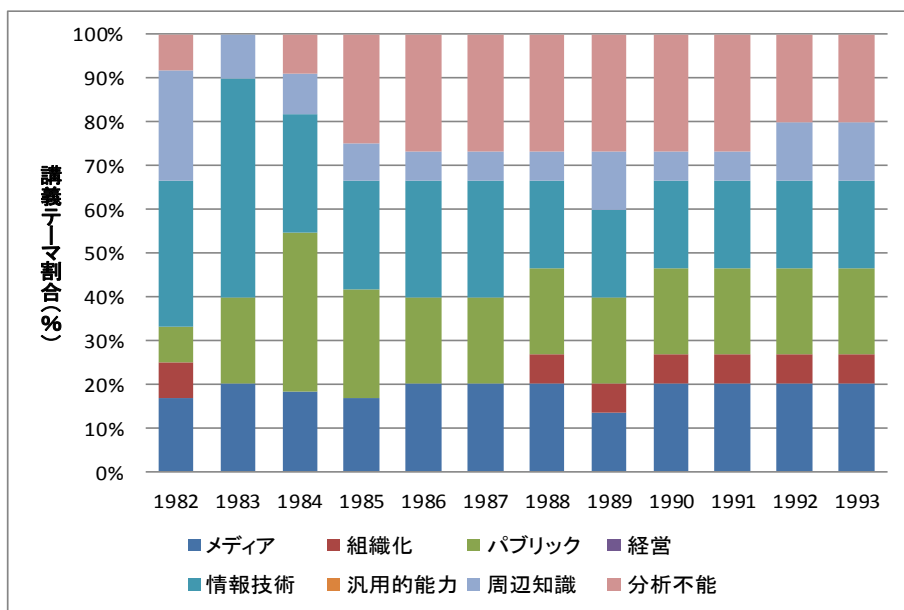


図 11 大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷 (1982年度～1993年度)

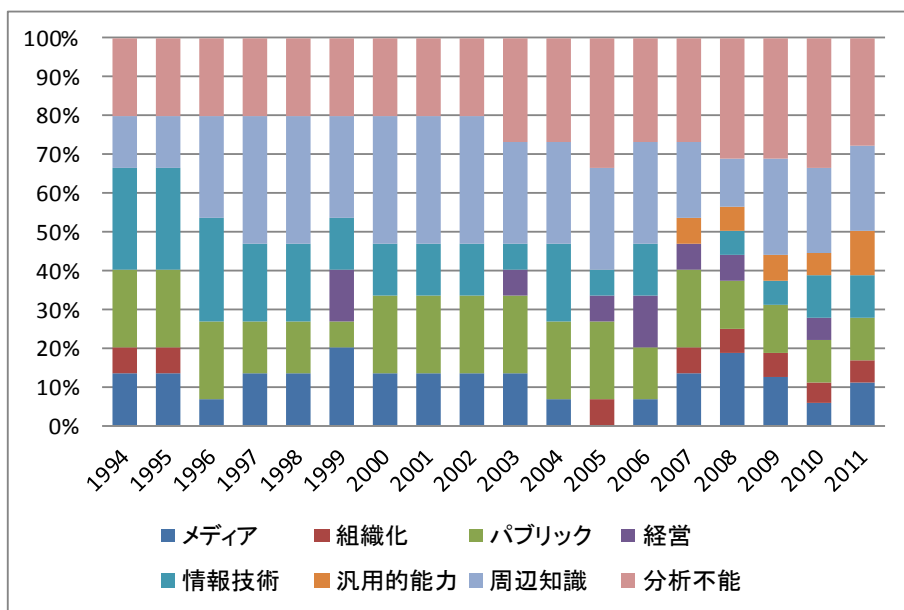


図 12 大学図書館職員短期研修 講義テーマ変遷 (1994年度～2011年度)

3.1.4 国立情報学研究所及びその前身機関による研修

国立情報学研究所 (NII) は、情報学に関する日本で唯一の学術総合研究所であり、目録所在情報サービス (NACSIS-CAT) 等の現在の大学図書館業務の基盤となる事業を行っている。組織としては、3回の改組・移転を経て現在に至っているが、その前身は1976年に設置された東京大学情報図書館学研究センターにまでさかのぼる。東京大学情報図書館学研究センターから国立情報学研究所までの沿革については、表13で簡単にまとめる。

表 13 東京大学情報図書館学研究センターから国立情報学研究所までの沿革 10

年代	出来事
1976	東京大学情報図書館学研究センター発足
1980	「今後における学術情報システムの在り方について(答申)」(学術審議会)
1983	東京大学文献情報センター設置(情報図書館学研究センターを改組)
1984	目録所在サービス(NACSIS-CAT)開始
1986	学術情報センター設置(文献情報サービスを改組)
1987	情報検索サービス(NACSIS-IR)開始
1988	電子メールサービス開始
1992	図書館相互貸借(ILL)システム運用開始
1996	「大学図書館における電子図書館機能の充実・強化について(建議)」(学術審議会)
1997	電子図書館サービス(NACSIS-ELS)開始
2000	国立情報学研究所(NII)設置(学術情報センターを廃止・移転)

1976年度に設置された東京大学情報図書館学センターは、それまで東京大学附属図書館で開催していた「図書館情報学セミナー」¹¹を引き継ぎ「情報図書館学研究センター図書館情報学セミナー」を開講した。同研修は、15週間に及ぶ長期的な研修であり、研修内容は、講義、実習、見学、個別研究、レポートの5部門から構成されていた。例として1978年度の研修内容を表14[83]に示す。各年度、前期と後期の計2回開講され、毎回3名～5名が受講・修了していた。長期にわたる少人数でのきめ細やかな教育が行われていたようである。

表 14 1978年度図書館情報学セミナーの研修内容

講義	(1) 図書館情報学の原理と歴史：基本文献の購読 (2) 資料論：情報資料の類型、範囲及びその特性と選択と利用 (3) 技術的処理：情報の蓄積、検索システムの構造と機能、コンピュータ化 (4) 管理運営論：大学図書館システムの管理
実習	情報図書館学センターのシステムを利用して入出力作業から利用面まで全般的に行う。特定質問への文献調査も行われた。
見学	東京大学附属図書館(総合図書館及び各部局図書館5カ所)、国立国会図書館、国立大学図書館(6カ所)、私立大学図書館(3カ所)、研究所図書館(4カ所)、情報処理機関(5カ所) 合計24カ所
個別研究	研修開始直後に各研修生から提出されたテーマを基に、情報図書館学センタースタッフ及び一部外部関係者によって指導。
レポート作成	期末に提出。後に『東京大学図書館情報学セミナー 研究収録』として刊行。

¹⁰ 国立情報学研究所“NIIについて 研究所の概要 沿革”(http://www.nii.ac.jp/about/overview/history/)から一部抜粋

¹¹ 「図書館情報学セミナー」は、松田智雄元東京大学附属図書館長(任期1969.4～1972.3)が大学図書館員の養成及び研修のための機関を東京大学に推進させることが急務だとして、そのような機関の設立に向けて尽力した。1972年度に研究施設要求は通らなかったものの、趣旨は認められ臨時事業費として約500万円が充てられ同セミナーとして発足することに至った[84]。

1983年には東京大学情報図書館学研究センターは東京大学文献情報センターに改組され、図書館情報学セミナーも「文献情報センター・セミナー」として引き継がれた。1983年度の目的は、(1) 学術情報システムのための基礎知識・技能の習得、(2) 文献情報システム開発と運用能力の錬成、(3) 図書館情報システムの管理と要員の育成能力の開発、の3点とされており[85]、1984年からサービスが開始される目録情報システム等の学術情報システム関連の能力・技能の養成を目指した内容であることがわかる。(3)にみられるように、システム関連の要員育成のための指導者の育成を目的とされているのも特徴である。1985年度からは内容が前期の「情報システム課程」と後期の「データベース課程」に2分された[86]。「情報システム課程」は従来通りの内容が行われたのに対し、「データベース課程」は文献情報センター・システムへの加入のために必要なデータベースの分担形成・保全能力の養成を目的に実施された。

1984年12月には、目録所在情報サービスが開始されるが、1984年度には同サービスに関する知識・技能の習得を目的として、「目録システム講習会」(3日間)が、翌1985年度には「データベース担当者研修養成研修」(11週間)が開始される。1990年度から「NACSIS-IR講習会」が、1991年度から「ILLシステム講習会」、1993年度から「電子メールシステム講習会」が開始されるなど、学術情報センターの各種サービスに関する研修が整備されていく。1983年度から2010年度までの研修事業の展開は、表15[87]に示す。

上記の集合型の研修に加えて、1997年度には「研修・講習会や大学等が主催する利用者講習において使用することを目的とした」教育研修用ビデオの作成が[88]、1998年度は、目録情報サービス(NACISIS-CAT/ILL)関連の教育研修用ビデオ・教材の配布が開始された[89]。2001年2月にはインターネットを利用したNACSIS-ILL自習システムの提供が開始された[90]。2004年度から2006年度は、文部科学省と共催の「情報セキュリティセミナー」がSCS(スペース・コラボレーション・システム)配信及びストリーミング配信が行われるなど[91]、従来の集合型の研修に加えて情報技術を用いた研修も行われるようになる。

1992年度には、文部省と共催でネットワークシステムの運用・管理等の専門知識・技術の提供を目的に「情報ネットワーク担当職員研修」が始まる。名称の変更はあるものの2008年度まで同様のネットワークの運用・管理のための研修は行われた。1998年度には「情報処理セミナー」、2000年度には「ネットワークセキュリティ研修」、2001年度には「情報セキュリティ担当者研修」等のセキュリティ関係の研修が提供されるようになる。1998年度からは情報処理の最新技術理論の習得を目的に「情報処理軽井沢セミナー」が開始され、2008年度からは「情報処理技術セミナー」と名称変更して行われている。2002年度からは「学術ポータル担当者研修」及び「学術情報リテラシー教育者研修」が提供されおり、機関リポジトリや情報リテラシー教育等に関する知識・技能の提供が行われている。

1983年度から2010年度までの修了者数を図13[88]に示す。1985年度ごろから1995年度にかけて大きく修了者が増加したことがわかる。

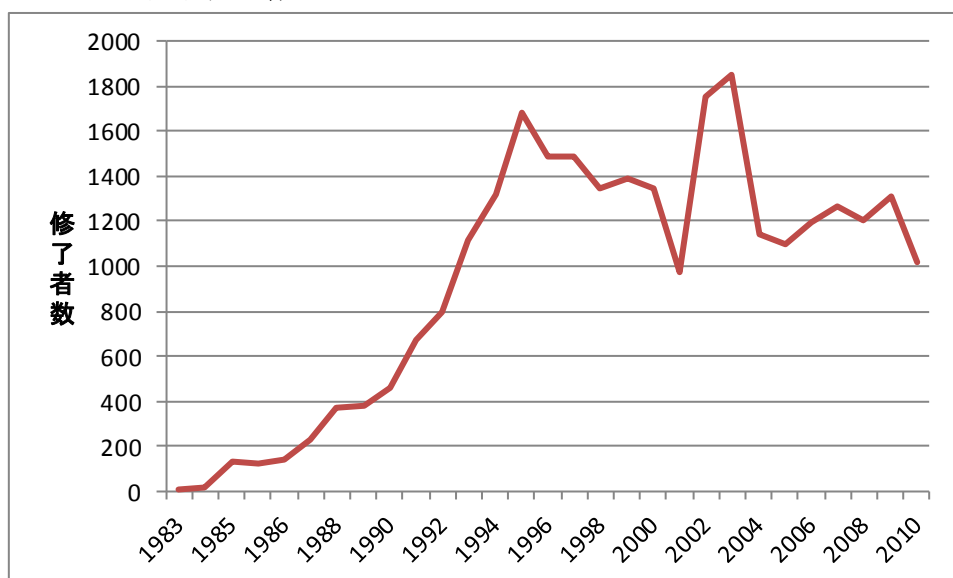


図 13 学術情報センター及び国立情報学研究所が提供する研修の修了者数の変遷

1992年度から「情報ネットワーク担当者研修」が、2000年度に「セキュリティネットワーク研修」が始まったように、各時代状況に適した研修が提供され始める一方、研修ニーズを満たしたと思われる研修は提供が終了したものと思われる。2012年度は、「目録システム講習会」「ILLシステム講習会」「NACSIS-CAT/ILLワークショップ」「学術ポータル担当者研修」「学術情報リテラシー教育担当者研修」の5つが開講されている。

3.1.5 ALA ALCTS Online Learning

ALA ALCTS は ALA における資料組織，資料保存，選書，図書館コレクションの構築等に関わる組織であり [92]，www を利用した講義配信等の取り組みを積極的に行っている。オンラインでの講義配信は，Web Courses と Webinar の 2 種類が行われている。

Web Courses は有料かつ登録制で 4 つのコースが行われている。4 つのコースとは、「資料の購入 (Acquisitions)」「コレクションの構築とマネージメント (Collection Development & Management)」「資料保存 (Preservation)」「電子資料の購入 (Electronic Resource Acquisitions)」「コレクションの評価 (Collection Assessment)」である。期間は、「コレクションの評価」は 6 週間，それ以外のコースは 4 週間となっている。Webinar は，単発で 60 分程度の講義配信であり，その殆どが無料である。2008 年度から配信が開始されているが，図 14 に示すように公開数は 2011 年度までに大きく増加していた。講義内容は，多岐にわたっているが，扱われているテーマは，「RDA・FRBR」や「オープンアクセス・機関リポジトリ」「資料組織」が大きな割合を占めていた (図 15)。ALA ALCTS の組織の性格から妥当なものだといえるが，「機関リポジトリ・オープンアクセス」に関する講義は，技術的な運用に関する内容というよりも，学内での利用度向上や広報に関する講義が多いのが特徴であったといえる。

Web Course, Webinar 以外にも研修と捉えられるかどうか判断は難しいが，特定のトピックに関して，特定の 2 日間で web 上にて議論を行う e-Forumus も行われている。www を積極的に用いて，知識・技能の向上に努めていることが伺える。

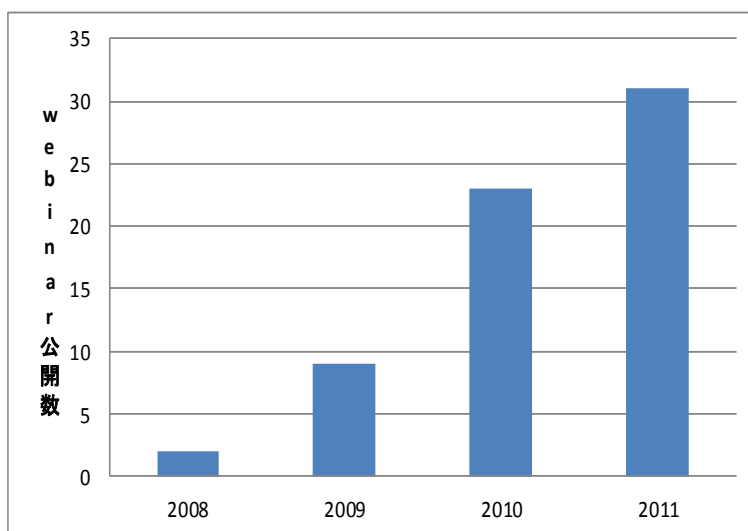


図 14 ALA ALCTS Webinar 公開数

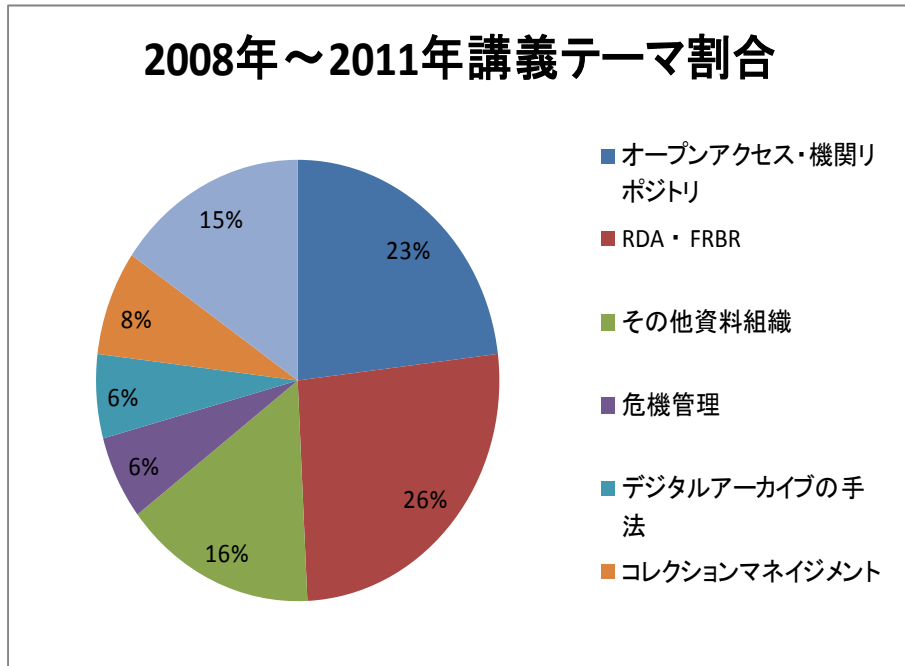


図 15 ALAALCTS Webinar テーマ割合

3.1.6 過去の研修の調査のまとめ

過去の研修の調査から、主に以下の3つの点を明らかにした。即ち(1)「研究集会」数の増加及び地域差の存在、(2)研修の講義テーマの変遷、(3)海外の先進的な事例の存在、である。(1)については、「研究集会」数の掲載数をそのまま研修数と捉えることは出来ないが、大学図書館員を対象とした研修も増加傾向にある可能性が示唆されたといえる。特に、2004年以降は増加の割合が著しかった。開催地域によって、開催数にも大きな差異があり、関東・甲信越、近畿地域で多く、北海道・東北地域で少なかった。(2)講義テーマについては、時代に合わせて研修のテーマは変化しており、各時代背景に合わせた講義テーマが提供されていたことが示唆された。特に長期研修の講義においては、各時代に重要なキーワードに関する講義が数多く行われていた。本調査での長期研修の3つ時期区分は、山中(2012)の4つの区分の第1期+第2期/第3期/第4期と重なったが、長期研修の講義内容の変遷にも、上記の幾つかの転機があったことが読み取れる。(3)については、ALAALCTSではwwwを利用した講義の配信(Webinar及びWeb Course)、や意見交換(e-Forums)が積極的に行われていた。近年、日本でも先述した国立情報学研究所(NII)や国立国会図書館(NDL)による取り組みが行われているが、内容や公開数についてはALAALCTSの取り組みの方が充実している。日本における情報技術を用いた研修を進めるに当たって、参考になる点も多いと思われる。

3.2 インタビュー調査

本節では、大学図書館職員長期研修の企画担当者及び受講者に対して行ったインタビュー調査の結果について述べる。

3.2.1 企画担当者へのインタビュー調査

本節では、企画担当者へのインタビュー調査結果を質問項目ごとに述べる。なお、一部の質問に関しては、意見の相違などにより前企画担当者と現企画担当者を分けて記述している。

<研修カリキュラムの設定について>

➤ 研修の体制（メンバー・人数等）

メンバーは企画渉外係の係員2名（又は3名）で担当しているとのことだった。

「基本的に企画渉外係の2名体制だが、平成18、19年度は3人体制で行った。素案は企画担当者2名又は3名で作成し、その都度、上司（課長・部長・副館長等）に相談し、アドバイスを貰うこともある。」

現企画担当者からは、文部科学省との関係についての話が伺えた。

「現在は、筑波大学附属図書館が主催であり、専決権も筑波大学側が持っているが、予算の関係で以前から文部科学省と関係はある。カリキュラムが完成した段階で、3月上旬ごろに文部科学省の担当者に説明に出向く。これは、今後も文部科学省から資金面での支援を受ける関係を維持する目的で行っている。現在は、アドバイスは貰っても、大きな訂正を受けることはない。しかし、カリキュラムに文部科学省が興味関心を持っている項目が取り込まれていない場合は、その点への指摘が来る可能性はある。現在は、文部科学省が気にかけているオープンアクセスに関する講義もカリキュラムに取り入れているので、そのようなことはない。文部科学省の担当者個人の大学図書館の習熟度、興味具合もそのようなやり取りに影響すると思われ、担当者によってどの程度のアドバイスがあるか変わる可能性はある。」

➤ 運営の年間スケジュール

近年はカリキュラムの大きな変更がないので、スケジュールも大きな変化はないという。

「前年度の12月頃から取り組み始める。1月中にはカリキュラムがおおよそ決定。2月中に講師候補者に依頼、3月上旬ごろに文部科学省への説明をすませ、4月に募集を開始する。文部科学省への報告は、もう少し早い段階でやった方が良いと思うが、講師が決定していない段階で報告しても文部科学省の担当者も判断が難しいと思うので、どうしても遅れてしまう面がある。4月の後半に申し込みは締め切られ、ゴールデンウィーク後に選抜とその結果の報告を行い、6月には実際の事前準備に取り掛かる。研修が2週間と長期にわたり、受講生も全国から集まってくるので、どうしてもこのように長期を要する。近年は、大き

なカリキュラムの変更がないためこのスケジュールで問題はないが、カリキュラムを大きく変更するとなると、前年度の長期研修の終了直後から策定を開始し、1年程度の準備が必要だと思う。実際に、平成17年度から18年度にかけてカリキュラムの大きく変更した際は、その程度の期間を要したと聞いている。来年度（平成25年度）は、筑波大学の学期制の移行（3学期制から2学期制へ移行）の関係で、教室等が従来の7月上旬に使用できるかわからないので、早めに取り組みを始める予定だ。」

▶ カリキュラムを検討する際の情報源

受講者へのアンケートを基本にしているとのことだった。

「毎年、全ての講義で行っているアンケートを参考にしている。基本的に評判は良い。しかし、逆に評判が良いため、カリキュラムを変更しづらくなる面がある。新たな講義の要望がある場合は、文献やwebページで調査・動向の把握を行う。講師の検討は、他の研修の模倣になってしまうような面があるが、既に他の研修や講演等で経験・実績がある人が安心できるので、過去の経験・実績を確認した上で依頼している。研修企画担当者という面よりも、一図書館員としてという面もあるが、『カレントアウェアネス』や、各種雑誌、メーリングリストでの大学図書館界の動向の把握は意識して行っている。」

現企画担当者からは、他機関との連携の話が聞かれた。

「今後の事は不明だが、昨年度に大学図書館職員短期研修の企画担当者と国立情報学研究所（NII）のワーキングという形で、初めて情報交換を行った。今後、必要があれば短期研修との住み分けも行われる可能性もある。そのような他の研修との関係で長期研修のカリキュラムにも影響が出るかもしれない。今後、NIIと国公私大学図書館協力委員会の枠組みの中に、その研修のワーキングを取り込みたいという話もある。初任者研修からの研修のステップの中で、長期研修が位置付けを見直し、長期研修のカリキュラムを見直す可能性がある。」

▶ 策定したカリキュラムは本当に実行できていたか

「講師の予定が合わない講義は毎年幾つかあり、その都度に対応して他の講師を打診している。近年は、カリキュラムを大きく変更していないため、スムーズに決まることが多く、既にお互いの事情等をわかっているのでやり取りを行いやすい。カリキュラムを変更し、今まで依頼したことのない人に依頼する場合、どの程度、講師が協力的なのかわからないため、カリキュラムを変更するのは、企画担当者として怖い面がある。」

<研修の提供方法について>

リカレント教育として、座学による知識系の講義が中心となるという事だった。

「全体のカリキュラムを作る際に、各テーマをどの程度行うか割合も決まるので、各方法の割合も大体は決まる。知識系（経営関係や学術情報流通等）は座学と決まっている。長

期研修はリカレント教育の場であるため、座学を通して最新の知識、大学図書館員に必要な知識を一通り押さえていく。そのため、結果として座学の講義が中心になるのは、仕方がない面がある。「もう少し話し合いの場が欲しい」というアンケート結果もあり、座学を1, 2コマ減らして、その分演習を増やすことも検討したが、結局変えなかった。実際は、うまくいっているので、そこまで変更する必要はないと感じている。企画担当者としても、単に研修を計画するだけだったら好き勝手に変更できるだろうが、実際に運営もしなければいけないので、大きな変更は怖い面がある。若干1, 2コマ程度の変更はあったとしても、現状でよいのではないかと感じている。」

受講生の集中力を保つための工夫も聞かれた。

「朝から夕方まで丸一日講義を行うのは、受講生も集中力の維持が難しい。教室の移動の関係上もあり、一日の最後のコマは班別討議を入れている。研修2週目の初日は、1日の講義全てが座学になっているが、やはり辛そうな人が多い。また、一言に座学といっても、講師によっては、受講生に積極的に意見を聞いたり、討議を取り入れたりする講師もあり、その点は講師のカラーによって様々で、良いアクセントになっている。」

現企画担当者から、「問題発見・解決演習」が人的ネットワークの形成や汎用的能力に繋がっているという話もあった。

「2日目、3日目は問題発見・解決演習を行っている。ここで研修生同士が仲良くなり、コネクションが生まれるきっかけになっていると感じている。大学図書館界の利点として、他の図書館の情報も、職員同士が親しくなれば電話やメールなどで気軽に情報交換できる環境が作れることがある。問題発見・解決演習がそのような環境づくりのきっかけになっている。司会から全て各班の主体性に任されており、2日間で発表から企画書作成まで行う必要があり、計画性などもかなり必要とされる内容となっている。問題発見・解決演習が汎用的能力の育成にもなっていると感じている。」

<情報技術を用いた研修について>

前企画担当者

e-learningの推進に関して積極的な意見が聞かれた。

「現在は、長期研修に対して言及できる立場ではないが、これからは情報技術を用いた研修の必要性は高まると感じている。長期研修の位置付けからしっかりと考えないといけないが、実際的なスキルや考え方を身に付けるには、研修期間が2週間では短い。しかし、現在の大学図書館の現場では、各係に係長1係員1、又は係長しかいないケースもあり、2週間も職場を離れるのは非常に厳しい。2週間の成果をより高めるためには、e-learning等を取り入れる必要はあると考えている。座学の講義を減らして、e-learningで配信をもって代えたり、自習教材を作成したり、グループで行う作業についても、e-learningを用いて研修後もサポートできるような環境を整備するといった必要があると思っている。長期研修に限らず、研修で最も難しいことは、研修を受けた時は、モチベーション・意欲も上がる

が、実際に職場に戻ってどのように業務に繋げ、改善していくかということ。そのような点を、上手く継続してフォローできるような形を、e-learning等で模索していくことが必要だと思っている。e-learningをどのようにやっていくかは、まだ開発段階であり、受講生と講師及び受講生間のコミュニケーションが取りにくい等といった課題もある。単なるコンテンツの流しっぱなしでは意味がない。学習コミュニティが作れて、学び合いが行われるような仕組みを考える必要がある。SNSを活用するなど、そのような研修の形を考えていく必要がある。」

現企画担当者

一方、現企画担当者は、情報技術を用いた研修は長期研修にはそぐわないとしていた。

「個人的な学習の良い機会になると思うが、中々一人で取り組むきっかけを作りづらい面がある。理想ならば、そのようなことを職場でも行うことを許容するような環境を作ることが大切であるとのことだった。

目録系のような実習・演習を伴うものや、基本的な知識の習得には有効。教材も作るのは大変だろうが、一度作ってしまえば何度でも使える。しかし、知識習得までしかできない面があり、長期研修や短期研修のように、状況に合わせてカリキュラムを変えるようなものや、講師の個性に依存するようなもの場合には、そぐわないように感じている。配信は、行っても良いと思った事もあるが、講師はオフレコ的な内容を話してくれたりすることもある。そのような事を聞けるのは、実際に研修に参加している人の特権であり、逆に配信してしまうと、講師はそのようなオフレコ的な内容を話せなくなってしまう。研修に参加できない人が講義を聞けたり、長期研修のアピールにもなるなど良い面もあるが、研修に参加できる人の特権が薄らいでしまうのはもったいないように感じる。正直、映像配信等も試したいが、そのような意味で長期研修にはそぐわないと感じる。運営も現状では難しい。長期研修の目的の一つに人的ネットワークの形成や受講生間の問題点や悩みの共有がある。特に参加者は幹部候補生であり、部下や同僚と業務を行っていかねばいけない人たちであり、多少不便だろうと、人を介した研修を行う必要があると考えている。

以前は、サテライト放送を行っていたことがあったが、プライバシーや著作権等の関係や講師の創意工夫をやりづらい状況で放送するのだったら、意味がないと思い止めた。受講生から、“講義のビデオを撮影して職場に持って帰りたいという要望”もあるが、そのような理由で断っている。その代わり、講義資料など公開が可能なものに関しては、積極的に公開している。」

<大学図書館員の研修における汎用的能力の位置付けについて>

➤ 特にどのような汎用的能力が重要、又は重要になると思うか

「組織の中で業務を行うのであれば、社会人一般として一通り必要な能力の全てが必要、特に“大学図書館員として”というものを挙げるならば、広報力や発信力、情報リテラシー（情報収集力及び情報処理能力）の重要性は高いかもしれない。」

➤ 汎用的能力養成のための具体的な取組み

汎用的能力の養成のための取組みに際して、前企画担当者と現企画担当者の中で、大学内の他部署の連携（図書館員のみで行うか、他部署の職員と合同で行うか）に関して意見の相違がみられた。

前企画担当者

「問題発見・解決演習」の導入の意図について話を聞くことが出来た。

「平成20年度から問題発見・解決演習を開始したのは、汎用的能力を育成するための意図があった。それ以前に行っていた企画書作成に関する演習は、自らがそのような研修に関して専門の知識やスキルを有している訳ではないので、講義の運営が難しく、効果が上がっているのかもよくわからない面があった。そのため、平成20年度からもっと汎用的なレベルの能力を育成できるような演習を専門の業者に委託するようになった。そのような演習は、大学図書館員のみを対象とした研修ではなく、大学の他部署の職員と合同の研修において行われることがあった。しかし、そのような場合だと様々な部署の職員が集まっているだけに、テーマが拡散しすぎてしまう。密度の濃い話し合いが出来ていないと感じていた。そのために、大学図書館員のみで、より密度の濃い討議等を行う必要があると感じ、「問題発見・解決演習」を導入した。

汎用的能力に関しては、「養成」するだけでなく、採用の段階において重視すべき項目でもある。汎用的能力は、個人が育ってきた環境や考え方に左右されるところがある。個人の資質としてそのような能力を有しているもので、後から育成することは難しい。育成だけでなく、そのような資質がある人を採用したい。」

現企画担当者

人事部職員課の事務職員も含めた研修の充実に期待しているとのことだった。

「自らにどのような汎用的能力が不足しているのかは、中堅レベルの職員になればだれもが分かっていると思う。しかし、これまではそのような研修は行われていなかった。そういう状況を踏まえて、企業や大学はそのような研修を作ろうとしているのが現状なので、図書館の中だけで行うのは予算等の制約もあり難しい。筑波大学では、近年、人事部の職員課がそのような研修を積極的に行っており、職員課に任せても良いのではないかと思っている。

自分達（研修の企画担当者）は、そのような研修のスキルを身に着けているわけでもない。「問題発見・解決演習」も外部の業者に委託している。もっとそのような研修を行いたい気持ちもあるが、図書館員向けの研修なので、どうしても図書館員として能力の向上を中心としたものにならざるを得ない。長期研修は、リカレント教育の場であり、比較的余裕があるので、幹部候補生には「問題発見・解決演習」のような演習が必要だと思い実施している。汎用的能力向けの研修は、色んな部局の人と行った方が多様な意見・視点が得られて、より有益だと思うので、図書館員だけで行わない方が良い。特に、発想の柔軟

性等が得られる。」

➤ 今後の課題

前企画担当者には「大学図書館界としての今後の課題」を、現企画担当者には「長期研修の今後の課題」を尋ねた。

前企画担当者

「既に数多くの研修が存在するが、それらをバラバラに行うのではなく、各機関・各研修の役割を考えて全体像を構築すること、及び大学図書館員として求められる能力の再定義する必要がある。話が大きくなるが、国立大学図書館協議会の人材育成委員会等と連携して、研修計画を構築し、図書館情報学教育の段階から、日本の大学図書館員のモデルを考えていく必要がある。例えば、近年新たに登場した学習支援に関しても、図書館員として必要になる能力・資質をしっかりと定義しないと、研修を作ることは難しい。長期研修も、自らが担当していた時は、マネジメント能力の養成に力を入れていたが、現在は管理職というキャリアだけでなく、専門的なキャリア形成もありうる。中堅職員が担っていく役割も再確認しないと、長期研修も研修対象や研修内容が時代からずれていく可能性がある。」

現企画担当者

「学習支援からももう少し踏み込んで、学習理論に関する講義を導入したい。しかし、学習理論に関する知識の必要性を感じている受講生がどの程度いるか不安であり、踏み切れないでいる。例えば、筑波大学附属図書館では、既に学習理論にまで踏み込む必要があると認識している。しかし、小規模大学の図書館や単科大学等では、まだそのレベルではない。現在の学習支援に関する講義でも、「目から鱗」といった感想がアンケートに述べられていることがある。そのような段階の受講生には、まだ学習理論の講義は早すぎる。35人程度の受講生がいると、各図書館の規模や職員数は多種多様で、各職員の問題意識や認識も様々である。職員が数人程度の小規模図書館では、まだ学習理論の知識まで必要な状況ではない。ニーズは絶対に存在するが、受講生の中の温度差が大きいと感じる。

また、2週間という長期にわたるからには、大学図書館関係者以外からも認知されるような、ある程度のステイタスを作り出したい。2週間で多様な講義が聞け、幅広いコネクションは生まれるものの、そのために2週間という期間が必要なのか、という事に対しては、企画担当者としても常に緊張感を持って臨まなければならないと自覚しているとのことだった。受講者が長期研修の成果をアピールしてくれれば、ありがたいがそのようなことをお願いするのは難しい。研修の受講者で、将来的に講師になるような人も多く出てきて欲しい。」

<OJT (On the Job Training) に対する疑問>

調査項目として設定はしていないが、両企画担当者から OJT に関する疑問の声がでた。

前企画担当者

「現在の大学図書館の現場では、OJTは殆どできない。私の入職時にも、OJTが行える人員の余裕があった大学は一部だけだった。各係に係員が2, 3名いれば可能だったが、この図書館でも係員がいない係が複数存在している。人員に余裕がないと、後輩を指導するのではなく、自分の仕事で精一杯になる。したがって、現在の図書館の現場でOJTは非常に難しく、長期研修や短期研修のような（職場外で行われる研修）に頼らざる得ないところがある。そのようなOJTが欠けた状況で、図書館員が専門性を持つのは非常に難しい。OJTという名前はあっても、意識して行われることは、かなり以前からなくなっているのではないか。」

現企画担当者

「OJTが機能しているのか疑問がある。自らも、先輩や上司から指導を受けながら業務を覚えていったが、そのようなことがOJTになるのかもしれないが、単に仕事をしているのと、どのように異なるのかが分からない。わざわざOJTという言葉を使う必要はないのではないか。近年、OJTという言葉は良く耳にするが、少なくともこの職場には備わっていなかった。」

3.2.2 受講者へのインタビュー結果

本節では、研修の受講者へのインタビュー調査の結果について述べる。

<長期研修について>

➤ 良かった点、業務改善につながった点

受講者4人共に長期研修の受講を肯定的に捉えていた。具体的には、主に以下の4つの点が挙げられた。

時期・期間

・「入職後10年程度が経過した時期に、2週間という長期間にわたって濃い学びの時間を持てたのは貴重だった。」

・「受講した年の4月に異動を経験したが、開催時期が7月であったため、新しい業務にある程度慣れて落ち着いた時期に受講できた。」

人的ネットワークの形成

長期研修で形成された人的ネットワークを研修後も有効活用しているという声があった。

・「同年代の大学図書館職員が全国から集合して研修を受けることで、幅広い人的ネットワークの形成につながった。」

・「研修後も、メーリングリスト等を活用して情報交換や相談等を行っており、業務の改善につなげることが出来ている。」

視野の広がり

・「他大学で様々な業務を担当している職員と討議や交流を行うことで、それまでの自分に持っていなかった視野・視点が持てるようになった。」

・「講義において、現在担当している業務の内容以外にも、多種多様なテーマを学ぶことも視野を広げるのに役立った。」

モチベーションの向上

・「同年代の職員と2週間研修を受けることで、様々な刺激が得られ、モチベーションの向上に繋がった。」

➤ 長期研修を受講してより工夫すべき、改善すべきであると感じた点

・「討議時間をもっと多くして欲しい。自分達の進め方が悪かったのもあるが、もう少し色々話し合いを行いたかった。」

・「問題発見・解決演習」と「グループ討議」でグループが違ったが、2つとも同じグループで行った方が、より深い議論が出来る。」

・「受講生全員が研修地（筑波）に宿泊出来るようにした方が良い。受講生の中には、宿泊組もいれば、自宅から通い組もいた。その2つのグループ間で交流度合いに差異が出ていたように思う。」

・「機関リポジトリやオープンアクセスの最新状況に関する講義をもう少し聞きたかった。」

➤ 長期研修を受講したが業務に活かせなかった点

研修を受講が業務への向上には直接結びつくわけではないと認識している声もあった。

・「現在担当している業務に関する講義がなかった。」

・「研修の満足度とその研修を業務に生かせるかは、個人の課題。」

・「そもそも研修の演習等が業務に直接繋がるわけではない。」

<長期研修以外のこれまで受講した研修について>

➤ 良かった研修、業務に活かした研修

担当業務に直結した内容以外にも、研修を受講してから数年後に役に立ったという意見もあった。

・「研修を受講時の担当業務に即した内容の研修（具体的には、NIIの「目録システム講習会」、情報セキュリティ企画担当者研修や古典籍・漢籍に関する研修）が業務にすぐに役立てることが出来た」

・「入職1年目に受講した『図書館員等職員著作権実務講習会』で得た知識が、数年後にILL関係の部署に異動した際に役に立った。」

・「文部科学省に出向中に受講した国立大学法人の制度に関する研修が、普段の業務や大学図書館員向けの研修で習わない知識を得ることが出来た。」

➤ 工夫・改善すべき点

研修がマンネリ化しているという指摘や事務職員との合同の研修に対して、否定的な意見が出た一方で、事務職員向けの研修の充実を評価する意見もあった。

・「研修形式がマンネリ化しており、どの研修も形式がある程度定型化されている。特に改善すべき点は思いつかないが、逆に「これは良い」と感じるものも少なく、受講前にある程度予想が出来てしまい、印象にも残らない。」

・「中堅職員向けの研修が少ない。若手向けの研修から、一定の経験を経て長期研修を受けるまでの期間に受講できる研修が少なく、中堅職員向けの研修の頻度を増やしても良い。」

・「目録システム等の技術的な研修も初心者向けの研修は多い一方で、ある程度経験を積んだ職員向けの研修が少ない。」

・「事務系の職員と合同に行う研修は、自らの業務内容と異なった内容で理解出来る面が少なく、実践的でない。入職初期のとても基本的な内容は別だが、同じ図書館員同士での研修の方が、身近で実践的な話が出来て、有意義だ。」

・「人事部が事務職員の中堅職員向けの研修の充実を図っており、図書館員向けでも同様の研修を強化すべき。」

➤ 業務に活かせなかった点

既存の研修に対して、期待感がないという意見もあった。

・「ワード・エクセルの講習を受講したが、業務に戻っても使う機会がなかった。」

・「NII のシステム関係の講習を受講したが、受講時の自分には内容が専門すぎてあまり理解できなかった。」

・「そもそも、研修にあまり期待していないため、業務に活かせるものだと、認識していない。しかし、その分というわけではないが、長期研修には期待感も高く、満足できた。」

< 現在受けたい研修・興味のある研修について >

テーマとしては、電子図書館、情報技術の最新動向や大学教育と大学図書館の関係、利用者サービス、大学経営が挙げられた。現在担当している業務に関連するテーマに関係なく幅広いテーマが挙げられた。形式は実習、座学、映像配信等が挙げられたが、「関心があるテーマであれば、特に形式は関係ない」という意見もあった。

< 個人研修について >

➤ 実際に行っている内容

勉強会への出席、担当業務に係る図書を通しての知識の獲得、担当業務に関する最新情報の収集等を行っているとのことだった。

➤ 個人研修でも比較的得やすい知識・技能

基本的な知識は、個人研修での修得が重要だという意見が多かった。

・「基本的な知識に関しては、どの分野でも得ることが可能ではないか。」

・「基本的な知識に関しては、個人研修で積極的に学習する必要がある。」

・「情報技術の進展等の最新知識も日々収集する必要がある。」

➤ 個人研修では比較的得にくい知識・技能

高度なシステム業務に関する事や、他人と共同作業が必要なものは、やはり個人研修では習得が難しいということだった。

- ・「システム関連の高度な業務や実習等が必要とされるものに関しては、得にくいのではないか。」
- ・「対人能力や共同作業，討議等で養われる能力についても個人研修では習得が難しい。」

<情報技術を用いた研修>

➤ メリット

受講者全員がより積極的な活用の推進には肯定的だった。

- ・「研修への派遣が困難な小規模大学の図書館等でも時間・場所を問わずに受講できる。」
- ・「技術によっては受講生同士の情報交換や講師への質問なども容易。」
- ・「過去の研修の蓄積が可能。」
- ・「研修のポータルサイトを作るなど，組織化されたコースウェアを蓄積することで，より有効に活用できる。」

➤ デメリット

メリットでもある受講の気軽さが，逆にデメリットにも繋がっていた。

- ・「受講の進捗状況を計画的に管理することが必要で高い意識が必要とされる。」
- ・「従来からの集合型の研修と違って，一人で取り組むことが多いので，研修を受講しているという感覚で受けづらい」
- ・「手軽さのゆえに目的意識が薄れるという不安がある。」
- ・「受講生同士の情報交換等が現時点ではまだ不十分で，集合型の研修に比べて，受講生同士や講師との直接的なコミュニケーション性が劣る。」

<大学図書館員の研修における汎用的能力の位置づけについて>

➤ 特にどのような汎用的能力が重要，又は重要になると思うか

必要だという認識は，調査者全員に共通していた。

- ・「伝統的に大学図書館員は内向きである傾向があり，かつ今後は大学図書館も学内・学外に向け積極的に自らの活動について発信する必要があるため，発信力や表現力が重要になる」
- ・「ユーザーのニーズを把握するためには，情報収集力やユーザーとのコミュニケーション力が必要」
- ・「大学図書館員は不満があったとしても，現状を変えようとする行動をあまりとらない傾向がある。主体性・課題解決力をつけて自らが変える意識を持つことが重要。」

➤ 今後、汎用的能力の養成に関する研修も行う必要があると思うか
調査者全員が必要だと回答した。研修を行う際のメンバーに関して意見が分かれた。

- ・「図書館員のみで行う方が深い議論が出来て良い。」
- ・「図書館員と事務職員が合同でも良いが、大学図書館員向けの研修で行う際に、事務職員と行った研修とかぶらないようにする必要がある。」

<OJTの有無>

研修の企画担当者のインタビューで疑問が挙げられた OJT について、受講者にも OJT の経験の有無について尋ねた。受講者の全員が OJT を意識して受けた経験はなかったということだった。

- ・「上司・先輩のアドバイスを基に業務を覚えていったことが、後から思えば OJT だったのかもしれないが、そもそも OJT がどのようなものかわからない。」
- ・「近年の大学図書館の現場では、OJT を行うほどの余裕がない。」

3.2.3 インタビュー調査のまとめ

本節では、インタビュー調査の結果で重要だと思われる項目を整理する。

<企画担当者>

1) 他の研修と連携・研修の体系化の動き

現企画担当者のインタビュー調査から長期研修と短期研修の住み分け、研修間の連携の可能性があることが分かった。長坂(2006)[28]が研修の体系性の欠如を指摘しているが、今後は研修の体系が進展化する可能性があることが示唆された。

2) 情報技術を用いた研修の有効活用の示唆

情報技術を用いた研修に関しては、基礎的・前提知識の提供や研修前後の課題、研修後の学習コミュニティの構築等によって有効活用できるという声があった。コミュニケーション性や受講生が実際に会わないため、人的ネットワークの形成に繋がらないといった課題も挙げられたが、情報技術を用いた研修は有効に活用できることが示唆されたといえよう。

3) 従来からの集合型研修における研修生間の交流及び人的ネットワークの形成

長期研修では、受講生間の交流が行われ、人的ネットワークの形成に繋がっているということだった。特に、研修の2日目・3日目に行われている「問題解決・発見演習」が受講生間の交流を促進し、人的ネットワークの形成に寄与していることが示唆された。

4) 汎用的能力の重要性と向上への取組み

汎用的能力は、企画担当者も重要性を認識しており、長期研修で2008年度から行われている「問題発見・解決演習」は、前企画担当者の汎用的能力の育成の意図があり、開講したものであることが分かった。現企画担当者からは、「問題発見・解決演習」が汎用的能力の向上にも寄与しているという見解もあり、開講目的が果たすことが出来ているといえよ

う。今後、大学図書館界としても、汎用的能力向上のための取組みが必要であるという認識もあったが、大学図書館員のみで行うか、大学の事務職員の研修として他部署の職員と合同で行うかに関しては、前企画担当者と現企画担当者と意見の相違がみられた。

5) 受講生間の大学図書館に対する問題意識・認識の相違

現企画担当者は、学習理論に関する講義の実施を望んでいるものの、受講生間の認識・問題意識の差を懸念して、躊躇していた。一定の受講資格が定められているとはいえ、各大学図書館の規模・現状によって受講生が抱えている大学図書館の方向性への認識や問題意識等には相違があることがわかった。

6) OJT への疑問

現企画担当者からは、OJT に対して一般の業務との違いが分からないなどといった否定的な意見が聞かれた。前企画担当者は、大学図書館界において OJT が行える状況は、かなり以前からなくなっているとしており、現企画担当者と前企画担当者の勤務年数の違いから見解が分かれたものと思われる。少なくとも、現在の大学図書館の現場では OJT がしっかりと行われている状況ではないと思われる。

7) 事務職員と合同の研修との兼ね合い

前企画担当者が、「問題発見・解決演習」を設けた背景に、事務職員と合同の研修で議論・討論等を行っても効率が悪く、図書館員同士でそのような機会が必要であると感じたという背景があった。一方で、現企画担当者は、事務職員側の研修が整備されている点の評価しており、汎用的能力の養成に関する研修については、事務職員と合同の研修の充実に期待していた。汎用的能力の育成も、事務職員と合同の研修の方が、様々な意見が聞けて有効だと認識しており、前企画担当者と現企画担当者の中で、事務職員と合同で行う研修に対する認識の違いが見られた。

<受講者>

1) 長期研修に対する肯定的意見

インタビュー対象者 4 名全てが、長期研修を受講したことに対しては、肯定的な意見を持っていた。具体的には、(1) 時期・期間、(2) 人的ネットワークの形成、(3) 視野の広がり、(4) モチベーションの向上、という意見があった。

2) 情報技術を用いた研修への印象

手軽に受講できるという点では、情報技術を用いた研修を肯定的に捉えており、今後の充実を望む声もあった。一方で、進捗状況の自己管理への不安や、研修として捉えづらく研修目的が曖昧になりやすいという意見もあった。

3) 既存の研修に対する期待度の低さ

既存の研修に対して、期待度が低いという指摘があった。様々な研修が存在するが、どの研修も形式が似てきており、マンネリ化している印象があるという意見があった。ある程度形式されているため、改善すべき点も思い浮かばないが、特に良い印象を受けるも

もないという事だった。その一方で、長期研修に対する期待度は高かったという声もあり、長期研修が大学図書館界の研修において、一定のステイタスを持っていることが、改めて示された。

4) 中堅職員対象・中級レベルの研修の不足

若手職員向けの研修を修了して以降、長期研修以外に中堅職員向けの研修が不足しているという指摘があった。目録等の専門的な内容の研修においても、初歩的な研修は行われている一方で、ある程度の習熟した職員の更なるレベルアップを狙った中級レベルの研修が不足しているという意見もあった。

5) 汎用的能力向上のための取組み

受講者においても汎用的能力は重要であると認識していた。実際の研修については、企画担当者同様、大学図書館員のみで行った方が良いという意見と、他部署の職員と合同でも良いという両方の意見があった。

6) OJT への疑問

対象者全員が明確な OJT の経験はないという事だった。企画担当者のインタビュー同様、OJT に対しては疑問的な意見があった。

7) 事務職員と合同の研修の兼ね合い

事務職員と合同の研修に対しては、研修内容が図書館員向けではなく、効果が薄いという意見があった一方で、事務職員向けの研修が近年充実しつつあることについて評価する声もあった。

3.3 OJT (On the Job Training) 追加調査

長期研修の企画担当者及び受講者のインタビュー調査において、OJT への否定的な意見が共通して聞かれた。そこで、インタビュー対象者に対して、各自の OJT のイメージ及び現状等について、より詳細に把握するために、追加のメール調査を行った。以下、その回答を示す。

<前企画担当者>

人材育成における OJT の位置付けの明確化、職場の学習環境を新たに作る必要があるということだった。

「OJT とは「業務を通して、上司、先輩、同僚、部下等との関係性及びその状況からの学び。上司、先輩からの一方方向ではなく、相互的な学び。」と捉えている。日常的に意識は出来ていないが、人材育成を考える上では非常に重要だと思う。現在の図書館の職場環境では、OJT を積極的に意識して人材育成を行う余裕はないが、日常的な業務の中では自然と行われている。ただ、それを積極的な人材育成に結びつけていく環境ではない。

その原因は、人の配置と業務量の問題に加え、OJT の現代的な位置付けが曖昧なせいでもあると思う。OJT, Off JT, 自己啓発を教育と学習の観点から整理する必要がある。大きく

分けると *OJT* は学習であり、*OffJT* は教育にあたる。日常的に行われる職場における学習を積極的な意味を持つものにする、つまりは職場の学習環境デザインが必要である。職場の学習環境デザインとして捉えることので、これまでのような、上から下への一方的な *OJT* ではなく、お互いが常に学び合う環境、組織となることを目指すべきだと思う。

また、*OJT* において、トレーニングされるスキルを、単に、特定の業務を遂行できる能力というのではなく、より汎用的なスキル、もしくは、仕事への取り組み方、ある意味コンピテンシーレベルのものとして育成していける環境をデザインすることが求められると思う。」

<現企画担当者（2名）>

OJT によって人を育てる風土が失われているという危惧が示された。

「20年前の入職時も *OJT* という言葉は聞いた覚えはあるが、その時は気にしなかった。ここ10年位で耳にする機会が増えたが、その中で違和感を覚えることがある。

新人を育てるプロセスにおいて、根本的な考え方、手法として *OJT* があると思う。20年前の本図書館では、意識せずに行われていた。全体的に人を育てていく風土があった。*OJT* が当たり前だったため、意識はしていなかったと思う。

OJT が叫ばれるようになったのは、そのような人を育てていく当たり前のことが出来なくなってきたからではないかと推測される。本学だと法人化以降、各人・組織の余裕がなくなり、人を育てる風土が失われつつあるために、*OJT* という言葉を耳にする機会が増えたのだと思う。

OJT の本来の意味である「意図的、計画的、継続的に指導し、修得させる」ことを理解して、各部署・各上司から *OJT* が行われるのであれば、効果があると思う。しかし、*OJT* の意味と必要性を理解していない部署・上司に対して、*OJT* で人材育成を行うよう人事担当者が指示をしても徹底されない。本学の現状を見ても明らか。*OJT* を実地訓練程度にし意識していない人も多いと思う。そもそも、人手不足の部署において一人で *OJT* を行うのも、現実的に無理が生じる。

OJT の概念には賛成だが、その概念を部署の各人が理解してサポートしないと *OJT* は出来ない。「組織で人を育てようという心」が重要。しかし、現実として組織全体でそのことを理解・実行するのが困難（余裕がない）のが現状。その結果、*OJT* といいつつ、短大の仕事に終わっており、普通の職務と変わらないのが現状だと思う。そのような中で、*OJT* を訴えられても、違和感を覚える。」

<受講者>

「よくわからない。職場で *OJT* 連絡員なるものに任命されているが、何を行うべきなのか全く分からず、指示もない。ただ、名ばかりのものとなっている。そのため、*OJT* とは実体のないはやり言葉ではないかと思っている。（*OJT* 自体は）「実際にやりながら仕事を覚

える事」と捉えているが、職場の新人として当たり前のことで、それを行わないで何をやるのだから。そんな当たり前のことを、「OJT」と横文字で騒ぎ立てられても、何なのかわからない。」

「「普段できない他業種の業務を体験することで、その経験を通して自分の業務を違った視点から見つめなおし、以後の業務に生かしていく」という点において意義があると考えている。図書館業務の中では、利用者対応も重要な業務になるが、例えば民間業者のサービス窓口を3ヶ月経験するといったOJTがあると、非常に役立つ経験が多いのではと考えている。」

「“年間スケジュールあるいは組織の全体業務などでの位置づけを把握した上で進める” “仕事上での対物、対人、対環境についての知識や手段を業務実行するなかで習得する” “実行前、実行後のレクチャーが行われる” “OJTを受ける人に実行業務以外にもフィードバックする” “現場に即した対応を身につけるもの” と捉えている。」

各自のOJTのイメージとしては、(1) 実際の業務を通じて行われること、(2) 他の職員(先輩、上司、同僚、後輩)と共に行われること、の2点については、ほぼ共通していた。しかし、OJTの実情に対しては、やはり図書館の現場では行われていないという事が述べられており、「OJT連絡員」を担当している職員さえもその実情を把握できておらず、係自体も有名無実化しているということだった。組織自体での人材育成に対する風土が失われつつあるという指摘もあった。

4章 考察

本章では、過去の研修の調査及びインタビュー調査の結果から大学図書館員を対象とした研修の現状及び課題について整理し、それらを踏まえて今後の研修の在り方を考察する。

4.1 大学図書館員を対象とした研修の現状

大学図書館員を対象とした研修の現状として、以下の8つが挙げられる。

- 1) 研修の開催数の増加と地域差の存在
- 2) 研修のテーマの変遷
- 3) 研修の体系性の欠如と改善の可能性
- 4) 集合型の研修による人的ネットワークの形成
- 5) 参加型の研修による汎用的能力向上の可能性
- 6) 中堅職員を対象とした研修・中級レベルの研修の不足
- 7) 既存の研修に対する期待度の低さ
- 8) OJT の欠如

以下では、各現状について述べる。

1) 研修の開催数の増加と地域による開催数の存在

『図書館年鑑』の「研究集会」数の調査では、1982年度以降、研究集会数は増加傾向にあり、特に2004年度以降は大きく増加していた。即ち、大学図書館員を対象とした研修も増加傾向であることが推測される。大学図書館員を対象とした研修は1960年代半ばまでは殆ど開催されていなかったようだが[8]、1964年に大学図書館職員講習会、1969年に大学図書館職員長期研修、1972年に漢籍担当職員講習会が開講されるなど大学図書館員を対象とした研修が次第に整備された。1960年代以降の文献では(丸谷(1974) [23], 雨森(1980) [93]), 研修が活発化しているとされており、実際に大学図書館員を対象とした研修は、1960年代以降、次第に開催数が増加したと思われる。

その理由としては、1960年代の図書館の近代化に始まり、その後も学術情報システムの普及や情報技術の発達、電子図書館化、学術情報の増大等、大学図書館を取り巻く環境が複雑化・多様化し、研修の必要性が高まったことが考えられる。大学図書館職員長期研修では、研修開始当初は1講義に複数コマが割り当てられていたが、次第に1講義に割り当てるコマ数は減少し、多様な講義が行われるようになった。大学図書館職員短期研修でも、1講義あたりの講義時間が減少し、より多くの講義が行われるようになった。「研究集会」数が急激に増加した2004年度前後は、国立大学の法人化や機関リポジトリの整備、オープンアクセスの進展等、大学図書館を取り巻く環境の変化、大学図書館機能の変革が強く求められた時期であり、研修の必要性も高まったと思われる。インターネットの普及によっ

て情報収集が容易になり、把握できる「研究集会」数が増加した可能性も考えられるが、大学図書館員を対象とした研修は、増加傾向にあると考えてよいだろう。

しかし、研修の開催数は増加傾向だと考えられると同時に、研修の開催数には地域によって差異があることが示唆された。具体的には、関東・甲信越地域及び近畿地域で多く、東北、北海道地域で少なかった。国立大学図書館協会人材育成委員会（2009）[4]でも関東・関西圏とそれ以外での地域との研修機会の格差を指摘する意見が挙げられているが、本調査からも研修の地域間格差の存在が示唆されたといえる。

2) 研修のテーマの変遷

大学図書館職員長期研修、大学図書館職員短期研修（旧大学図書館職員講習会）の調査から、大学図書館員を対象とした研修は、扱われるテーマが大きく変化したことがわかった。特に長期研修は、講義内容の変化が顕著であり、中心的なテーマに着目すると、(1) パブリックサービス・情報技術の活用（1969年度～1988年度）、(2) 情報技術の活用（1989年度～2003年度）、(3) 経営・管理運営（2004年度～）の3度の大きな変化があった。研修開始当初は、大学図書館員特有の専門的研修（資料・メディア、組織化、パブリックサービス）が高い割合を占めていたのに対し、1980年代半ばから1990年頃にかけて、大学図書館員に特有の内容ではない一般的研修（経営、情報技術、周辺知識）が高い割合を占めるようになった。各時代の重要なトピックをしっかりと講義に取り入れており、時代背景に適したテーマが提供されていた。国立情報学研究所（NII）が行う研修も、前身の東京大学情報図書館学研究センター時代から、様々な研修が行われていた。同センターの教育・研修事業が次第に整備・充実されると、長期研修において同センターに関連する講義は行われなくなった。結果的に、機関ごとに研修内容の住み分けが行われたといえる。

星野（2010）[94]は、目録システム（NACSIS-CAT）による目録業務の効率化によって、専門的業務の委託化と専任職員の減少が進み、高度な専門性が求められる業務を専任職員が担当することが出来なくなったか、出来たとしても稀少になったとしている。そして、専任職員は管理職であろうとなかろうと図書館の運営を担う必要性が生じてきていることを指摘している。中堅職員も、図書館の運営に関与する必要性は高まっていると思われ、現在の長期研修のカリキュラムが、マネジメント中心の内容になっていることは、妥当であるといえる。

長期研修のカリキュラムは、主に受講生のアンケートをもとに策定されており、研修が開始されて間もないころにも、受講生のアンケートをもとにカリキュラムの訂正・修正等が行われている[95][96]。現企画担当者は、アンケートをもとにした研修カリキュラムの策定には難しい面があるとしていたが、そのような企画担当者の苦勞・取組みによってカリキュラムの策定は適切だったといえよう。

3) 研修の体系性の欠如と改善の可能性

長期研修の現企画担当者へのインタビュー調査によって、今後は大学図書館員を対象とした研修は体系化される可能性が示唆されたが、長坂（2005）[28]が指摘している通り、これまでは大学図書館界全体での具体的な連携は行われていなかった。今後は長期研修（筑波大学）と短期研修（国立情報学研究所（NII））の連携，国立情報学研究所と国公立大学図書館協力委員会の枠組みの中に，そのような研修のワーキングが行われる可能性があるなど，大学図書館界全体での研修体系が今後は構築されるかもしれない。

4) 集合型の研修による人的ネットワークの形成

インタビュー調査から，長期研修は，モチベーションの向上や人的ネットワークの形成に大きな役割を担っていることが分かった。研修後もメーリングリスト等を通じて，互いの職場の情報交換や業務上の相談が行われており，研修で得られたネットワークが有効活用されている。長期研修における人的ネットワークの形成の重要性は，研修の企画担当者も実感しており，特に受講生が幹部候補生であることを踏まえると，このような全国的なネットワークの形成も長期研修の大きな意義だと位置付けていた。過去の受講生らの報告等においても，長期研修で得られた人的ネットワークの有効性が多数述べられている[97]。長期研修は 2 週間以上に及ぶ研修であり，研修地に宿泊する受講者も多いため，研修以外の場でも交流の機会が豊富である。そのため，特に受講生間の繋がりができやすい研修であると思われるが，集合型研修では，本来の目的である知識・技能の修得に加えて人的ネットワークの形成にも役割を果たしているといえる。

5) 参加型の研修による汎用的能力向上の可能性

汎用的能力については，長期研修の企画担当者・受講者ともにその重要性を認識していた。長期研修の前企画担当者は，汎用的能力の育成を狙って，「問題発見・解決演習」を実施したが現企画担当者は，同演習が汎用的能力の向上に繋がっていると認識しており，同演習のような討議・討論や発表からなる参加型の研修が汎用的能力の向上に繋がる可能性が示唆された。

6) 中堅職員を対象とした総合的な研修・中級レベルの研修の不足

受講者のインタビュー調査からは，中堅職員を対象とした研修及び中級レベルの研修の不足が指摘された。まず中堅職員を対象とした研修だが，大学図書館員を対象とする研修において，大学図書館職員長期研修を除いて，中堅職員に対して総合的な再教育を行う機会は少ない。国立情報学研究所の NACSIS 関連の研修や漢籍担当職員講習会のように技術的，専門的な研修によって特定の技能・資質の向上の機会があっても，大学図書館職員として総合的な学習の機会は少ない。

中級レベルの研修が少ないというのは，様々な技術的な研修は初級レベルの内容が多く，ある程度習熟した職員を対象とする研修が欠けているという指摘だった。職員数が少ない

現場では、同じ業務を長期間続けることも多く、大規模図書館でも異動により、以前に担当経験がある業務を再び担当することもありうる。そのような、一定の経験があり、既にある程度のレベルに達した職員は、中級レベル以上の技能の獲得を希望していた。

7) 既存の研修に対する期待度の低さ

受講生のインタビュー調査から、既存の研修に対して期待度が低いという声があった。どの研修も形式が似ているため、内容が予想できるという。「もともと、研修の受講が業務向上に直接結びつくわけではないと認識している。」という声もあった。研修の受講は必ずしも業務の向上に直結するわけでもなく、研修の受講から数年経って、研修で得た知識が役にたったというインタビュー結果もあった。研修が業務の向上にどのように結びつくかということは、難しい問題だが、既存の研修は受講者から積極的な業務向上の機会と捉えられていない可能性が示唆された。

8) OJT の欠如

本来の調査対象からは外れるが、インタビュー調査・追加調査から OJT は現在の大学図書館の現場において既に殆ど行われておらず、少なくとも業務向上の訓練として認識されていないことが示唆された。長期研修の前企画担当者は、大学図書館の現場では、OJT はかなり前から人員不足のために行われなくなっており、係員が 2、3 名程度いる係でないと OJT の実施は難しいと指摘した。インタビュー対象とした大学は、大規模大学であったが、大規模大学においても OJT を行う余裕が失われている。小規模図書館においては、OJT の欠如はより深刻だと思われる。更には、小規模な職場ほど、研修の機会を設けにくく、能力の向上には個人研修と OJT が中心になる状況もあると思われる。更に、その少ない職員一人一人の能力が図書館の運営に大きく影響する。OJT は、非体系的な側面があるため、受け手には認識されないこともあり、詳細を把握するには課長・係長らへの調査も必要だと思われるが、1) で述べた研修の開催数に地域差が生じていることも同時に考慮すると、研修機会の少ない東北・北海道地域の小規模大学図書館では、特に職員の能力向上の機会が少ないと推測される。

4.2 大学図書館員を対象とした研修の課題

4.1 を踏まえて、現在の大学図書館員を対象とした研修の課題は、以下の 4 つと考えられる。

- 1) 研修の地域間格差の改善
- 2) 大学図書館界全体での研修の体系性の構築
- 3) 研修における事務職員との交流
- 4) 情報技術を用いた研修の活用

以下、各課題について詳しく述べる。

1) 研修の地域間格差の改善

大学図書館員を対象とした研修は、増加傾向にあった一方で、その開催数には地域差があることが明らかになった。開催数が多かったのは、関東・甲信越地域及び北海道地域であり、一方で少なかったのは、東北、北海道地域だった。2000年度以降は、中国・四国地域も増加傾向であり、北海道、東北地域とそれ以外の地域の差が広がっていることが推測される。大学数は、地域によって大きく異なることから、2010年度の地域毎の大学数の割合とも比較したところ（表16）、むしろ関東・甲信越地域においては、大学数の割に「研究集会」数は少なかった。研修機会の格差は、大学数に対する割合ではなく、開催数自体の差によって生じていると考えられる。

表 16 地域ごとの「研究集会」数と大学数の割合（2010年度）

	大学数の割合	研究集会数の割合
北海道	4.5%	5.9%
東北	6.1%	5.9%
関東・甲信越	37.0%	21.9%
東海・北陸	13.5%	8.9%
近畿	19.5%	18.9%
中国四国	8.9%	18.9%
九州・沖縄	10.3%	19.5%

長期研修の現企画担当者へのインタビュー調査でも、受講生間の大学図書館の現状に対する認識・問題意識のズレが指摘されていたが、研修機会の格差は、大学間の図書館員の認識・問題意識、知識・技能にズレをもたらし、日本全体での大学図書館サービスの不均衡に繋がる恐れがある。

全国的に研修の開催を分散させるような取り組みや、後述する情報技術を用いた研修をより普及させて、研修機会が得られにくい大学でも、少ない負担で職員の資質向上の機会を提供することが重要である。

2) 大学図書館界全体での研修の体系性の構築

インタビュー調査から今後は、進展の可能性はあることがわかったが、現在は大学図書館界全体での研修の体系性の構築はなされていない。大学図書館を取り巻く状況及び大学図書館員に求められる能力が大きく変化し、大学図書館員の研修を取り巻く状況が厳しくなりつつある現在こそ、大学図書館界全体で研修体系を構築する必要はとて高いといえる。1960年代以降、研修の数こそは充実したものの、各機関・団体間での協力は殆ど行われていなかった。そのような体系性のなさにより、受講目的が不明確になり、研修への期待感の低さに繋がっている可能性もある。各研修の位置付け・役割を明確化し、研修の受

講意識が高まるようにしなくてはならない。既存の参加型の研修でも、研修成果や研修内容を部分的に発信したりすることで研修をPRし、研修の位置付けを明確にするなどといった取組みが望まれる。

中堅職員向けの研修及び中級レベルの研修が少ないということも、研修の体系性の欠如によるものがあるだろう。大学図書館界全体で研修を体系化するには、若手職員から段階的な研修を大学図書館員のキャリアパス及び各段階において求められる能力と共に考察する必要がある。先述した研修機会の地域差や従来からの集合型の研修、情報技術を用いた研修の住み分けも考慮する必要があるだろう。

3) 研修における他部署の職員との交流

事務職員向けの研修に対しては、大学図書館の業務とは直接的には関係のない内容であることも多いため否定的な意見も出た。一方、研修の企画担当者からは、幅広い視野の獲得や討議等での汎用的能力の養成には有効とする意見もあった。国立大学図書館協会(2012)[6]でも、他部署との連携事業への積極的な参画や学内人事交流の有効性について述べられている。研修においても、大学全体での幅広い視野の獲得や図書館を外から見直す良い機会として、学内の他部署の職員との交流を進めることは有効であると考えられる。同時に、図書館員も大学図書館員向け以外の研修にも積極的に参加する意識改革も必要である。

4) 情報技術を用いた研修の活用

1)、2)でも述べたように、今後は従来の集合型の研修と上手く住み分けをはかりながら、情報技術を用いた研修を積極的に活用する必要があると思われる。インタビュー調査において、情報技術を用いた研修については、肯定的な意見と否定的な意見があった。それぞれの意見をまとめると、表17のようになる。

表17の内容を情報技術を用いた研修の利点、問題点として整理すると、利点としては(1)受講機会が容易であること：各自のペースでの学習が可能、集合型研修に参加が困難な大学の一助、(2)集合型の研修の補助としての活用、(3)基礎知識の習得、(4)実習・演習としての利用(5)学習コミュニティへの接続、(6)研修のPR、が挙げられる。

一方、問題点としては、(1)進捗状況の自己管理が難しいこと、(2)モチベーションが高まりにくいこと、(3)修得内容の限定：知識の獲得以上のことが難しい、(4)講義内容の制限、(5)コミュニケーション性の不足、(6)運営側の負担、が挙げられる。

受講機会の容易さは、研修の企画担当者、受講者全員が認めていたことであり、情報技術を用いた研修の最大の利点であると考えられる。基礎知識の習得や実習・演習としても有効という意見もあることを考慮すると、日々の業務と並行しながら個人研修や業務で困った際などの基礎知識・技能の獲得・確認等に有効だと考えられる。しかし、その受講の容易さゆえに受講生の進捗状況の自己管理の難しさ、受講に対するモチベーション不足といった問題にも繋がっている。進捗状況を管理できるようなシステムの提供・開発や情報

技術を用いた研修を従来からの集合型の研修と同様に位置付ける事が必要だと思われる。学習コミュニティの構築に繋がるという意見は、長期研修の受講生間のネットワークの形成と情報交換等よりも一歩進んだやり取りが行える可能性があることを示唆している。受講しても修得内容が知識獲得に限定されるという点と、コミュニケーション性の不足は関連していると思われる。即ち、受講生同士の議論や講師とのやり取りが行えないために、一方的な知識の習得に留まる可能性があるということだが、今後は技術の進展によってインターネット上での議論等もより容易になるだろう。講義内容が制限されてしまう点は、誰でもが受講できる内容では、インフォーマルなやり取りは難しいことが予想され、情報技術を用いた研修の限界ともいえる。

ALA ALCTS Online Learning では、多種多様な Webinar の公開や、Web Course、インターネット上での議論（e-Forumus）が積極的に活用されていた。Webinar は多数の講義が無料で公開されており、日常の業務と両立しながら、個人研修の補助として有効であると思われる。日本でも Webinar の活用事例等はあるが[98]、情報技術を用いた研修の活用については、より良い活用方法を模索していく必要がある。

表 17 情報技術を用いた研修に対する意見

肯定	否定
<ul style="list-style-type: none"> ・時間や手間が省くことが出来、各自のペースで行うことが出来る。 ・研修の派遣が困難/指導してくれる先輩・上司がいない小規模図書館の一助となる。 ・事前・事後課題等で集合型研修の効果を高めることが出来る ・基礎的知識の習得、実習・演習を伴うものに有効 ・過去の研修の蓄積が可能 ・研修後の学習コミュニティの構築に繋げることが出来る。 ・研修のPRに繋がる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況などの自己管理が難しい。 ・集合型の研修に比べて、雰囲気が出ず研修として捉えにくい。 ・知識の獲得以上の事が難しい。 ・講師の個性が出にくく、集合型の研修でしか話せないような内部的な情報を紹介しにくい。 ・受講生間の交流・繋がり、講師とのやり取りが行いにくい。 ・(既存の研修を配信する場合)運営側への負担

4.3 今後の大学図書館員を対象とした研修の在り方

4.1, 4.2 を踏まえて、今後の大学図書館員を対象とした研修の在り方について考察する。特にポイントとなるのは、(1) 大学図書館界全体での研修の体系性の構築、(2) 情報技術を用いた研修の活用と従来からの集合型の研修の住み分け、である。

まず、大学図書館を取り巻く環境が大きく変化しつつある状況を踏まえて、大学図書館界全体で大学図書館員に必要な能力を考察すると共に、今後の大学図書館員のキャリアパスを明確にする。その上で、若手・中堅・管理職と長期的視点を持った研修の体系性を構築する。大学図書館を取り巻く環境の変化が目まぐるしい中では、専門的な技能だけでなく、総合的なリカレント教育の機会も従来以上に設ける必要があるだろう。

そして、実際の研修においては、従来からの集合型の研修と情報技術を用いた研修を、

図 16 で示すように、その特性等を考慮したうえで、バランスよく用いる。まず情報技術を用いた研修で、大学図書館員として基礎的な知識に関しては、職場や個人研修においても積極的に修得できるようにし、集合型の研修で行う手間を減らす。また、様々な最新動向等の講義や基礎システム等の実習に関しても学習の機会を設ける。これらの情報技術を用いた研修によって、研修の参加機会が得られにくい小規模大学の図書館等にも、幅広い研修機会の提供が可能になる。情報技術を用いた研修は集合型研修の事前課題としても用いることが出来る。更には、情報技術を用いた研修では、(1) 自らの進捗状況を管理できるシステム、及び (2) 研修情報をまとめたポータルサイトの構築等が望まれる。

そして、そのような情報技術を用いた研修を基礎にして、集合型の研修では参加型の講義によって、汎用的能力の向上にも繋がるような講義を行う。集合型の研修は、受講生間の情報交換や多様な視点の獲得、人的ネットワークの獲得にも繋がる。そして、再び情報技術を用いた研修によって、研修後の事後課題に取り組んで、集合型研修の効果を高め、学習コミュニティによる継続的な学習に繋げる。また、研修成果の公表等によって、研修の PR にも活用することが出来るだろう。

これらの大学図書館員向けの研修に加えて、様々な場面で他部署の職員と研修を合同で行うことで、大学図書館員向けの研修では得られない、大学全体での幅広い視野の獲得に有効だと思われる。

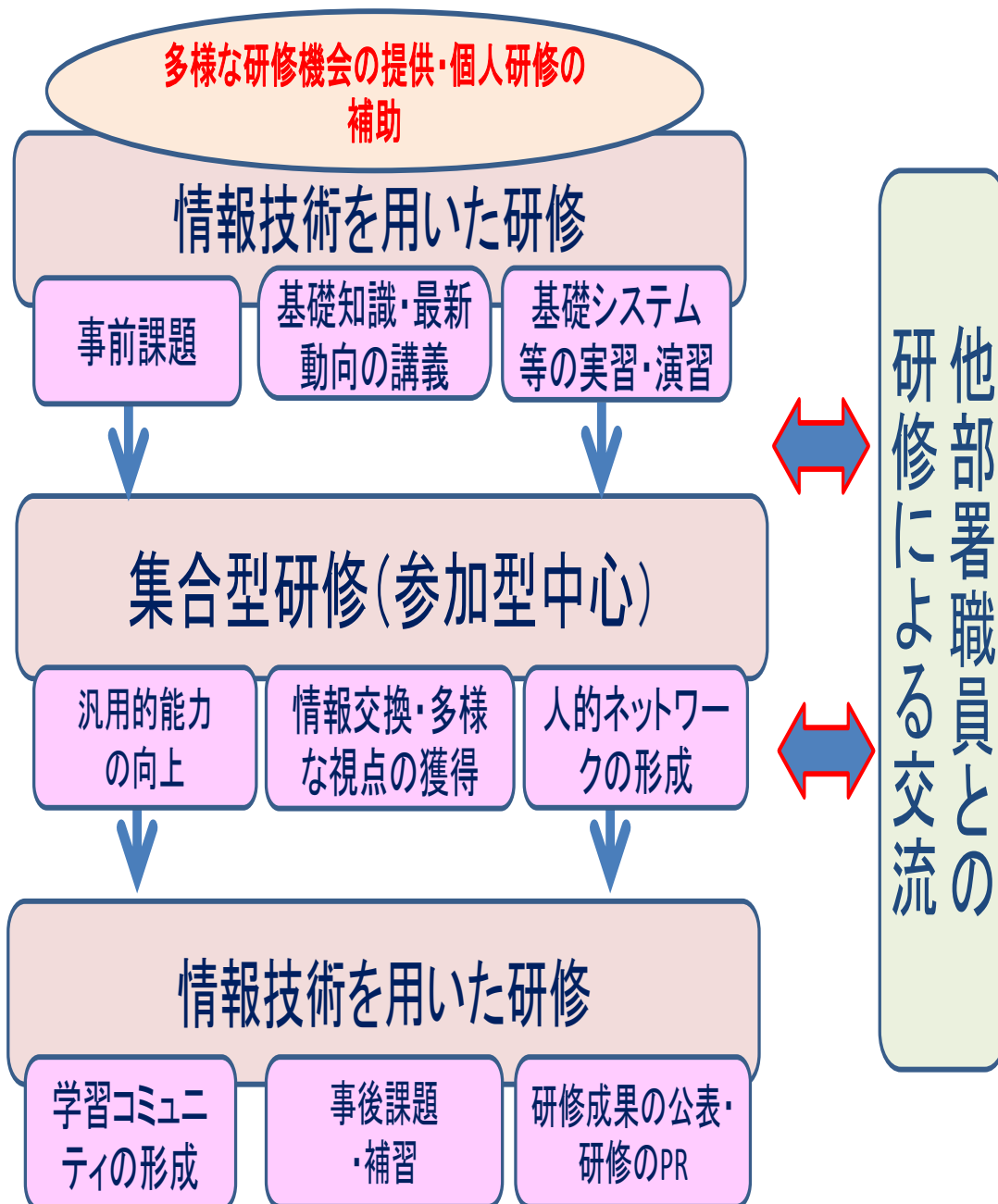


図 16 研修イメージ

5章 今後の課題

最後に、本研究における今後の課題について述べる。

5.1 OJT (On the Job Training) のより詳細な調査

本研究においては、OJTについては直接的な調査対象からは外したが、OJTは現在の大学図書館の現場では殆ど行われていないことが示唆された。OJTは、非体系的であるため指導を受けている側にも認識されていないことがあることが指摘されているが[51]、本研究のインタビュー調査でも、普通の業務との違いが不明瞭であり、研修と呼べるのかどうか、疑問の声が上がっていた。人員不足のため、既にOJTが機能していない状況であるとはいえ、OJTがさす具体的内容については、係長・課長レベルの職員に対する調査や、年配の職員に対して若手職員の頃にOJTと思われるような指導を受けたことがあるか調査をする必要がある。

5.2 非正規職員の資質・技能向上の機会

近年、大学図書館員の非正規化が進行しており、大学図書館界にとって非正規職員も重要な人的資源であるとも考えられる。本研究の対象とした研修はその殆どが正規職員を対象としたものであり、非正規職員の研修、非正規職員の能力向上の機会等については考察できていない。非正規職員に関しては、その他解決すべき問題は多いが、研修という側面においても取り組まなければいけない問題である。

5.3 インタビュー調査の拡大

今回、インタビュー調査をお願いした大学は大規模大学であり、中小規模大学における研修の詳しい現状等は把握できていない。先述したOJT等も含めて、中小規模大学における研修及び職員の養成等の現状を把握し、改善点等を考察する必要があると思われる。

5.4 図書館員自身による自主的な取組みの調査

今回対象とした研修は、職場から公式に派遣される研修であり、有志の図書館員らによる自主的な取組みは調査対象から外している。しかし、1章で述べたように、大学図書館界では、有志の図書館員らによる自主的な能力・資質の向上のための取組みが伝統的に積極的に行われている。そのような有志の図書館員による取組みも、大学図書館のサービスの向上等に寄与している面もあると考えられる。図書館員自身による自主的な取組みについても、その内容等を把握する必要があると思われる。

以上、これらの課題については、今後更なる調査が必要である。大きく変わりゆく環境に大学図書館が対応し、高いサービスを行うには、個人、各図書館、そして大学図書館界全体での取組みが重要なのは言うまでもない。今後の、大学図書館員に対する研修の発展に、本研究がその一助となれば幸いである。

謝辞

はじめに、本研究のテーマの設定から、実際の調査、論文の執筆に至るまで、様々なご指導・ご助言を頂きました指導教員の逸村裕先生に深く感謝を申し上げます。また、様々な場面で温かく声をかけて下さり、アドバイスを頂いた副指導教員の大庭一郎先生にも、心から感謝を申し上げます。インタビュー調査では、7名の現職の大学図書館員の方々に、お忙し中、わざわざお時間を割いて頂きました。ありがとうございました。その他、様々なご助言・お手伝いを頂いた逸村研究室の皆様、SNS等を通じて多数のアドバイス・励ましを頂きました大学図書館関係者の皆様にも、お礼を申し上げます。皆様、本当にありがとうございました。

Bibliography

1 章 研究の背景と目的

- [1] 科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会学術情報基盤作業部会. 大学図書館の整備について (審議のまとめ): 変革する大学にあって求められる大学図書館像. 文部科学省, 2010. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.html, (参照 2012-02-29).
- [2] 溝上智恵子. 大学図書館員の継続教育における汎用的能力の重要性. カレントアウェアネス. 2011, (308), p. 4-5.
- [3] 永田治樹, 岡部幸祐, 斎藤未夏, 金藤伴成. “大学図書館員のコンピテンシーについて: 大学図書館員の専門性と人材育成のあり方に関する研究”. 筑波大学附属図書館研究開発年次報告 (平成 20 年度). 筑波大学附属図書館研究開発室, 2011, p.34-44.
- [4] 国立大学図書館協会人材育成委員会. “大学図書館が求める人材像について: 大学図書館職員のコンピテンシー”. 2007, 24p.
- [5] 星野雅英. 国立大学における図書館職員の専門性とキャリアパスを考える: 東京大学附属図書館を事例として. 大学図書館研究. 2007, (81), p.42-52.
- [6] 国立大学図書館協会人材委員会. 図書館職員の人事政策課題について (提言). <http://www.janul.jp/j/projects/hr/jinjiseisakukadai.pdf>, (参照 2012-12-31).
- [7] 大学設置基準第三十八条. http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=3&H_NAME=&H_NAME_YOMI=%82%A0&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1&H_NO_GENGO=S&H_NO_YEAR=31&H_NO_TYPE=5&H_FILE_NAME=S31F03501000028, (参照 2012-12-31).
- [8] 説田三郎. 特集, 大学図書館職員講習会: 大学図書館の現状と問題点. 学術月報. 1964, 17(6), p.286-288.
- [9] 国立情報学研究所学術基盤推進部学術コンテンツ課 教育研修事業担当. “大学図書館職員短期研修”. <http://www.nii.ac.jp/hrd/ja/apply/index.html>, (参照 2012-02-29).
- [10] 図書館法. <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S25/S25HO118.html>, (参照 2012-12-31).
- [11] 筑波大学附属図書館情報管理課企画渉外係. “大学図書館職員長期研修”. <http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/choken/>, (参照 2012-12-12).
- [12] 日本私立大学図書館協会. “委員会 (各委員会の活動内容の紹介)”. <http://www.shidai.kyo.or.jp/apuji/activity/commission.html>, (参照 2012-12-31).
- [13] 大学図書館問題研究会. “大図研について: 全国大会”. <http://www.daitoken.com/aboutus/index.html>, (参照 2012-12-31).
- [14] 京都大学図書館機構図書館業務改善検討委員会能力開発・研修部会. “学内研修イベント情報”. <http://www2.kulib.kyoto-u.ac.jp/kenshu/?cat=5>, (参照 2012-12-31).
- [15] 以下を参考に作成した
- ・国立大学図書館協議会研修プログラム再構築プロジェクトチーム. “資料 1 大学図書館職

員研修一覧”。研修プログラム再構築プロジェクトチーム検討報告。国立大学図書館協会，2003，p.17-24.

- ・筑波大学附属図書館情報管理課企画渉外係。“大学図書館職員長期研修”。<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/choken/>，(参照 2012-12-12).
 - ・国立情報学研究所学術基盤推進部学術コンテンツ課教育研修事業担当。“国立情報学研究所教育研修事業”。<http://www.nii.ac.jp/hrd/index.html>，(参照 2012-12-25).
 - ・東アジア人文情報学研究センター。“漢籍担当職員講習会”。<http://www.kita.zinbun.kyoto-u.ac.jp/event/courses/>，(参照 2012-12-31).
 - ・国立大学図書館協会。“海外派遣事業”。<http://www.janul.jp/j/operations/overseas/index.html>，(参照 2012-12-31).
 - ・私立大学図書館協会。“研究会・研修会 海外研修”。<http://www.jaspul.org/collegium/cat3/>，(参照 2012-12-31).
 - ・大学図書館問題研究会。“大図研について：全国大会”。<http://www.daitoken.com/aboutus/index.html>，(参照 2012-12-31).
 - ・一橋大学社会科学古典資料センター。“研究・教育活動 保存講習会・資料講習会”。<http://chssl.lib.hit-u.ac.jp/education/school.html#top>，(参照 2012-12-31).
- [16] 九州大学大学院統合神領域学府。“ライブラリーサイエンス専攻”。<http://lss.ifs.kyushu-u.ac.jp/>，(参照 2012-12-31).
- [17] 筑波大学大学院図書館情報メディア研究科。“図書館情報学キャリアアッププログラム”。<http://www.slis.tsukuba.ac.jp/grad/education/cup/>，(参照 2013-01-04).
- [18] 特定非営利活動法人大学図書館支援機構。“法人の概要”。<http://www.iaal.jp/about/about.html>，(参照 2012-12-31).
- [19] NPO 法人大学図書館支援機構。“IAAL 大学図書館業務実務能力認定試験”。http://www.iaal.jp/IAAL_HPver5/gaiyou.html，(参照 2013-01-04).
- [20] 高野真理子。大学図書館業務研修のインストラクショナル・デザイン。大学図書館研究。2011，(91)，p.15-23.
- [21]例えば，以下の報告がある。
- ・八神加奈，永井夏紀，森本香奈子。研究大会記録 2010 年海外集合研修報告：第 72 回（2011 年度）私立大学図書館協会総会・研究大会 学術情報基盤の要としての大学図書館の整備。私立大学図書館協会会報。2012，(137)，p.96-114.
 - ・杉山智章。平成 22 年度国立情報学研究所実務研修報告：大学図書館と NII の連携強化のために。大学図書館研究。2011，91，p.44-47.
 - ・鶴飼香織。図書館談話室：資料保存研修：「図書館における資料保存～酸性紙劣化と対策について～」に参加して。関西大学図書館フォーラム。2010，15，p.67-69.
 - ・藤岡豊。図書館談話室：情報リテラシー教育における最新動向について：大学情報リテラシー教育企画担当者研修報告。関西大学図書館フォーラム。2010，15，p.63-66.

- ・拓殖久美子. 平成 16 年度大学図書館職員講習会に参加して. 医学図書館, 2005, 52(2), p.180-183.
- [22] 鈴木正紀. 研究文献レビュー: 大学図書館員の継続教育. カレントアウェアネス. 2006, (20), p.22-26.
- [23] 丸谷洽一. 文部省主催「ドキュメンテーション講習会」について. 図書館雑誌. 1974, 68(7), p.260-261.
- [24] 東アジア人文情報学研究センター. “漢籍担当職員講習会”. <http://www.kita.zinbun.kyoto-u.ac.jp/event/courses/>, (参照 2012-12-31).
- [25] 呑海沙織, 赤澤久弥, 大西賢人. 自主的なキャリアアップの場としての勉強会: 大学図書館員による勉強会 *ku-librarians* の軌跡. 図書館界. 2012, 63(3), p.416-423.
- [26] 伊藤美恵子, 熊谷慎一郎. 集会報告 全国図書館大会 U40 プレミアセッション--Future Librarian--明るい笑顔で図書館の夢を語る. 情報管理. 2010, 52(10), p.613-615.
- [27] 京都大学附属図書館図書館業務改善検討委員会能力開発・研修部会. “京都大学図書館系職員研修ページ”. <http://www2.kulib.kyoto-u.ac.jp/kenshu/>, (参照 2013-01-05).
- [28] 長坂みどり. 国立大学の法人化と図書館職員. 情報の科学と技術. 2005, 55(12), p.534-540.
- [29] 高山正也. 特集: 大学図書館 2006 新たな司書養成提案に見る大学図書館員養成についての課題. 図書館雑誌. 2006, 100(10), p.670-673.
- [30] 上田修一ら. “第一部研究成果報告 IV 大学図書館班”. 情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究: 平成 15 年度~17 年度科学研究費補助金 (基盤研究 (A)) 研究成果報告書. 2006, p.12-15.
- [31] 国立国会図書館. 図書館職員を対象とする研修の国内状況調査. 国立国会図書館, 2005, 116p.
- [32] 岡部幸祐. 小特集: 図書館職員の研修・スキルアップ: 大学図書館職員長期研修の現状と課題. 大学図書館研究. 2006, (78), p.10-21.
- [33] 山中康行. “大学図書館中堅職員のリカレント教育の変遷と意義: 文部科学省図書館職員長期研修を資料として”. 図書館情報学教育論叢: 岩猿敏生先生卒寿記念論文集. 2012, 京都図書館学研究会, p.213-232.
- [34] 国立大学図書館協議会大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班. 大学図書館の育成・確保に関する調査研究班: 最終報告書. 大学図書館協議会. 1996, 24p.
- [35] 国立大学図書館協議会図書館組織・機構特別委員会. 図書館職員の確保・研修・処遇のあり方に関するアンケート調査: 集計結果まとめ. 国立大学図書館協議会, 1999, 50p.
- [36] 国立大学図書館協会人材委員会編. 図書館職員の研修事業に関する調査 (集計結果). 2009. <http://www.library.osaka-u.ac.jp/others/janul/jinzai/kensyu08a.pdf>, (参照 2011-12-12).
- [37] 東京大学附属図書館月報編集委員会. 大学図書館職員の研修について (アンケート集計

- 報告). 東京大学附属図書館月報図書館の窓. 1971, 10(8), p.73-76.
- [38]私立大学図書館協会東地区部会パブリックサービス研究分科会人材育成グループ.
“2004-2005 年度グループ研究論文その 4 表 3 とグラフ既存アンケート集計”. http://www.jaspul.org/e-kenkyu/public/2004-2005/kougiroku/ronbun_hito4.pdf, (参照 2012-12-29).
- [39]日本学術会議. “大学図書館の整備拡充について”. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/02/05-18-k.pdf>, (参照 2012-12-25).
- [40]日本学術会議. “大学における図書館の近代化について”. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/03/06-24-k.pdf>, (参照 2012-12-25).
- [41]学術審議会学術情報分科会. 学術情報の流通体制の改善について (勧告). 1973, 74p.
- [42]学術審議会. 今後における学術情報システムの在り方について (答申). 1980, 17p.
- [43]学術審議会学術情報資料分科会学術情報部会. 大学図書館機能の強化・高度化の推進について (報告). 1993, 28p.
- [44]学術審議会. 大学図書館における電子図書館的機能の充実・強化について. 1996, 22p.
- [45]科学技術・学術審議会学術分化会研究環境基盤部会学術情報基盤作業部会. 学術情報基盤の今後の在り方について (報告). 2006, 100p.
- [46]繰田智晴. 内部研修. 図書館界. 1970, 21(6), p.237-243.
- [47]福井豊久. 国立国会図書館における職員研修: 研修実施の概要と諸問題. 図書館研究シリーズ. 1960, (4), p.107-154
- [48]伊藤俊夫編. 生涯教育社会教育実践用語解説. 全日本社会教育連盟, 2003, p.54.
- [49]図書館情報学ハンドブック編集委員会編. “1.9.3 継続教育” 図書館情報学ハンドブック. 第 2 版, 丸善, 1999, p.139.
- [50]小田光宏. “第 VI 章図書館職員 D.図書館員養成教育と研修”. 図書館ハンドブック. 第 6 版, 日本図書館協会編, 2005, p.382.
- [51]田沢恭二. 特集: 図書館員養成と現職者研修: 図書館員の内部研修について. 図書館界, 1970, 21(6), p.231-236.
- [52]文部科学省国立教育政策研究所生徒指導研究センター. “キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書”. http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career_shiryoku/pdf/career_hattatsu_all.pdf, (参照 2012-12-25).
- [53]経済産業省. “「社会人基礎力」育成のススメ: 社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して”. http://www.op.titech.ac.jp/polymer/lab/sando/Policy_Proposal/Kisoryoku.pdf, (参照 2012-12-25).
- [54]川嶋太津夫. 特集: 「大学」の機能分化と大卒労働市場との接続: 変わる労働市場, 変わるべき大学教育. 日本労働研究雑誌. 2012, (629), p.19-30.
- ## 2 章 調査対象及び目的
- [55]上田修一ら. “第五部 大学図書館 16 調査票: 大学図書館員の養成教育に関する質問紙

調査[若手・中堅]”。情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究：平成 15～17 年度科学研究費補助金(基盤研究(A))研究成果報告書。2006, p.349-354.

[56]American Library Association Association for Library Collection & Technical Services. “Online Learning”. <http://www.ala.org/alcts/confevents>, (参照 2012-11-11).

[57]日本図書館協会図書館年鑑編集委員会編。図書館年鑑。1982-2011.

3章 調査結果

[58]図書館短期大学史編さん委員会。“(三)「大学図書館職員長期研修」について”。図書館短期大学史：十七年のあゆみ。図書館短期大学。1981. p.98-106.

[59]田中成直。大学図書館職員長期研修について。つくばね：筑波大学附属図書館報。2003, 29(2), p.7.

[60]以下を参考に作成した。

- ・昭和 54 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。1979, 192p.
- ・昭和 55 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。1980, 108p.
- ・昭和 56 年度大学図書館職員長期研修－学術情報システムと大学図書館－講義要綱。1981, 102p.
- ・平成 15 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2002, 192p.
- ・平成 19 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2006, 141p.

[61]前掲[59]p.98.

[62]前掲[31]p.36.

[63]“昭和 57 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。昭和 57 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。1982, p.1.

[64]“昭和 61 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。昭和 61 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。1986, p.1.

[65]“昭和 63 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。昭和 63 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。1988, p.1.

[66]“平成 16 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。平成 16 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2004, p.1.

[67]“平成 18 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。平成 18 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2006, p.1.

[68]“平成 13 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。平成 13 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2001, p.1.

[69]“平成 19 年度大学図書館職員長期研修実施要項 (抄)”。平成 19 年度大学図書館職員長期研修講義要綱。2007, p.1.

[70]前掲[33]p.218-219.

[71]前掲[33]p.216-217.

- [72] “昭和 44 年度大学図書館専門職員長期研修日程（予定）”. 昭和 44 年度大学図書館職員長期研修要綱. 1969, ii~iii.
- [73] “昭和 56 年度大学図書館職員長期研修日程（8 月 6 日～26 日）”. 昭和 56 年度大学図書館職員長期研修要綱. 1981, p.1-3
- [74]坂本稔. 大学図書館の情報活動:昭和 47 年度大学図書館職員長期研修. 学術月報. 1973, 25(11), p.671-672.
- [75]前掲[33]p.219.
- [76] “平成元年度大学図書館職員長期研修日程”. 平成元年度大学図書館職員長期研修要綱. 1989, p.2-3.
- [77] “平成 13 年度大学図書館職員長期研修日程及び研修会場”. 平成 13 年度大学図書館職員長期研修要綱. 2001, p.2.
- [78] “平成 16 年度大学図書館職員長期研修日程”. 平成 16 年度大学図書館職員長期研修要綱. 2004, p.2.
- [79] “平成 24 年度大学図書館職員長期研修”. 平成 24 年度大学図書館職員長期研修要綱. 2012, p.2.
- [80]国立情報学研究所“教育研修事業 大学図書館職員短期研修”. <http://www.nii.ac.jp/hrd/ja/librarian/index.html>, (参照 2012-12-24).
- [81]世良晃志郎. 特集, 大学図書館職員講習会:近代的大学図書館の在り方. 学術月報. 1964, 17(6)1, p. 286-288.
- [82]大学図書館職員講習会 - 特集. ドキュメンテーション研究. 1966, 16(3), p.84.
- [83]昭和 53 年度第 1 期東京大学図書館情報学セミナー報告. 情報図書館学研究センターニュース. 1978, (2), p.10-11.
- [84]浦田武夫. 東京大学図書館情報学セミナーの開設について. 東京大学図書館報:図書館の窓. 1972, 11(7), p.53-55.
- [85]井上如. 昭和 58 年度文献情報センター・セミナー報告. 文献情報センター・ニュース. 1984, (3), p.18-19.
- [86]文献情報センター・セミナー昭和 60 年度前期報告. 文献情報センターニュース. (9), p.18-19.
- [87]以下を基に作成した.
- ・『情報図書館学研究センターニュース』(東京大学情報図書館学研究センター, 1978-1983)
 - ・『文献情報センターニュース』(東京大学文献情報センター, 1983-1986)
 - ・『学術情報センターニュース』(学術情報センター, 1986-2000)
 - ・『学術情報センター年報』(学術情報センター, 1990-1999)
 - ・『国立情報学研究所年報』(国立情報学研究所, 2000-2011)
- [88]学術情報センター. 平成 9 年度学術情報センター年報. 1998, p.50.
- [89]学術情報センター. 平成 10 年度学術情報センター年報. 1999, p.49.

- [90]国立情報学研究所. 平成 13・14 年度国立情報学研究所年報. 2006, p.311.
- [91]国立情報学研究所. 平成 17 年度国立情報学研究所年報. 2005, p.245.
- [92]“About the Association for Library Collection & Technical Services”, <http://www.ala.org/alcts/about>, (参照 2012-12-22).

4 章 考察

- [93]雨森弘行. 特集：現職教育：国・公立大学図書館における現職者研修の現状. 現代の図書館. 1981, 19(3), p.142-148.
- [94]星野雅英. 大学図書館における担当職員数の変化の意味を考える. 丸善ライブラリーニュース. 2010, (11), p.12-13.
- [95]上島順二郎. 大学図書館職員講習会および大学図書館専門職員長期研修について. 学術月報. 1970, 23(9), p.537-540.
- [96]坂本稔. 大学図書館の情報活動：昭和 47 年度大学図書館職員長期研修. 学術月報. 1973, 25(11), p.671-672.
- [97]例えば, 以下のものがある.
- ・田中成直. 大学図書館職員長期研修について. つくばね：筑波大学図書館報. 2003, 29 (2), p.7.
 - ・近藤務. 平成 15 年度大学図書館職員長期研修を受講して. つくばね：筑波大学図書館報. 2003, 29 (2), p.8.
 - ・中村節子. 大学図書館職員長期研修に参加して. 静脩. 2000, 36 (4), p.24.
 - ・島文子. 平成 10 年度大学図書館職員長期研修に参加して. 静脩. 1998, 35 (2), p.27.
- [98]矢田俊文, 庄ゆかり, 野原ゆかり. 特集「ラーニングコモンズと利用者教育」：ウェビナーを利用したデータベース利用者教育. 情報の科学と技術. 2011, 61(12), p.501-506.