

大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について
(報告書)

国公立大学図書館協力委員会
研修のあり方に関するワーキンググループ

平成 27 年 12 月

目次

エグゼクティブ・サマリー	・・・1
第1章 はじめに	・・・3
1-1. 研修のあり方に関するワーキンググループ設置の経緯	
1-2. ワーキンググループの役割と報告書の範囲	
第2章 大学図書館職員を対象とした研修を巡る状況	・・・8
2-1. 全般的な状況	
2-2. 国立大学図書館協会の取組	
2-3. 公立大学協会図書館協議会の取組	
2-4. 私立大学図書館協会の取組	
2-5. 連携・協力推進会議の取組	
第3章 国立情報学研究所専門研修（図書系）の評価	・・・14
3-1. 評価にあたっての留意事項	
3-2. 学術情報リテラシー教育担当者研修の評価	
3-3. 学術ポータル担当者研修の評価	
3-4. 学術情報ウェブサービス担当者研修の評価	
第4章 これからの大学図書館職員の専門性と研修のあり方	・・・31
4-1. 大学職員に求められる専門性	
4-2. 大学図書館における課題意識の変遷	
4-3. 大学図書館職員の専門性を再構築する必要性	
4-4. 学習・教育支援担当者としての専門性と研修のあり方	
4-5. 研究支援担当者としての専門性と研修のあり方	
4-6. 学術情報基盤構築担当者としての専門性と研修のあり方	
4-7. 今後の方向性について	
付録	・・・53
1. 研修のあり方に関するワーキンググループ名簿	
2. 活動記録	
3. 有識者ヒアリングについて	

エグゼクティブ・サマリー

- 本報告書の目的は、国立情報学研究所（NII）の図書館職員向け専門研修である「学術情報リテラシー教育担当者研修」と「学術情報ウェブサービス担当者研修（旧学術ポータル担当者研修）」が平成 27 年度を以って終了することに伴い、①研修の成果について評価を行なうこと、②今後の大学図書館職員に求められる専門性と研修のあり方について検討すること の 2 点である。
- 検討にあたり、文献調査および有識者へのヒアリングを行なった。
ヒアリング項目は、「今後の大学図書館職員に期待される役割」「専門性の可視化」「人材育成に必要なこと」「研修として行なうべき事項」の 4 点で、図書館業界内外の研究者、大学職員、大学図書館職員（管理職、現場担当者）、委託業者など、15 機関 16 名の協力を得ることができた。
- 従来専門研修に対する評価
 - ・ 学術情報リテラシー教育担当者研修は、学習・教育支援の理論から実践的スキルまで体系的・総合的に学ぶことができる国内唯一の研修である。平成 15 年度～27 年度までに 1,251 名の受講があり、担当者育成に大きく貢献した。
当該研修に対する大学図書館からのニーズが高く、受講生の評価が年々高まっているのは、講師陣と NII がカリキュラム改善に取り組んできた成果である。一方で講師陣からは、研修内容や、受講生の知識・意識レベルの格差拡大などに対する課題が寄せられている。学習・教育支援において図書館が求められる役割が今後ますます大きくなる中、より多くの大学図書館職員が参加しやすいような研修形態を考慮しつつ、効果的かつ効率的な研修プログラムを作成し、継続して実施する必要がある。
 - ・ 学術情報ウェブサービス担当者研修（旧学術ポータル担当者研修）は、平成 15 年度～27 年度までに 750 名が受講した。時代の要請により、学習目標の設定・カリキュラムの最適化が行なわれた結果、内容と名称に変遷があった。
平成 17 年度まではポータル構築のための最新技術や事例報告、企画書作成等で構成された（198 名受講）。平成 18 年度～22 年度は内容が機関リポジトリに特化されたが（325 名受講）、平成 23 年度にデジタルリポジトリ連合（DRF）にその内容が引き継がれると、ウェブサービス中心のカリキュラムに一新された（227 名受講）。実施は外部業者に委託され、形式は「講義中心からワークショップ中心」へと変更された。平成 25 年度には内容にあわせて名称が改められた。
明確な学習目標の設定、カリキュラムの最適化により、受講生からの評価は高い。一方で、直近の内容は大学図書館職員に固有のテーマを扱いつつも、コミュニケーション・スキルや企画能力重視へと変わってきた。今後は、大学という組織の中で新たに図書館に求められる役割に、積極的かつ柔軟に対応していくためのテーマ設定が必要であろう。

- 今後の専門研修のあり方について
「学習・教育支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」の3つを、大学図書館職員の専門性の主要カテゴリと位置付けた。これらは大学図書館の共通機能であり、業界で継続的に人材育成を行なっていく必要がある。一方で、大学図書館職員は大学職員であり、大学のミッションに沿った活動が求められる。組織内外の関係者と積極的に関わりを持ち、組織の中に組み込まれた存在として強みを発揮することも、今後の大学図書館員に求められる専門性の一つといえる。
大学図書館に求められる機能には普遍性があるが、実現の手段、必要な知識・スキルは時代とともに変わり続けていく。専門研修は、「学び続ける」ことができる人材と、学びを支える組織文化があって初めて、持続的かつ有効に機能する。また、専門研修の設計は、確立されたスキルによる安定的・継続的な業務にかかるものと、変化に対応した新しい枠組みの構築に資するものという、2つの方向性がある。
- ・ 学習・教育支援にかかる専門研修
図書館職員が学習・教育支援能力を獲得する手段として、研修は有効であり、大学図書館界として継続的な実施が求められる。内容は、情報リテラシーのテクニカルな内容を伝達するスキルだけではなく、高等教育の動向、学習理論に関する知識を土台として学ぶ必要がある。新しいカリキュラムの検討などに取り組むため、横断的・持続的な新たな組織としてのコミュニティ形成が望まれる。
- ・ 研究支援にかかる専門研修
図書館が従来から研究支援と捉えてきた機能は、大学全体の研究支援活動のごく一部である。全体像を把握し、関係部署との連携体制を整えつつ、大学図書館の強みを生かした研究支援を行なう必要がある。
大学の特色がこれまで以上に強く打ち出されていく中で、各大学で必要とされる支援のあり方は異なるものの、基盤となる知識・スキルや事例の共有には研修が有効である。オープンアクセスへの取り組みなど、一部は盤石な基盤整備が進んでいるが、全体のあり方については今後の調査・検討が求められる。
- ・ 学術情報基盤構築にかかる専門研修
伝統的に大学図書館が担ってきた情報資源（古典籍などの特殊な資料を含む）の収集・保存・組織化・提供にかかる専門性は、今後も必要であり、大学図書館職員の基礎となるものである。しかし、電子化の進展などによって、従来型の蔵書構築やサービスの価値に変化が生じ、今後も変化し続ける状況にある。これに対応できる人材育成を可能とするような研修の在り方が、求められている。
- 研修のあり方に関するワーキンググループは、2015年1月～12月まで期間限定で設置され、本報告書を提出することで役割を終える。国公私立大学図書館協力委員会の下に、専門性や研修のあり方を検討する場が設けられたことは貴重な機会であった。報告書の提出は、ゴールではなくスタートである。
こうした場合は、今後も何らかの形で継続することが望まれる。

第1章 はじめに

1-1. 研修のあり方に関するワーキンググループ設置の経緯

研修のあり方に関するワーキンググループ（以下、「WG」）が設置された経緯は、大学図書館と国立情報学研究所との連携・協力推進会議¹（以下、「連携・協力推進会議」）の第7回会議（平成26年2月14日）²において、国立情報学研究所（以下、「NII」）の教育研修事業の今後の方向性が議題に挙げられたことに端を発する。

NIIは、「大学等において日本の学術情報基盤を支える人材の育成に積極的に取り組む」³ことを目的として、「講習会」「専門研修」「総合研修」の3つの体系で教育研修事業を実施している（図1）。このうち、

- ・ 図書館職員向けの専門研修
- ・ 大学図書館職員短期研修（以下、「短期研修」）

について、「過去からの経緯でNIIが実施してきたが、昨今の大学図書館でのニーズに合わせた改訂を行っていくため、平成27年度から運営の主体を大学図書館に移行したい」という提案がなされた。

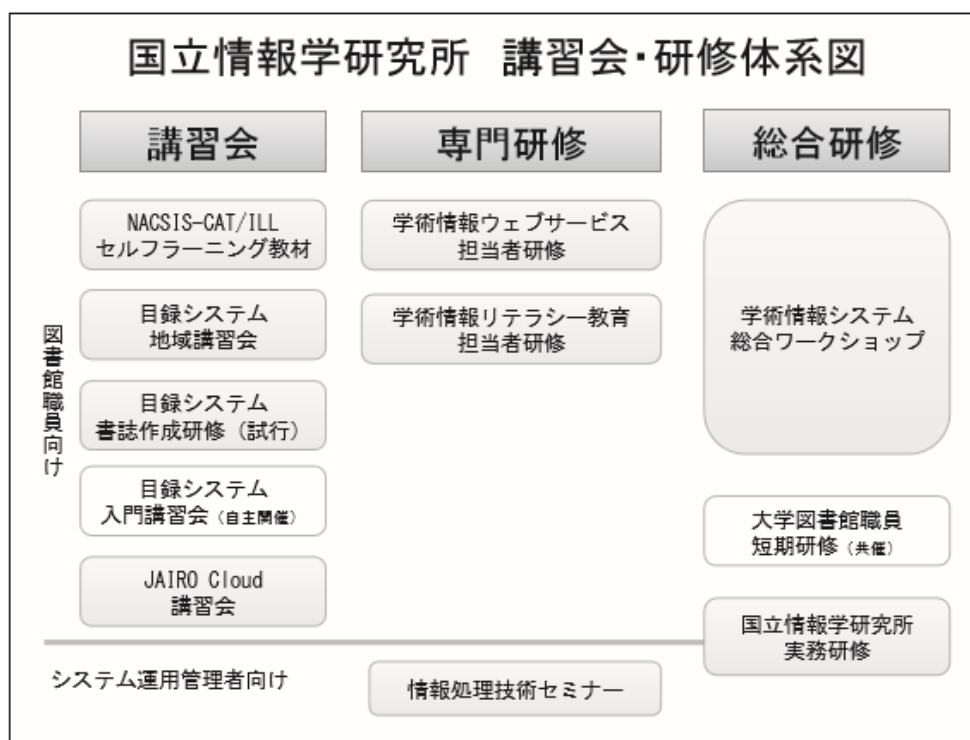


図1 国立情報学研究所 講習会・研修体系図（平成27年度版）

¹ 大学図書館と国立情報学研究所との連携・協力推進会議は、国公立大学図書館協力委員会とNIIが構築してきたこれまでの連携・協力関係を踏まえ、我が国の大学等の教育研究機関において不可欠な学術情報の確保と発信の一層の強化を図ることを目的として設置された。平成22年10月に協定書の締結を行なっている。

<<http://www.nii.ac.jp/content/cpc/>>

² 第7回連携・協力推進会議議事録（平成26年2月14日）

<<http://www.nii.ac.jp/content/cpc/documents/#7>>

³ 『平成27年度教育研修事業要綱』 p.1 国立情報学研究所教育研修事業について

<<https://www.nii.ac.jp/hrd/ja/apply/index.html>>

専門研修については、第 76 回国公立大学図書館協力委員会（以下、「国公私協力委」）（平成 26 年 7 月）において改めて協議が行なわれた。

NII からは、専門研修は「もともと大学図書館からの要請により実施してきたものがあるが、今後について要否も含め見直したい」という提案があった。ここでいう「要請」とは、国立大学図書館協議会が平成 15 年度に出した『研修プログラム再構築プロジェクトチーム 検討報告』⁴ でなされたものである。「NII の研修ユーティリティとしての役割の推進を歓迎し、図書館職員のスキルアップのための研修プログラムについて、NII との緊密な連携のもとに実現を図っていくことが重要である。」と述べられ、NII の教育研修事業の中で実施する契機となった。

NII から見直しの提案を受け、国公私協力委の下に人材育成に関する検討を行なう期限のワーキンググループが設置されることとなり、平成 27 年 1 月に発足した。メンバーは、国公私立大学の各図書館協会・協議会から推薦された 7 名で構成され、12 月まで 1 年間の任期で活動することとなった。メンバーおよび活動内容については、巻末の付録を参照されたい。

なお、短期研修については、平成 27 年度から従来から会場校として共催していた東京大学および京都大学が主体となり、NII との共催で実施している。

1-2. ワーキンググループの役割と報告書の範囲

WG には、2 つの役割が与えられた。1 つ目は、NII の図書館職員向け専門研修である「学術情報リテラシー教育担当者研修」と「学術情報ウェブサービス担当者研修（旧学術ポータル担当者研修）」の評価を行なうことである。2 つ目は、NII の図書館職員向け専門研修が平成 27 年度を以って終了することを受け、今後の大学図書館職員の専門研修のあり方について検討することである。

第 3 章で取り上げた専門研修の評価は、NII 学術コンテンツ課より、研修の実施状況および受講生や講師を対象としたアンケート結果（氏名・所属等の個人情報は除く）の提供を受けて行なった。今回改めて経緯や実績を振り返り、平成 15 年度から平成 27 年度まで 13 年間にわたり、時代の変化に即応しつつ質の高い研修を実施してきたことを再確認することができた。また、受講生が現場に戻って実績を積み、翌年以降に事例報告者やファシリテータを務めるという伝統が定着したことも見逃せない。こうした学びの環境が提供されたことについて、NII および関係各位に対し、大学図書館職員の立場から感謝したい。

今後の専門研修のあり方については、第 4 章で取り上げた。WG で議論を重ねる中で、強く意識したことが 2 点ある。1 点目は、「専門研修のあり方を考える以前に、そもそも大学図書館職員の専門性とは何かということを抑え直さなければ、議論ができない」ということである。そして 2 点目は、「専門性が定義できたとしても、研修は人材育成の手段としてごく一部を担えるに過ぎない」^{5,6}ということである。

⁴ 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『研修プログラム再構築プロジェクトチーム 検討報告』（平成 15 年 5 月）

<<http://www.janul.jp/j/projects/education/projectreport.pdf>>

⁵ 米澤誠. 大学図書館における人材育成の一考察, 大学図書館研究. 100, 65-70. 2014.3

⁶ 国立大学図書館協会 人材委員会 人材育成小委員会（人事政策検討班）『平成 24 年～25 年

「大学図書館職員の専門性」については、これまでも『LIPER 報告書 2006』⁷、『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 —』⁸といった体系的な検討がなされてきた。

最近の論考⁹でもこれらの結果が見直され、「専門性が高いとされてきた図書館情報学的な知識や技能、主題知識もさることながら、汎用性の高いビジネススキルや遂行能力の重要性が強調されている」と指摘され、LIPER プロジェクトによる大学図書館職員の専門性の深度と 4 種類の能力が図示されている（図 2）。

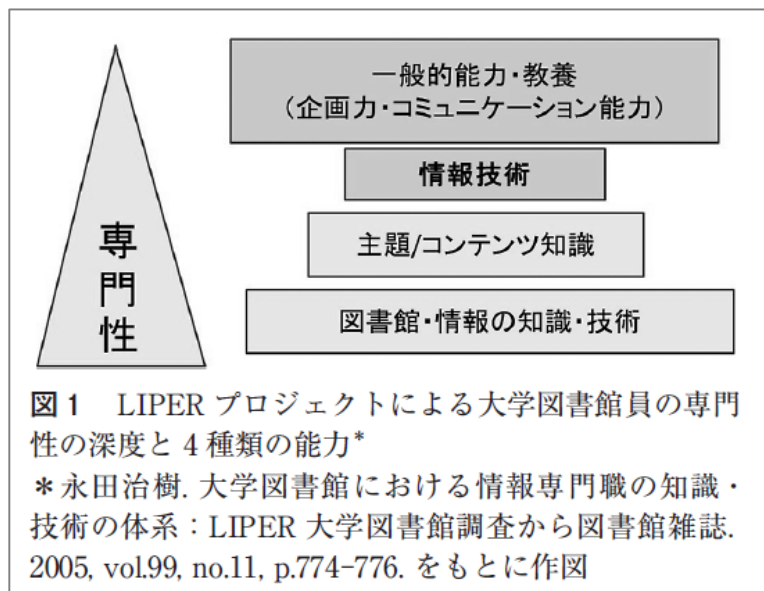


図 2 LIPER プロジェクトによる大学図書館員の専門性の深度と 4 種類の能力

一方、大学を取り巻く状況は非常に厳しく、グローバル化や教育改革、競争的環境の激化といった大変革の渦中にある。

本報告書では、図 2 の「図書館・情報の知識・技術」や「主題/コンテンツ知識」といった大学図書館職員に固有の専門性を取り上げるが、中でも大学を取り巻く環境変化の中で、新たに求められるようになった知識・スキルを中心に検討することとしたい。

度調査報告— 業務委託と人事交流を中心に —』（平成 26 年 10 月）大学図書館職員に求められる専門性と人材育成を考察し、業務委託への対応や人事交流の重要性を指摘している。

<<http://www.janul.jp/j/projects/hr/gyomuitakujinjikoryu.pdf>>

⁷ 『LIPER 報告書 2006』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（LIPER: Library and Information Professions and Education Renewal）では、図書館情報学教育の再構築に取り組み、必要な専門的知識技能の範囲を明らかにし、養成および研修にあたる機関がどのように分担して担っていくのか、教育の質を維持するための共通試験の導入、教育研修にかかわる認定、評価方法など、今後の図書館情報学教育を進めるための具体的指針を示している。

<<http://www.jslis.jp/liper/report06/report.htm>>

⁸ 国立大学図書館協会 人材委員会『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 —』（平成 19 年 3 月）

<<http://www.janul.jp/j/projects/hr/jinzaizo1903.pdf>>

⁹ 酒井由紀子. 大学図書館員の専門職制度を目指して, 大学図書館研究. 100, 71-85. 2014.3

議論の前提として、本報告書において想定する大学図書館職員の専門性を図示することを試みた(図3)。ここでは、平成22年に発行された『大学図書館の整備について(審議のまとめ)』¹⁰で取り上げられた要素を参考に、「学習・教育支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」を3つの主要なカテゴリとして位置付けている。

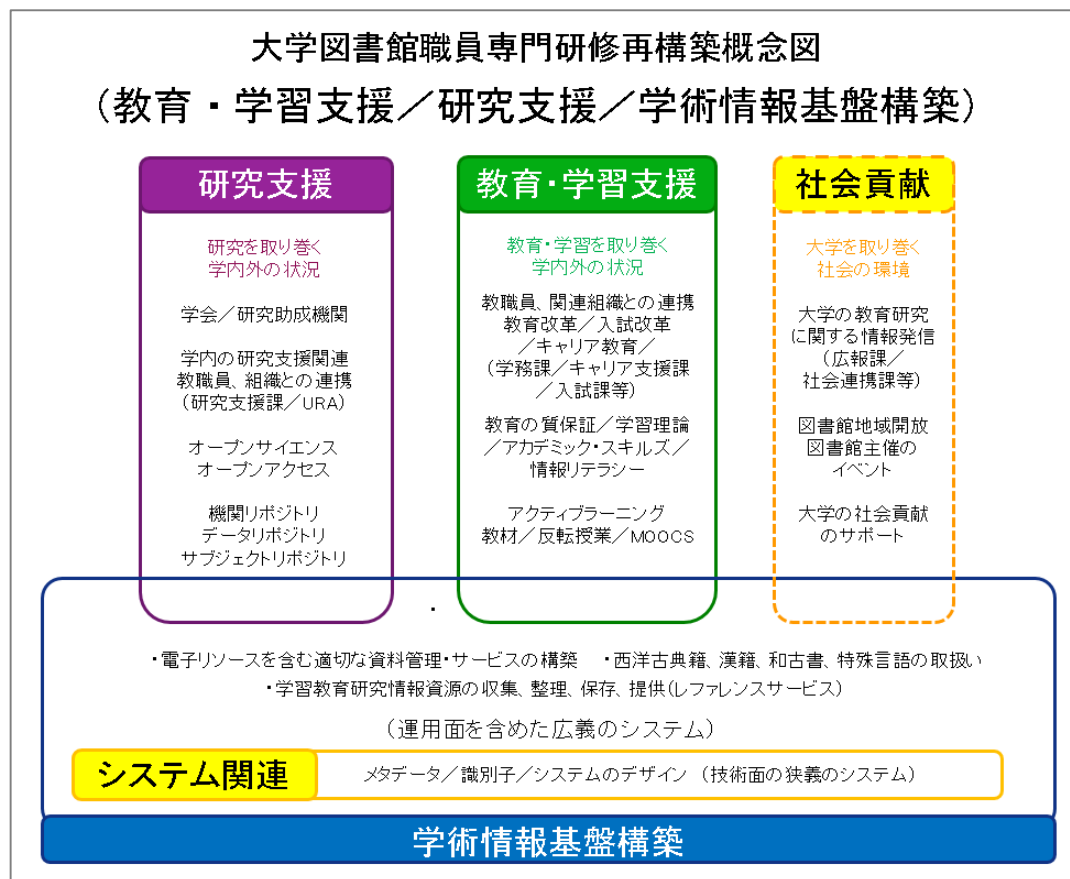


図3 大学図書館職員の専門研修再構築概念図

なお、中央教育審議会の答申『我が国の高等教育の将来像(答申)』(平成17年1月)¹¹では、大学の機能として「教育」「研究」に並んで「社会貢献」を位置付けられている。図書館の機能としても求められているが、この報告書では扱わなかった。

「学習・教育支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」という3つのカテゴリは、どれも大学図書館の要素として欠かすことのできない要素である。

¹⁰ 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)ー変革する大学にあって求められる大学図書館像ー』(平成22年12月)では、「大学図書館職員に求められる資質・能力等」として「1. 大学図書館職員としての専門性」「2. 学習支援における専門性」「3. 教育への関与における専門性」「4. 研究支援における専門性」が挙げられている。

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm>

¹¹ 中央教育審議会『我が国の高等教育の将来像(答申)』(平成17年1月)では、大学は教育と研究を本来的な使命としているが、大学に期待される役割も変化し、大学の社会貢献の重要性が強調されている。こうした社会貢献の役割を大学の「第三の使命」と捉えるべきであると述べている。

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm>

しかし、それぞれの重要度・優先度は、各々の大学図書館によって異なるものと考えられる。それは、各々の大学図書館が属する大学自体が、これまで以上に特色を強く打ち出し、自らのミッションを定め、機能分化することを求められており¹²、目指すところが異なってきたからである。

このため、大学図書館についても横一列の画一的なあり方では、所属する大学への貢献が十分とは見なされない可能性もある。個別の大学図書館の視点で見た場合には、報告書に挙げた要素のすべてが必須というわけではなく、その大学が目指す目標に沿ってターゲットを絞り込む必要もあるだろう。すなわち、個々の大学の状況の見極めと自館に期待されている役割の理解と経営的判断が、これまで以上に重要になってくると考えられる。

このことはとりもなおさず、大学図書館業界全体としての発展のためには、個別の大学図書館を超えた視点で見なければならないということでもあるだろう。

なお、ヒアリングにおいては、大学図書館業界の外側における視認性向上のためには、大学図書館職員で一括りにするのではなく、個人の名前や顔を出すことであつたり、資格や肩書で見せたりするという方法も有効だというご意見をいただいた。

「大学図書館員は、専門職制度が存在しないために目標が見えにくく、社会からはもとより大学内でも何ができる人材かがわかりにくいと言われて久しい。さまざまな専門的な職業領域が存在するため、個々の職業の要件をつぶさに検討して特定の職種が専門職かどうか二項分類するという作業は生産的ではない。(中略)これから期待されるのは、実務家の主導、実務家と養成側の議論による教育プログラムの体系化と全国的な認定資格制度をもって、明確に大学や社会に大学図書館員の必要条件を説明できる体制を確立していくことではないだろうか。」¹³という指摘もなされている。

¹² 例えば国立大学法人は、『第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方について(中間まとめ)』(平成27年4月)において、大学の機能強化の方向性に応じた“3類型”化が行なわれ、「地域貢献」型、「教育研究」型、「卓越した教育研究」型の3つに分類・評価され、予算配分に反映されることとなった。

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gaiyou/1356575.htm>

¹³ 9に同じ

第2章 大学図書館職員を対象とした研修を巡る状況

2-1. 一般的な状況

大学図書館職員を対象とした研修全般を巡る状況は、国立大学図書館協会¹⁴（以下、「国大図協」）の人材委員会¹⁵がまとめた体系図（図4）で一望できる。「この資料は、大学図書館関係の研修を職位と習得する知識・技能等に区分しており、大学図書館で研修への職員派遣や計画を立案する場合の拠り所となっている¹⁶。

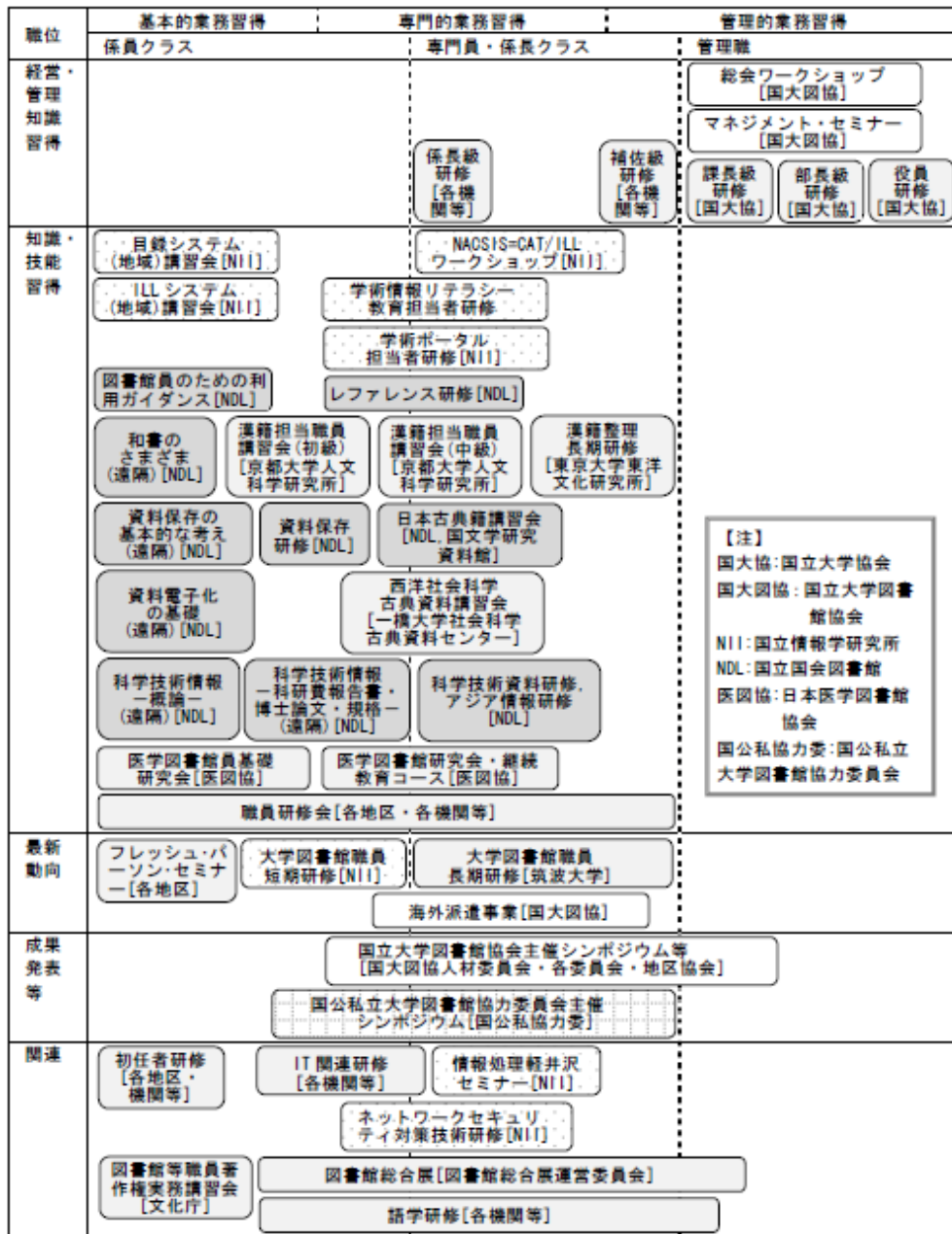


図4 大学図書館関係の研修イメージ（国立大学図書館協会人材委員会：2007年作成、2010年改訂）

¹⁴ 国立大学図書館協会 < <http://www.janul.jp/> >

¹⁵ 国立大学図書館協会 人材委員会 < <http://www.janul.jp/projects/hr/> >

¹⁶ 加藤信哉. 大学図書館職員の育成, 名古屋高等教育研究. 13, 71-86. 2013
 < <http://hdl.handle.net/2237/17893> >

図4は改訂後5年が経過しており、図1に示したNIIの「講習会・研修体系図」との整合や、NIIの図書館職員向け専門研修が平成27年度を以て終了することを受け、さらなる改訂が必要となる。今後の研修のあり方を見直すには、それぞれの研修で取り上げている内容を確認し、重複している部分や不足している部分を明らかにする必要がある。また、国大図協の視点で描かれていることから、公立大学協会図書館協議会¹⁷（以下、「公大図協」）や私立大学図書館協会¹⁸（以下、「私大図協」）の研修事業も盛り込めることが望ましい。なお、今後の研修のあり方を検討するにあたっては、関連する動向として資格制度¹⁹や能力認定試験²⁰なども視野に置く必要があるだろう。いずれにしても、国公私協力委の枠組みの中で人材育成を取り上げる機会はこれまでほとんどなく、相互理解から始めることが必要であった。2-2から2-4では、WGで共有した各大学図書館協会・協議会の状況を紹介する。

2-2. 国立大学図書館協会の取組

国大図協における人材育成の検討は、人材委員会が担っている。人材委員会の下には人材育成小委員会が置かれ、平成25年度以降は小委員会の下に「研修の在り方検討班」が設けられた。研修の在り方検討班は、NII学術コンテンツ課と専門研修のあり方について意見交換を行ない、当WGにも参画している。また、情報リテラシー教育を含む学習・教育支援にかかわる人材育成については、人材委員会から教育学習支援検討特別委員会²¹に検討が付託されている。

一方、国立大学法人化10年を経て、国大図協の機能・活動の方向性が内外から見えにくくなっているという状況がある。将来に向け、役割や機能を明文化することを目的として、総務委員会の下に「ビジョン策定小委員会」が設置された（平成27年11月5日）。ここで策定されるビジョンに基づき、理事・委員会構成の見直しをすることとなっている。

平成27年度時点の国大図協による人材育成関連事業は、地区助成事業による研修、人材委員会による海外派遣事業およびマネジメント・セミナーなどがあるが、今後見直されることが予想される。

・ 地区助成事業²²：

各地区からの申請により助成金を出す事業で、近年は研修会やセミナーの開催が多い。テーマは「図書館からの情報発信」、「図書館員のコミュニケーション能力向上」のほか、「研究支援」、「学習支援」に関するものなど多岐にわたる。複数機関の若手職員が連携して企画から運営を自律的に行い、それ自体を人材育成と位置付ける地区（東北地区や東京地区²³など）も出てきている。

¹⁷ 公立大学協会図書館協議会 <<http://www.japul.org/>>

¹⁸ 私立大学図書館協会 <<http://jaspul.org/>>

¹⁹ 例えば、国立大学図書館協会中国四国地区協会、図書・学術情報系専門員資格認定制度など <<http://www.janul.jp/j/operations/management/>>

²⁰ 例えば、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など <<http://www.iaal.jp/examination/index.shtml>>

²¹ 国立大学図書館協会 教育学習支援検討特別委員会 <<http://www.janul.jp/j/projects/sftl/>>

²² 国大図協 地区助成事業 <<http://www.janul.jp/j/operations/promotion/>>

²³ 餌取直子ほか、国立大学図書館協会地区協会助成事業(東京地区)研修企画「協働のススメ」

- ・ 海外派遣事業²⁴：

国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えた人材を育成することを目的として、平成 18 年度から実施している。受講対象は、短期研修または長期研修を受講済で管理職を除く 45 歳以下の者である。最近のテーマは「研修プログラムの構築」、「学習支援」、「大学コンソーシアム」、「電子情報資源管理」、「シェアードプリント」など、国大図協会員館が共有する課題である。現地での事例発表や派遣期間後も継続できる人的ネットワークの構築が推奨される。研修成果は、Facebook などの SNS を活用したリアルタイムのレポート、『大学図書館研究』への寄稿、短期研修での事例報告、国大図協総会における研究集会での発表などが求められている。

- ・ マネジメント・セミナー²⁵：

例年 6 月に開催される国大図協の総会に続く日程で実施しており、図書館長などの図書館経営者、部課長などの管理職が対象である。最近のテーマは、「大学図書館と研究支援（平成 27 年度）」「大学のグローバル化時代における大学図書館の機能強化を考える（平成 26 年度）」「大学教育の質的転換と学修支援環境としての大学図書館の役割（平成 25 年度）」などで、各国立大学図書館の経営者層が、最新の動向を共有し議論する場となっていた。一方で、総会における研究集会と内容が重複しがちであることや総会全体の規模が膨らんだことによる日程調整の兼ね合いから、平成 27 年度第 1 回人材委員会（平成 27 年 11 月 9 日）において見直しが検討され、その後の平成 27 年秋季理事会で了承された。今後については、内容・対象者・実施時期等を含め人材委員会で継続して検討されることとなっている。

2-3. 公立大学協会図書館協議会の取組

公大図協としての全国的な研修会は、平成 24 年度まで実施していた。過去の研修会の内容は公大図協のウェブサイトで公開している。平成 24 年度のテーマは「求められる大学図書館像 - 教育支援・学習支援 -」であった。平成 25 年度以降、全国的な研修会は廃止した。廃止の理由は、全国の会員館が持ち回りで開催するため開催館にとって負担であったこと、開催地が遠方の場合には参加しづらく全体の参加人数が少ないこと、職員が少なく職場を空けられない館が多いこと、NII が実施する専門研修や長期研修、短期研修など、別の機会があったことなどが挙げられる。

以降は各地区協議会が研修会を実施しているが、状況は地区によってばらつきがある。平成 26 年度時点で、全国 6 地区のうち 2 地区がイベントを実施しており、近畿地区は講演会（年 1 回）、中国四国地区は研修会（隔年）を開催している。平成 26 年のテーマはそれぞれ「歴史家は史料をどのように扱うのか」、「機関リポジトリ」であった。

参加者の減少は、ニーズがなくなったのではなく、予算的、人力的に研修に出るのが困難であることが原因として大きいと考えられる。予算的な困難の克服のため、公大図協としての人材育成策として、筑波大学が主催する「大学図書館職員長期研修」に、公大図協が旅費を負担して毎年 1 名推薦している。

つながる・つなげるライブラリアンを目指して」を企画して、大学図書館研究. 102, 44-53. 2015.8

²⁴ 国大図協 海外派遣事業 <<http://www.janul.jp/j/operations/overseas/>>

²⁵ 国大図協 マネジメント・セミナー <<http://www.janul.jp/j/operations/management/>>

長期研修のために2週間職場を空けることが難しいという声を受け、短期研修についても、平成27年度より予算の枠内で補助金を支給できることとなった。

平成27年4月1日から施行された「研修事業に関する細則」には、「(前略)原則として長期研修受講者は、受講の翌年度以降に公立大学協会図書館協議会の関係委員会委員として会の運営に参画することとする」とあり、国公私協力委関連のワーキンググループなどの各種関係委員を引き受けることで、それ自体が大学図書館職員としての見識を向上させ、公大図協の活動を支える人材育成の一環になると位置付けられている。当WGの公大図協の推薦メンバーは、平成23年度の長期研修修了者である。

2-4. 私立大学図書館協会の取組

私大図協は、全体的な研修事業体制、東地区部会（北海道から静岡）および西地区部会（愛知以西）がそれぞれ研修事業を行っている。職員が少なく職場を長く空けられない、旅費を支給できないなどの要因により、研修に全く参加できない加盟校も各地区で複数あり、研修事業の開催も全体的に減少傾向にある。

- ・ 私大図協全体としての研修：

海外集合研修や海外派遣研修などの派遣型の研修のほか、海外認定研修や研究助成など、費用・資金援助型のものも多い。

- ・ 東地区部会：

研究分科会が設けられている。平成26年度現在、「分類研究分科会」「パブリック・サービス研究分科会」「西洋古版本研究分科会」「企画広報研究分科会」「和漢古典籍研究分科会」「レファレンス研究分科会」6つの研究分科会があり、従来から人脈形成にも大きな役割を果たしていたが、近年参加者は減ってきている。（「Lラーニング学習支援研究分科会」は休会中）特定分野に関する研究をじっくり行なう形の研修の実施は難しい状況で、負担の小さい形式の研修が求められていると考えられる。一方、「西洋古版本研究」などが参加者を確保しているのは、近年の資料のデジタル化や公開への動きの影響かとも思える。各研究主題が扱うテーマも時代とともに変遷している。西洋古版本研究分科会が、知識や情報を共有するサイトを立ち上げたり、パブリック・サービス研究分科会が、クオリティの高いフリーペーパーを作ったりするなど、新しいことを考えて実現しようという動きが見られる。なお、初任者を対象に単年度で実施される研修分科会は人気があり、研修の運営をNPO法人大学図書館支援機構に委託している。この団体は委託業者、スタッフのための研修も実施している。

- ・ 西地区部会：

5つの地区協議会ごとに研修事業が運営されているが、実施状況は地区によって異なり、地域格差や大学規模格差が見られる。研究会各地区で年に1~2回開催され、講演と事例報告の組合せが多いが、座学から演習タイプの研修が増加している地区もある。東海地区協議会では研究会運営を12校で行っているが、全ての加盟校が持ち回りで主幹事校を担当することになっている。そのため、館員数の減少等により、主幹事校を担当することが困難な加盟校も出ており、研修事業の運営体制の見直しが課題となっている。

2-5. 連携・協力推進会議の取組

NII と国公私協力委の間で締結された協定²⁶の事項は、以下のとおりである。

- (1) バックファイルを含む電子ジャーナル等の確保と恒久的なアクセス保証体制の整備
- (2) 機関リポジトリを通じた大学の知の発信システムの構築
- (3) 電子情報資源を含む総合目録データベースの強化
- (4) 学術情報の確保と発信に関する人材の交流と育成
- (5) 学術情報の確保と発信に関する国際連携の推進

(1)～(3)は対応する委員会が設けられ、各々の役割に(4)学術情報の確保と発信に関する人材交流と育成、(5)国際連携の推進が含まれる構成となっている (図 5)。

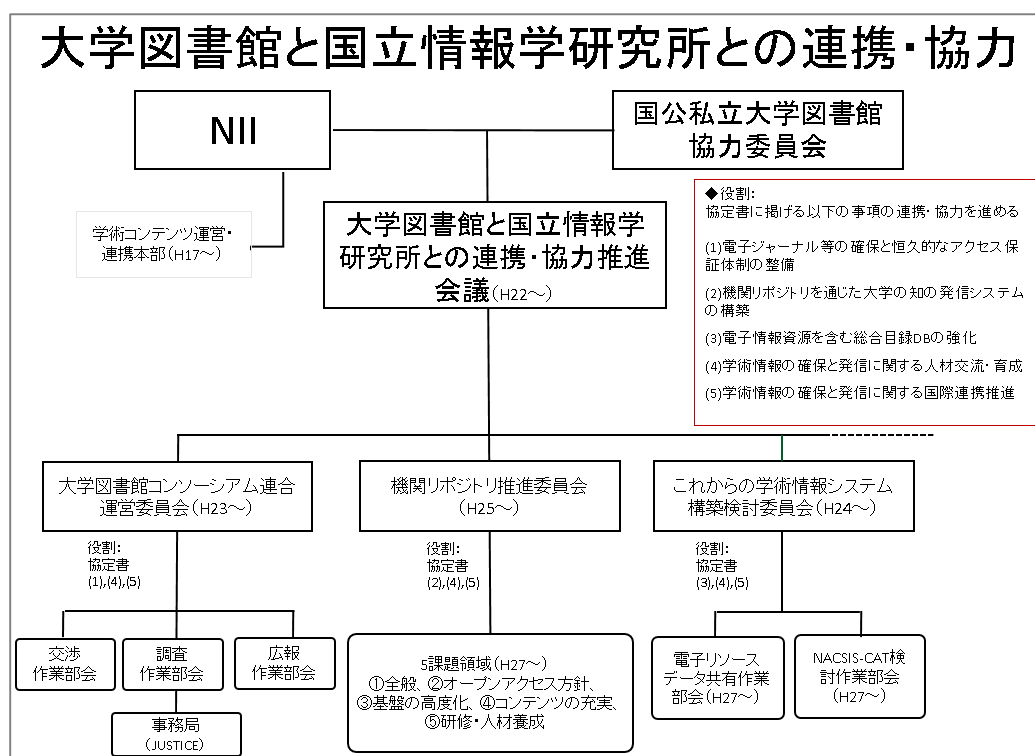


図 5 連携・協力推進会議の構成 (平成 27 年 7 月現在) ²⁷

「大学図書館コンソーシアム連合 (JUSTICE)」²⁸は、NII の実務研修の枠組で事務局に実務研修生を受け入れているほか、雑誌契約担当者向けの研修を行なっている。

「機関リポジトリ推進委員会」²⁹ (以下、「IR 委員会」) は、NII およびデジタルリポジトリ連合 (以下、「DRF」) との協力の下、NII による専門研修の後継を担っている。平成 27 年度は初任担当者向け (5 回)、中堅担当者向け (1 回) の研修を開催した。

²⁶ 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所と国公立大学図書館協力委員会との間における連携・協力の推進に関する協定書 (平成 22 年 10 月 13 日締結)

<http://www.nii.ac.jp/content/cpc/org/pdf/0_kyotei.pdf>

²⁷ 第 10 回連携・協力推進会議 (平成 27 年 7 月 7 日) 配布資料 参考資料 2

<<http://www.nii.ac.jp/content/cpc/documents/index.html#10>>

²⁸ 大学図書館コンソーシアム連合 <<http://www.nii.ac.jp/content/justice/>>

²⁹ 機関リポジトリ推進委員会 <<https://ir-suishin.repo.nii.ac.jp/>>

「これからの学術情報システム構築検討委員会」³⁰（以下、「これから委員会」）は、現在のところ直接的な人材育成は行っていないが、NIIの学術情報システム総合ワークショップの実施に際して、密接に連携している。

3つの委員会に共通するのは、委員会の下に設置されたワーキンググループや作業部会への参加が、中堅や若手職員の課題解決型の実践的な研修の場となっていることである。定型的な業務になっていない新しい取り組みに対する人材育成は、こうした実践の場に参加することがもっとも効果的と考えられる。

このように、NIIと関連の深い課題については、連携・協力推進会議の下で人材育成が図られる体制が既にできつつある。

今後は、大学図書館として必要な全体像を描き出したうえで、NIIとは直接的に関わらない課題の人材育成については大学が主体となって取り組むとともに、国内唯一の情報学の研究所であり、大学共同利用機関であるNIIとのさらなる協力関係を築くことが求められている。

³⁰これからの学術情報システム構築検討委員会 <<http://www.nii.ac.jp/content/korekara/>>

第3章 国立情報学研究所専門研修（図書系）の評価

3-1. 評価にあたっての留意事項

本章では、NIIの2つの図書系専門研修の評価を行なう。

3-2で取り上げる学術情報リテラシー教育担当者研修は、学習・教育支援の理論から実践的スキルまで体系的・総合的に学ぶことができる国内唯一の研修である。平成15年度～27年度までに1,251名の受講があり、担当者育成に大きく貢献した。

3-3で取り上げる学術ポータル担当者研修は、3-4で取り上げる学術情報ウェブサービス担当者研修に変更される前の名称である。受講数は、学術ポータル担当者研修が637名、学術情報ウェブサービス担当者研修が113名で、平成15年度～27年度までにトータルで750名が受講した。

時代の要請に応えるべく、明確な学習目標の設定・カリキュラムの最適化を行っており、内容的には大きく3つの時期に分けられる。平成17年度まではポータル構築のための最新技術や事例報告、企画書作成等で構成された（198名受講）。平成18年度～22年度は内容が機関リポジトリに特化されたが（325名受講）、平成23年度にデジタルリポジトリ連合（DRF）にその内容が引き継がれると、ウェブサービス中心のカリキュラムに一新された（227名受講）。

研修の評価は、ドナルド・カークパトリック（Donald Kirkpatrick）が提唱した「4段階評価モデル」³¹によると、以下の4つの要素があり、それぞれを分析するためのデータ収集ツールが必要である。

- ① 反応（Reaction）：参加者は教育に対してどのような反応を示したか？
- ② 学習（Learning）：どのような知識とスキルが身についたか？
- ③ 行動（Behavior）：参加者はどのように知識とスキルを仕事に生かしたか？
- ④ 結果（Result）：教育は組織と組織の目標にどのような効果をもたらしたか？

本報告書におけるデータ収集ツールは、NII学術コンテンツ課より提供を受けた研修受講生および講師を対象としたアンケート結果（個人情報を除く）と、ヒアリングで得られた受講生および講師経験者に対する調査の結果である。「4段階評価モデル」で言えば①の「反応」を中心とした分析を行なったことになり、②～④の分析はできていない。

今後の専門研修の企画・実施においては、テーマや内容のみならず、インストラクショナルデザインというADDIEモデル（Design：設計→Develop：開発→Implement：実施→Evaluate：評価→Analyze：分析→）を意識した上で、費やすコストに見合った成果が可視化できるような設計が重視されることが望まれる。

³¹ 青木久美子『eラーニングの理論と実践』放送大学教育振興会, 2012.3

3-2. 学術情報リテラシー教育担当者研修の評価

3-2-1. 学術情報リテラシー教育担当者研修の概要

○名称

学術情報リテラシー教育担当者研修

○目的（平成 27 年度）

情報リテラシーとは、情報に関する基礎的な知識・技能であり、情報の「探索・収集」「整理・分析・評価」「表現・発信」までの一連の能力である。本研修では、学術情報リテラシー教育に必要な情報リテラシー全般に渡る知識・技能の修得を目的とする。

○到達目標（平成 27 年度）

所属機関の教育内容へ関与しながら、学術情報リテラシー教育を企画・運営し、所属機関のさまざまな立場の構成員に対して、学術情報を活用する方法についての確かな支援ができるようになる。また、学術情報リテラシー教育への関与を促すことができるようになる。

○受講対象者（平成 27 年度）

図書館等において学術情報リテラシー教育を担当、もしくは 6 か月以内の担当を予定している職員。※過去に学術情報リテラシー教育担当者研修を受講したことがある者は、原則として受講対象としない。

○各年度の定員（開催場所）

平成 16 年度～平成 25 年度 108 名(NII・大阪大学)（※平成 15 年度は施行）

平成 26 年度～平成 27 年度 54 名(NII)

○累積修了者数

1,251 名

○研修期間

3 日間（平成 27 年度の構成：講義 6、グループ討議、全体討議）

○主な研修内容

- ・大学教育の動向
- ・学術情報リテラシー教育の理論と動向
- ・学術情報リテラシー教育における企画・立案、評価
- ・プレゼンテーション技術
- ・教えるノウハウ
- ・グループ討議理論
- ・グループ討議、成果発表

3-2-2. 学術情報リテラシー教育担当者研修の目的

学術情報リテラシー教育担当者研修（以下、情報リテラシー研修）は、大学図書館における学術情報リテラシー教育支援の担当者が身に付けておくべき、理論から実践的スキルまでを体系的・総合的に学ぶことができる、国内唯一の研修である。

情報リテラシー研修は平成 15 年度の試行を経て平成 16 年度から正式に開始され、平成 27 年度までに、全国の国公立大学図書館等から 1,251 名の受講があり、担当者の育成に大きく貢献してきた。

NII の『教育研修事業要綱』（以下、『要綱』）によれば、情報リテラシー研修の目的は次のような変遷をしている。実績を重ねる中で、多様な立場からさまざまな解釈がなされる「情報リテラシー」の定義を明確にすることの重要性が、浮かびあがってきたことがうかがえる。

- ・平成 16 年度～平成 18 年度

学術情報リテラシー教育活動支援の中核的な役割を担う人材を養成する。³²

- ・平成 19 年度～平成 22 年度

学術情報リテラシー教育に係る専門的な知識と技術を修得する。³³

- ・平成 23 年度～平成 25 年度

情報リテラシーとは、情報に関する基礎的な知識・技能であり、情報の「探索・収集」だけでなく「整理・分析」や「表現・発信」をめぐる知識・技能などが含まれる。本研修では、学術情報リテラシー教育に必要な情報リテラシー全般にわたる知識・技能の修得を目的とする³⁴。と、研修の目的が「情報リテラシー」という用語の定義から始まっている。

- ・平成 26 年度～

情報リテラシーとは、情報に関する基礎的な知識・技能であり、情報の「探索・収集」「整理・分析・評価」「表現・発信」までの一連の能力である。本研修では、学術情報リテラシー教育に必要な情報リテラシー全般にわたる知識・技能の修得を目的とする。³⁵

平成 22 年に公表された『大学図書館の整備について（審議のまとめ）』³⁶では、大学（学士課程）が受け入れる学生の情報環境に大きな変化が生じていることが指摘されている。インターネットや携帯電話が当たり前の習慣となり、Facebook、Twitter、YouTube などによる情報発信を日常的に行い、高校では必修の教科として「情報」を履修している学生が、現代の知識社会で生涯にわたって自ら学習し、課題解決を行なうために必要な「情報リテラシー」は、従来のそれが指すものとはおのずから性格が変わってくる。求められる「情報リテラシー」の意義がより広く理解、認識されるようになったことが、研修の目的にも反映されている。

3-2-3. 学術情報リテラシー教育担当者研修のカリキュラム

目的の変遷と同じような傾向は、カリキュラムの変遷にも表われている。平成 15 年度以降しばらくは、「情報探索法」、「情報検索ツールの紹介」、「電子ジャーナルの解説」、「教材の作成」、「プレゼンテーション技法」など、情報の「探索・収集」や講習会実施のスキル習得に関わる講義が主であった。平成 21 年度から「大学における教授法のノウハウ」「学術情報リテラシー教育と評価」が、平成 22 年度には「大学の教授法

³² 『平成 16 年度教育研修事業要綱』 p.19、『平成 17 年度教育研修事業要綱』 p.18、『平成 18 年度教育研修事業要綱』 p.22

³³ 『平成 19 年度教育研修事業要綱』 p.24、『平成 20 年度教育研修事業要綱』 p.24、『平成 21 年度教育研修事業要綱』 p.26、『平成 22 年度教育研修事業要綱』 p.26

³⁴ 『平成 23 年度教育研修事業要綱』 p.26、『平成 24 年度教育研修事業要綱』 p.26、『平成 25 年度教育研修事業要綱』 p.22

³⁵ 『平成 26 年度教育研修事業要綱』 p.22、『平成 27 年度教育研修事業要綱』 p.28

³⁶ 10 に同じ

改善と学習支援型図書館」「大学における初年次教育の動向」が始まり、学習・教育理論や学術情報リテラシー教育の企画・立案方法、背景となる大学教育の動向、評価も含めた活動サイクルの考え方など、学術情報リテラシー教育の意義そのものを学ぶものへとシフトしてきている。一方で、平成 24 年度にはカリキュラムから CiNii をはじめとする文献情報検索ツールの説明のコマがなくなった。

学術情報リテラシー教育を、大学図書館に改めて強く求められている「学習・教育支援」という役割の一環として明確に位置づけ、それを実現するために必要な知識・技能はもちろんのこと、取り組みの前提となる理念、体制、考え方なども包含した内容へと変わってきたと言えるだろう。

3-2-4. 学術情報リテラシー教育担当者研修の受講生アンケート結果

平成 24 年度～平成 26 年度の受講者アンケートでは、各講義、グループ討議の評価を平均すると 5 段階評価の 5 (参考になった) は 60～70% である。評価の 4 も含めると約 86～90% となり、満足度の高さを示している。また、年々この数値は上昇しており、平成 26 年度は 4 以上の評価が、約 91% であった。これは、前述のように毎年、講義の内容やプログラム構成などを検討し、改善すべきところは改善するなどして、より受講生のニーズに沿った研修を提供するよう、講師陣と NII が取り組んできた成果だと思われる。また、導入から、各講義、グループ討議、まとめの全体討議までバランスよく構成されており、受講生にとって受け入れやすいカリキュラムであったことが、受講生のアンケートから見受けられた。

情報リテラシー研修は、ほぼ毎年、1～4 割定員より多い応募があり、参加希望の高さがうかがえる。平成 26 年度から 2 会場から 1 会場となり、定員も 108 名から 54 名となった。平成 26 年度は申込み倍率が 1.39 で、平成 18 年度以降で最も高い数値となっており、約 20 名が受講できなかった。

図書館職員の減員など、図書館を取り巻く状況がますます厳しくなり、自館での OJT や各地区の協議会等の研修事業の実施が難しい状況の中、このように体系的・総合的に学ぶことができる研修は、学習・教育支援の担当者にとって貴重な機会である。今後、学習・教育支援において図書館が求められる役割がますます大きくなる状況の中で、必要性が強まっていくと考えられることから、e-Learning を含め、研修の形態も考えながら、受講希望者の多くが、希望する時期に参加できるような研修プログラムを作成する必要がある。

3-2-5. 学術情報リテラシー教育担当者研修の各講義について

○「学術情報リテラシー教育の理論と動向」

学術情報リテラシー教育を担当する上で、その定義、理論、方向性を把握、再確認することは根幹となることであり、専門研修として今後も必要と考えられる。

担当講師による受講生の緊張感を和らげる講義の進め方も、受講生に好評であることから、研修効果に大きく作用していることがわかる。プログラム構成、講師の進め方等によっては、教材での学習のみでは得られない充実感が得られる可能性がある。

受講者アンケートによると「研修の導入として」「その後の講義の理解を深める上で」有効だったという意見が多くみられ、体系的に進める集合研修における最初の講

義として適した内容であることがわかる。

一方で内容としては、適切な教材、講義資料が提供されれば自主学習が可能とも考えられる。

○「学術情報リテラシー教育における企画・立案」

学習理論に基づいたプログラムをいかに学術情報リテラシー教育の実践の場で展開していくかを、理論から実践まで学ぶことができ、アクティブ・ラーニング支援がますます学習・教育支援の場で求められていく状況の中で、専門研修として必要な研修である。

なお、教育プログラムの企画等については、実際にワークショップ等を体験することによって学習するとさらに効果的である。受講生からは「具体例が大変参考になった」「実例のため、とても説得力があり、実践的であった。」等、理論ばかりでなく具体事例を交えた講義として好評であったことから、教育プログラムの紹介と今後の展開については、別途蓄積・公開できるしくみがあると有効と思われる。一方で、「耳慣れないカタカナ語が多く、理解するのが大変」等の受講生からの声もあり、また講師アンケートからも「学習理論や評価などは新人/新任には難しい内容と感じる」とあったため、新人等を含めた研修とするならば、事前課題での予習を前提とする等、受講者の理解を深めるための方策が望まれる。

○学術情報リテラシー教育における PDCA サイクル設計（デザイン手法）、評価方法

既に学術情報リテラシー教育に取り組んでいる職員にとって必要と考えられる、PDCA サイクル、ADDIE モデルの理論や、ループリックの作成などについて、講義と実習を行なった。開始当初は、「評価」に対する必要性が理解されにくい状況であり、講師からも「新人には難しい」「受講者が研修内容や研修内で考えた業務改善案などの程度現場に反映できたかが気になる」との声があった。しかし、評価の必要性や注目度が年々高まってきたことに加え、講師が使用する用語を工夫するなどしたことで、受講生からの評価が平成 26 年度には 5 の評価が 75%にまで向上し、満足度の高い講義となった。

○教育工学に立脚した学生の学びを促す教え方とその具体的な手法

学術情報リテラシー教育の内容の改善にあたって、教育工学の見地から大学生に効果的な教授法に関する理論や具体的な手法を学ぶことは非常に有効であり、今後「教育」としての品質を高めていくためには不可欠と言ってよい。特に、アクティブ・ラーニングの支援がますます学習・教育支援の場で求められていく状況の中、受講生が実際にアクティブ・ラーニングを体験し学ぶ研修は、効果が期待でき、今後も専門研修として継続する必要があると思われる。

○資料作成法を含めたプレゼンテーションの具体的スキルやポイント

プレゼンテーションスキルは、学術情報リテラシー教育にのみ求められるものではなく、別途さまざまななかたちでの学習の機会が存在するため、NII が専門研修として実施する必要はないと思われる。ただし、学習・教育支援にテーマを絞り込んだプロ

グラムで他の講義と組み合わせて受講生に体験させるものであるならば、集合研修としての効果が期待できる可能性がある。

○学術情報リテラシー教育における教員と図書館員の連携 教員へのアプローチ、ニーズの把握

大学教育改革の背景の理解、大学のディプロマポリシーを意識した学習・教育支援など「大学の中における図書館の役割」を意識した上の活動の重要性を認識するのに有効であり、今後ますます教員との連携が求められる状況の中では特に必要な研修である。

一方で、講師から「受講生には前提として自学の教学体制に関する基礎知識、高等教育界の動向に関する知見がないように見受けられる」との指摘があり、受講者アンケートからも多少消化不良気味の印象を受ける。事前課題での予習や事後のフォロー、あるいは受講条件の見直しなどを行なうことにより、さらに研修効果が高まると思われる。

○現場スタッフによる事例報告、問題提起

専門研修の内容としては必須ではないかもしれないが、研修プログラムの中に現場サイドからの事例報告及び問題提起があると、モチベーション向上につながる。「立ち位置が違う見方をする方の講義もとても参考になった」「現場で実践できそう」など受講生のコメントからも効果的な講義であることがわかる。また、他大学の事例を知りたいという要望が受講生から多くあがっているが、このことについては、他の方法（web上で事例公開等）で、それを共有することは可能であると考えられる。実現すれば受講生に限らず、広く全国の図書館員に共有できるためさらに有効であると言えるだろう。情報リテラシー教育に関する事例や教材の蓄積、共有については、過去にいくつかの大学図書館で取り組みが見られたが、素材が十分に集まらず、人的リソースや共有システムの維持管理等の問題もあり、長期間にわたる継続には至らなかった。今後、検討する際には、素材提供の動機づけやシステム（共有のためのプラットフォームおよび運用コミュニティ）の持続可能性を重視して考えるべきであろう。

○グループ討議

専門研修の内容としては必須ではないかもしれないが、集合研修を実施するならば、満足度が高いプログラムとなることが、受講生アンケート等から読み取れる。他大学との課題の共有へ解決への検討をアクティブ・ラーニングを体験しながら行なったことが、モチベーションの向上につながるなどの効果をもたらしている。

3-2-6. 学術情報リテラシー教育担当者研修の今後の課題

受講対象については、「図書館等において学術情報リテラシー教育を担当、もしくは6か月以内の担当を予定している職員」とし、実務経験者から新人までと比較的幅広い対象となっている。このため、全くの新人から実践を積んでいる受講生まで受講することになり、講師側から「新人/新任を対象とするのであれば、もっと噛み砕いて伝える必要があるかもしれない」、「受講生が初学者から、ある程度実践を積んで問題

意識がある人との差がますます開いている」「受講者の実践のレベルがまちまちであることが難しい」等のコメントが多く寄せられ、知識や経験のレベルが異なる受講生を相手に講義をすることの難しさを多くの講師が、感じていることを読み取ることができる。また、その傾向が年々強くなっているようにアンケートから推測できる。さらに、「受講生が参加大学の委託スタッフで、図書館現場の技術提供のみが契約内容なのであれば、この辺りまで求めるのは難しいのかもしれない」「受講生のバックグラウンドや状況がわからないので、説明が適切か、わかりやすいかわからない」といったコメントもあり、委託スタッフ等を含めた受講生の多様化についても研修プログラムを見直すうえで、重要なポイントであると思われる。

このような状況の中、「初級と応用編、テーマごとにもっと深く学ぶような構成で授業デザイン、評価について、概略としてだけでなく、実践的に学ぶ機会があってもよいのではないか」「理論的なことを学ぶ初級編と、授業について考える上級編があっても良いかなと初めて思った」「中堅職員向けのステップUP研修のような企画があるといい」といった提案が講師から寄せられている。今後の研修については、受講対象を見直し、その上でコースを分けたり、事前課題を与えたりするなどの方策をとることが必要であると思われる。たとえば、「大学図書館近畿イニシアティブ³⁷⁾」の研修では、初任者（経験年数3年未満）と中級者（経験年数3年以上等）を分け、隔年で開催している。また、講義内容もさることながら、講義の進め方も、プレゼンにも定評がある講師の講義は、その点でも多くの受講生から「プレゼン方法も非常に参考になった」等のコメントが寄せられ、講義以外にも注目していることがわかる。

そのほか、プログラムの中で、部分的ではあるが明らかに重複していると感じる講義もあったようだ。講師からは「アクティブ・ラーニングの部分が他の発表者と重複していた。講義間の内容について、カリキュラムマップを作成し、内容の振り分けや調整をしてもよい」「全体的な内容のすり合わせが事前になされていないので、この研修の目標が講師間で確認ができるような流れを作ってほしい」といったコメントもあり、研修を実施する際は、全体を通して講師間で内容の調整を行えるようなしくみを作る必要がある。

3-3. 学術ポータル担当者研修の評価

3-3-1. 学術ポータル担当者研修の概要

○名称

学術ポータル担当者研修

○目的（平成27年度）

*以下、この名称で開催された最終の回である平成24年度の要綱から抜粋

ICT（情報通信技術）をめぐる環境の変化は、図書館サービスに影響を与えつつあり、ブログ、Twitter、Facebookなどのソーシャル・ネットワーキング・サービスを活用する事例、ディスカバリー・サービスを導入する事例も出てきている。平成24年度は、最新のWeb技術やコンテンツ、サービスに関する知識を習得する研修とし、そ

³⁷⁾ 大学図書館近畿イニシアティブ <<http://kinkiinitia.org/>>

れらを活用した新たな学術情報の提供・発信サービスの企画力を身に付ける契機とする。

○到達目標

最新の Web 技術や情報サービスの概要を理解し、所属機関において必要とされる新たな学術情報の提供・発信サービスを企画立案できるようになる。

○受講対象者

(1) 所属機関

大学、教育・研究機関等（大学、短期大学、高等専門学校、大学共同利用機関法人、大学校、独立行政法人、施設等機関、特別の機関、国立国会図書館等）。

(2) 担当業務

学術情報の提供・発信サービスを担当、もしくは 6 か月以内の担当を予定している職員。

※過去に学術ポータル担当者研修を受講した者も受講対象者とするが、受講者選考時に優先順位が下がる場合がある。

○受講の前提となる知識

所属機関における学術情報の提供・発信サービスの概要を把握している。

○定員

各回 30 名（平成 18 年度、平成 19 年度は 1 機関あたり 2-3 名）

○累積修了者数

637 名（H15-H24）

○研修期間

3 日間

○主な研修内容

- ・ネットワーク環境における学術情報サービス・コンテンツ流通の最新動向
- ・最新の Web 技術の動向と学術情報サービスへの応用
- ・各種メタデータとデータ交換
- ・各機関の事例報告
- ・グループ討議、成果発表

3-3-2. 学術ポータル担当者研修の目的

学術ポータル担当者研修は、平成 15 年の国立大学図書館協議会の研修事業特別委員会からの要望を受けて開始され、平成 25 年度には「学術情報ウェブサービス研修」と名称を変更した。同協議会の研修プログラム再構築プロジェクトチームの報告の中では、「学術ポータル担当者（デジタルライブラリアン養成）研修」と表記されており、内容が多岐に渡ることから 2 コースでの実施が想定され、同報告書内での具体的な提案内容は以下のとおりであった（資料より抜粋）。

①学術ポータル担当者（デジタルライブラリアン養成）研修 I

- ・学術ポータルの基礎的及び最新動向についての理解
- ・図書館電子サービスの最新動向についての理解

- ・ NII (GeNii、メタデータ構築事業、紀要ポータル) 及び JST (J-STAGE、ReaD 等) の提供システムについての理解
- ・ Web サイトの構築と運用についての理解

②学術ポータル担当者（デジタルライブラリアン養成）研修 II

- ・ 機関リポジトリの基礎的及び最新動向についての理解
- ・ デジタル情報の形式 (テキスト、画像、マルチメディア等) ・ 記述言語 (XML/XSLT、SGML 等) についての理解
- ・ デジタル情報システムに係わるプロトコル (Z39.50、HTTP、ISO-ILL、NCIP、Shibboleth 等) についての理解
- ・ デジタル情報組織化のためのメタデータ (DC、EAD、METS、CIMI、BIB-1、RDF、OAI-PMH 等) についての理解
- ・ デジタル情報のリンク方式についての理解 (CrossRef、DOI、OpenURL 等)
- ・ デジタル情報のアーカイブについての理解 (OAIS、FEDORA 等)

実際に開催された研修は 1 種類であったものの、試行を経て平成 16 年度から正式に実施された。最新技術の習得を目的としていたことから、情報環境の変化等に対応しカリキュラムの見直しが頻繁に行なわれた。平成 16 年度、17 年度は当初の構想に近いカリキュラムで、ポータル構築のための最新技術の紹介と、各大学での事例報告、企画書作成等で構成されていた。

平成 18 年度にはカリキュラムが機関リポジトリ一色になり、NII の機関リポジトリ構築事業、海外の事例紹介、著作権の処理等といった構成になった。その後、コンテンツの収集やシステム構築実習が含まれるなど若干の修正を加えながら継続されたが、平成 22 年に国立大学図書館協会から改めてリポジトリ構築を担う人材育成の継続について要請があったことを受け、平成 23 年度から NII の「学術機関リポジトリ構築連携支援事業」による支援の一環として、DRF により「機関リポジトリ新任担当者研修」及び「機関リポジトリ中堅職員担当者研修」が開催された。それを機に、学術ポータル担当者研修はウェブサービス中心のカリキュラムに一新され、実施は外部業者に委託された。同時に実施形式が「講義中心から実習（ワークショップ）中心」へと変更され、従来の研修カリキュラムに見られた高度な技術要素の追求を少なくとも本研修内においてはほぼ排除し、その分、受講者が属する組織内外の技術者や開発者と対等にコミュニケーションできる知見、技能、経験の習得、特に実践的ワークショップへの主体的参加による習得を全体的なコンセプトとして設定し、座学からの脱却を図っている。

一方、DRF による 2 つの機関リポジトリ研修は、平成 26 年度から実施主体が機関リポジトリ推進委員会へと移行し、平成 27 年度は新任担当者研修を NII の「JAIRO Cloud 講習会（平成 24 年度から実施）」と合同で開催するに至った。

学術ポータル担当者研修という名称のもとに実施された研修ではあるが、内容は前述したとおり大きく 3 期に分けられる。次節ではそれぞれの期間のカリキュラムのうち特徴的な内容について受講者のアンケートを中心に見ていきたい。

3-3-3. 学術ポータル担当者研修の各講義について*各期の主たるもののみ

①I 期 (平成 16~17 年度)

*この期間は講義ごとのアンケートがないことから、カリキュラムの概要を記した後、まとめて評価する。

○ポータルの最新技術解説

正式開催となった平成 16 年度の初日、午前中のコマである。この講義では XML、SOAP、OpenURL、OAI-PMH、Z39.50 等について外部システム業者から招いた講師が解説を行なった。

○ポータルの最新技術応用

OAI-PMH による NII メタデータ活用、SOAP による GeNii のインテグレーション、OpenURL 活用例、google Web-API 等について、大学図書館、NII、外部システム会社の講師により解説を行なった。

○学術ポータルのための連想的情報アクセス技術

NII の研究者による解説。

○大学図書館ポータルの現状

全体の状況を概説した後に、複数の大学図書館からの事例報告が行なわれた。

○企画書作成

2 日目の最後のコマで、企画書作成のポイントをまとめた講義を行い、3 日目は午前午後とも企画書作成と発表に費やした。

研修のカリキュラムとしては、デジタルライブラリアン養成を掲げたとおり、内容・構成・講師とも最先端の技術を余すところ無く紹介し、即実践に繋がるような研修を目指した意図が汲み取れる。それゆえに、受講者の持つ知識及び経験の違いにより、評価は大きく分かれてしまう。アンケートからは「個々の技術をもう少し詳しく」「上級者向けの研修も開講して欲しい」「非常に充実していた」という声がある一方、「一部高度な内容があった」「基本的な知識が足りなかった」「聞いているのも辛い」という評価も目立ち、理解度についての 5 段階の評価において「理解できなかった」寄りの 2 段階に 6 割近くもの受講者がチェックするという講義さえあった。

翌 17 年度の実施においてはこれらの改善が図られ、概論を充実させるとともに、技術的な事項を各館の事例報告の中で紹介するという手法に変更したことで理解度は上昇した。ただ、実施側の反省点として「研修対象を明確にし、それに合わせたカリキュラムを早めに決定する」「講師との事前調整を図る」などが挙げられており、運用サイドとしても当初の目的とのすり合わせに苦慮していたことが分かる。結果として、この研修が当初目指した目標到達には課題が多く残ってしまったと言える。

②II 期 機関リポジトリ特化の内容 (平成 18~22 年度)

○機関リポジトリ概論

この名称では、II 期を通じて開催されている (平成 20 年度を除く)。平成 20 年度は、この概論が中断された代わりに研修 2 日目に「機関リポジトリシステム概論」が追加され、初日の 1 コマ目は概論的な役割も持つ「学術情報流通における機関リポジトリ」に入れ替わった。翌年からは、これらに加え、機関リポジトリそのものの概論

も初日午後に復活している。復活後は、リポジトリ構築に関する具体的な手順を含めた内容となり、他の概論的講義との差別化が図られた。

○機関リポジトリと著作権

著作権に関する講義は平成 18 年度から継続して開催されており、開始時は 90 分のコマに過ぎなかったが、翌平成 19 年度には演習を含みながら 2 日目のほぼ全部を使うなど、コンテンツ形成に向けての基礎知識に重点を置き始めたことが分かる。受講者からは「一番不安に思っている著作権処理について具体例を交えた分かりやすい講義だった」「まさに実務でぶつかっているところでした」「独学でわからなかった部分が解消できた」など高評価のコメントが並んだ。

○機関リポジトリの導入戦略

平成 19 年度、平成 20 年度に開講され、導入時に留意すべき事項などを中心に解説を行なった。意図どおり、受講者からは「導入に関してのノウハウが理解できた」「実践的な手続きがわかった」等のコメントが目立った。

○機関リポジトリのコンテンツ形成

平成 19 年度から「機関リポジトリの導入戦略」とともに独立したコマとなった。平成 21 年度からは導入戦略が消え、この講義が「コンテンツ収集戦略」へと変更された。システムは導入したものの、コンテンツ登録増加が次なる目標となった多くの館にとってタイムリーな内容であったことが、受講者からの「現在一番欲しい情報でした」「先行大学の具体的な戦略が聞けて大変参考になりました」等のコメントに表れた。

○機関リポジトリと研究インパクト

研究者から見た機関リポジトリについては、初回の平成 18 年度からカリキュラムに組み込まれ、平成 20 年度からは「研究インパクト」の語を含んだ名称となった。「教員への説得材料にとっても役立つ内容」「どのような反響や効果があったかについては、非常によい情報だった」と受講者から高い評価を得た。

○機関リポジトリ構築を経験して

各館のリポジトリ構築に関する事例報告は、平成 18 年度から継続して行なわれていたが、この名称となったのは平成 20 年度からである。

II 期の受講者の評価としては、具体的な事例に基づく講義が多かったこと、また参加者の多くが実際にリポジトリ担当者または今後関わる職員ということもあり「すぐに役立ちそう」「失敗例も含み、具体的にわかってよかった」「構築にかかわる幅広い業務（システム構築・広報・著作権等）について知ることができてよかった」など、初回の平成 18 年度実施時から高評価であり、理解度も全期間・全講義を通じて 5 段階評価のうち低評価 2 段階を合わせても 3% 程度と、安定して高かった。

③III 期 ウェブサービスに内容変更（平成 23～24 年度）

前述したように、機関リポジトリに関する研修実施が DRF に移行したため、学術ポータル担当者研修としては大きな見直しが行なわれた。変更後のカリキュラムについては、研修の名称が学術情報ウェブサービス担当者研修に変わっても継承されたことから、個々の評価は次節にまとめて記載する。

3-4 学術情報ウェブサービス担当者研修の評価

3-4-1. 学術情報ウェブサービス担当者研修の概要

○名称

学術情報ウェブサービス担当者研修

○目的（*以下、最終の回である平成27年度の要綱から抜粋）

ICT（情報通信技術）をめぐる環境の変化は、学術情報サービスに影響を与えつつある。TwitterやFacebookのように事実上のプラットフォームとなりつつあるソーシャル・ネットワーキング・サービスが大きな影響力を持っており、他方、各大学・研究機関と国立情報学研究所との大規模な連携を前提とする学術情報基盤プラットフォーム（例：CiNii、機関リポジトリ、学術認証フェデレーション、電子リソース管理ツール等）も定着、あるいは出てきている。

また、図書館におけるサービスも、従来の“紙資料提供・来館型”から、“電子資料提供・非来館型”への比重が高くなり、情報技術に対する理解は不可欠である。

これらの動向を踏まえたうえで、平成27年度の本研修における目的は次のとおりとする。最新のウェブ技術やコンテンツ、サービスに関する知識を修得し、それらを活用した新たな学術情報の提供・発信サービスの企画力を身に付ける。

○到達目標

最新のウェブ技術や情報サービスの概要を理解し、所属機関において必要とされる新たな学術情報の提供・発信サービスを企画立案できるようになる。

○受講対象者

(1) 所属機関

大学、教育・研究機関等（大学、短期大学、高等専門学校、大学共同利用機関法人、大学校、独立行政法人、施設等機関、特別の機関、国立国会図書館等）。

(2) 担当業務

学術情報の提供・発信サービスを担当、もしくは6か月以内の担当を予定している職員。

※過去に学術情報ウェブサービス担当者研修（平成24年度までの旧称「学術ポータル担当者研修」も含む）を受講したことがある者も受講対象者とするが、受講者選考時に優先順位が下がる場合がある。

○受講の前提となる知識

所属機関における学術情報の提供・発信サービスの概要を把握していること。

○定員

平成25年度 60名

平成26年度 30名

平成27年度 30名

○累積修了者数

113名（H25-H27）

○研修期間

3日間

○主な研修内容

・ウェブでの学術情報サービス・コンテンツ流通の最新動向

- ・最新のウェブ技術の動向と学術情報サービスへの応用
- ・各機関の事例報告
- ・グループ討議、成果発表

3-4-2. 学術情報ウェブサービス担当者研修の目的

学術情報ウェブサービス担当者研修は、学術ポータル担当者研修から名称変更して平成 25 年度から平成 27 年度まで開催された。企画・運用が外部委託による実施であることは III 期から変わらない。前節で記したように、名称変更前の平成 23 年度からすでに研修全体のコンセプトに大きな変更があり、高度な技術要素の習得を目指すのではなく、技術者等と対応にコミュニケーションできる知見・経験を、実践的ワークショップへの主体的な参加によって習得を目指す内容となっている。大学図書館の現場において、非常勤職員の割合の増加、業務委託などの進行によって、少し前までのように大学図書館職員自らが技術的な細部まで学び、業務を支える時代ではなくなってきたことに対応しようとする変更と受け取ることができる。現場の変化により、必要なスキルはプログラムそのものではなく、望ましいサービスを描く企画者として、技術者または開発者に正しく要望を伝えるスキルへと変わった。

「教育研修事業要綱」によれば、平成 25 年度の開始時から平成 27 年度まで「最新のウェブ技術やコンテンツ、サービスに関する知識を修得し、それらを活用した新たな学術情報の提供・発信サービスの企画力を身に付ける。」ことが一貫して目的とされている。その前段に、各実施時期における情報環境の変化等が背景として述べられている部分がある。まだ学術ポータル担当者研修であった平成 23 年度には「ブログやツイッターなどを活用する事例が増え」との表現だったが、翌平成 24 年度には「ブログ、Twitter、Facebook などのソーシャル・ネットワーキング・サービスを活用する事例、ディスカバリー・サービスを導入する事例も出てきて」に変わり、さらに翌年には「Twitter や Facebook のように事実上プラットフォームとなりつつあるソーシャル・ネットワーキング・サービスが大きな影響力を持っており、他方、各大学・研究機関と国立情報学研究所との大規模な連携を前提とする学術情報基盤プラットフォーム（例：CiNii、機関リポジトリ、学術認証フェデレーション、電子リソース管理ツール等）も定着」という、平成 27 年度まで続く表現に変化している。さらに情報に関する変化に留まらず、平成 26 度からは「また、図書館におけるサービスも、従来の“紙資料提供・来館型”から、“電子資料提供・非来館型”への比重が高くなり、情報技術に対する理解は不可欠である。」と大学図書館全体を巡る状況についても言及されている。

この研修が、時代に合った、適切な企画力を持った人材を育成しようとする明確な意志を持ち、カリキュラムや研修方法に至るまで不断の見直しを図っていたことがわかる。学術情報ウェブサービス研修に名称を変更した平成 25 年度以降の申込み倍率は、ほぼ 1 倍のまま横ばいである。平成 26 年度でも 1.4 倍の倍率があった学術情報リテラシー研修と比較すると、需要は落ち着いているように見える。しかし、工夫を重ねてきた研修自体は高評価であったことを考慮すると、集合研修への参加機会を絞らねばならない各館の状況の中で、他の研修が優先された結果とも推測できる。

次節では、具体的にどのようなカリキュラムによって人材育成を図ろうとしてきたのか、またそれに対する受講者の評価について講義ごとに見ていく（以下は主として平成 26 年度のアンケートから、一部については平成 27 年度実施回から拾った）。

3-4-3. 学術情報ウェブサービス担当者研修の各講義について

○学術情報流通の現状と課題（ウェブと学術情報サービス）

大学図書館をはじめ、学術情報を提供してきた各機関が取り組んできたサービスを概観し、ウェブサービスの進化を合わせて理解しながら今後の方向性を考える内容である。アンケートには「新しい Web サービスの知識を仕入れることができた」「年々移り変わる状況を具体的に聴け、整理する良い機会」といった意見が目立ち、通常の業務の中では把握しきれない状況を概観できることが評価されている。ウェブサービス全体の進化の状況を学ぶなどして視野が広がったことが誘因の一つかと推測されるが、「大学や高等教育界全体のレビューがこの研修のスタートには必要なのでは」といった意見も見られた。また、事前課題図書が指定されたことに対しては「学術情報流通の現状について予め知ることができ、短い講義時間だったが十分であった」と、講義への理解の補助として効果があったことを窺わせる意見があった。

受講者による 5 段階評価のうち、高評価寄りの「4」までを合わせると 80%近くが「参考になった」と評価しており、学術情報サービスの主たるプラットフォームであるウェブサービス関連の情報は、今後も需要は高いと考えられる。また、大学図書館界において業務への関わりが深く、かつ多くのウェブサービスを実際に提供している NII の講師による講義だったことも、高評価に繋がった要因の一つと言えるだろう。

講義内容は、大学図書館の職員全員の業務に少なからず関わってくるものであり、職場を空けられる人的余裕と経費の面から研修参加を見送らざるを得ない職員にも広く学ぶ機会を提供すべきであろう。

○学術情報ウェブサービス担当者研修を振り返って

前年度の受講者が自らの受講体験を話し、成果を高めるためのこの研修への臨み方や、受講後の業務への活かし方などを学ぶことができる。アンケートからも「期待と緊張が高まった」「グループワークに臨み易かった」との声が聞かれた。受け止め方によっては「大変な研修であることを煽りすぎ」「妙なプレッシャーを感じた」というものもあり、「研修での成果や、その後の成長について」の話を期待したいとの意見もあった。

グループワーク中心で、主体的に関わることが期待される研修であることから「取り組み方に対する意識」を受講者全員で共有することを重要視したための講義と言える。この研修の組み立ての中では、本編への準備という位置付けであろう。

○サービスの企画

一般的なサービスを企画する上での、基本的な考え方を学ぶことができる。アンケートからは「企画の基本的なステップの解説を聞いて、役に立ちました」「具体的な業務提案・企画の方法の重要性を強く認識した」と、講義の意図が伝わっている様子が見て取れる。一方で「図書館業務だけでなく、仕事に携わる人全般に役立つ情報」「昨

年の資料を読んで予想はしていたが、実際に話を聞いて納得した」と、大学図書館における専門研修や集合研修以外での習得の可能性について言及する意見もあった。

○サービスの設計と仕様策定

検討チーム内で認識を共有するスキル、要求をまとめるスキルについて学ぶことができる。アンケートでは「民間では実践されていても、教育機関など公共機関ではゆるくなりがちな仕事方法・手法を問い直す良い内容」「自分たちの考えを人にいかに説明するか、その大切さが印象に残った」等、業務の中で取り組んではいるものの、改めて学ぶ機会がなかった内容を評価している。前述の「サービスの企画」に比べて具体的な内容となっていることから、「(仕様策定などの業務を)知っている人と知らない人の落差が大きい。別の講座が必要では。」と受講者の経験のバラつきに課題があることを指摘する意見もあった。

受講者による5段階評価では、「4」までを合わせると90%近くが「参考になった」と高く評価しており、必要とされているスキルであることが分かる。この傾向は「サービスの企画」でも同様である。

双方とも、大学図書館固有の業務スキルというわけではないが、今後の図書館運営や仕事の進め方の変化に対応するための、新たな基礎知識の一つとして需要が見込まれる。

○私が実践した学術情報ウェブサービスの構築

大学図書館職員等、個人としての取り組みの紹介。アンケートでは「実際に活用されている方の話は貴重」「動画など、さまざまな取組みの実例を見ることができ、今後の参考となった」と、好意的に受け止められている。

受講者による5段階評価の「4」までを合わせると、3件の事例紹介の平均で80%近くが「参考になった」と評価しているが、最高評価「5」の割合は「サービスの企画」等と比べると半分程度となっている。サービスの企画の基礎知識に関しては、受講者が実際に活用できる場面を思い描けたことに対し、これらの事例紹介は参考にはなったものの、実際に自らの業務としてはイメージしづらい点があったのかもしれない。アンケートで「ソーシャルメディアについては当館では利用に制約があり、業務に活かせるかは機関により異なるのでは」との懸念も示されたほか、事例の中に従来型の「図書館員が単独で取り組んだ自作プログラム」等も含まれていたことから、直前までの「チームで」「外部の業者にも分かり易く説明する」などのスキルと若干の齟齬があったことによる違和感が影響した可能性もある。

「安価で気軽に始められそう」との感想もあった動画作成について、発表者自身「ある程度手間はかかるので、外注とどちらがよいか要検討」とコメントを入れていることもあり、人的支援が少ない職場が増えている現状で、今後も研修の場を設けてまで類似の取組みを推奨していくのかという課題も残る。

○グループ討議・グループ発表

この研修の目玉であり、受講者のコメントでも「ワークショップのさまざまな手法について体験しながら学べた」「もっと討議の時間が欲しい」「発表にもっと時間をか

けて」等、この時間が充実していたことを窺わせるものが目立った。一方で「技術的な話をもっと欲しかった」「具体的な話を」といった、実際の業務に即活用できる知識・技術を求める声も少なくない。この研修はそこを意識的に排除し、技術的な事項への要望については「別研修とするべき」というスタンスで臨んでおり、それについては要綱にも明記してある。ただ、アンケートにあった「5年後、10年度の学術情報をとりまく状況に見通しを持ちたい」との思いから受講した職員にとっては「一定の成果はあったが、それを習得するためだけであれば3日間という日数やワークショップ形式の実習は不要」と受け止められた。ミスマッチによる結果ではあるが、NIIが実施する研修であることから「グループワークの体験メイン」と断っても、ある程度実践的かつ技術的な知識及びスキルの習得を期待したことが読み取れる。

今後、主として濃密なグループワークを中心に「参加者同士の関係が密になり、研修後の相互のフォローアップを行えるコミュニティを形成する」ことを目的にするのであれば、NIIが主催する必然性はないだろう。もちろん、研修の中で重要視された、実際に企画を考えること、意見を出し合う等のスキルは今後も重要性を増すと考えられる。求められる知識やスキルを大学図書館に特化する必要がないのであれば、これまでとは異なった形での学ぶ機会を考えていかねばならないだろう。

3-4-4. 学術ポータル担当者研修・学術情報ウェブサービス担当者研修の今後の課題

平成15年の研修プログラム再構築プロジェクトチーム検討報告に「大学図書館は今後も先進的なデジタル・サービスに関する技術・市場動向をリアルタイムで正確に把握し、学内のニーズを踏まえつつ、新たなサービスの展開を図っていくことが必要である。」と記述されているとおり、当研修はカリキュラムや実施方法を固定することなく、本来の目的を果たせるよう見直しを重ねてきた研修と言える。実施について、企画から運営まで外部業者に委託したことも意欲的な取組みのひとつで、頻繁なカリキュラム変更や実施方法の見直し等、業者ならではの細やかな対応が受講者の満足に繋がったと考えることができる。

当初の提案で「デジタルライブラリアン養成」を掲げ、最新かつ広範な技術と知識の習得を目指して開始したことは、大学図書館に必要な人材を明確に示すことにもなり、その後の国内の機関リポジトリの充実ぶりに代表されるような大きな成果に繋がったと評価することができる。

一方で、研修内容は大学図書館職員に必要な固有のスキルや知識を素材にしつつ、コミュニケーション・スキルや企画能力重視へと変わってきた。受講者アンケートでも「他機関の職員と情報交換できる」「グループワークの手法を体験できる」「プレゼンなど通常業務の中で体験できないことが体験できる」を評価するコメントが目立ち、現時点で、あるいはここ数年は支持される種類の研修であることがわかる。

ただし、そういった内容が主として求められているのであれば、実施主体や実施方法については従来どおりである必要はないとも言える。特に、実施主体については、研修開始当初とは異なり、NIIでなくてはならない状況とは言えない。

NIIに対しては、最新の学術情報を巡る話題、図書館業務に直結するNACSIS-CAT/ILLや、機関リポジトリ等の体系的な動向に対する話題の提供が求められてきた。これはNIIからの発信に意義があり、今後も望まれるが、より多くの大学図書

館に情報を行き渡らせるためには、動画配信等、職場を離れずに済み、経費負担も少なくて済む方法による実現も考慮されることが望ましい。あるいは、もっと密に大学との意見交換が必要であれば、そうした場の設定が望まれる。

平成 23 年度の方針変更時に「高度な技術要素の追及」が排除されているが、この部分への対応はどうか。より高度な学術コミュニケーションを実現しようとするれば、そこに高度な技術は必須である。

一方で、限られた人数で図書館を運営していくために必要なことは、外注可能なスキルではなく、大学全体の将来を見据え、自館としてあるべきサービスをイメージできる力、それを他者に正しく伝えるスキルである。学術情報流通を巡る技術の変化については、利用者への迅速かつ適切なナビゲートを考える上で敏感であり続ける必要がある、研修という形式にこだわらず研究者を含めた情報共有の場などを確保していく工夫が必要と思われる。ただし、技術スキルに関しては、もともと専門教育を受けて図書館に勤務する人材は少ない。結果として個人的な興味または担当者としての熱意から、例えば Code4Lib JAPAN³⁸のような意欲的な場学びの場において、自発的に習得を図るケースが見られる。この場合、異動に伴うノウハウの継承が難しいこと、スキルが上がるにつれ業務負担（心理的な負担含む）が増すことなどが課題となる。少数精鋭の人材が今後も一定数必要であるならば、偶発的な誕生を待つばかりではなく、採用からキャリアパスまでを考慮したうえで、人材育成を図る必要がある。

学術情報流通の将来を描ける人材を育てる体制の検討まで踏み込むことが、大学図書館業界全体の課題であろう。

同業者との情報交換、議論、またはプレゼン体験の場等を求める研修は単独での開催は現実的には難しく、他の研修で兼ねるか、または SNS 上でその一端を担うという選択肢もありうる。ただしこの研修に限らず、従来どおりの 3 日間程度の集合研修が、多忙な業務の中で振り返りが難しかった点を自ら省みる貴重な機会となっていたことはアンケートからも明らかであり、実際に顔を合わせて議論することからも多くの受講生が刺激を受けていたことは事実である。受講者アンケートに見られた「(研修のスタートに) 大学や高等教育界全体のレビューが必要なのでは」というコメントは、お互いの違いを意識したことにより視野が広がったものと捉えることができる。

こうした状況から、MOOCs などネットワークを介した方法をメインに実施しても十分な効果が期待されるテーマについては積極的に整備・提供を考えていくとともに、良く考えられたプログラムのもと、集合研修を実施し、お互いに顔を合わせて議論することにも依然として意義があると考えられる。条件としては、設定されるテーマが、厳しい財政状況等を考慮しても今後の組織の成長のために必要不可欠なものであることが想定される。

今後は、デジタル、ウェブという括りではなく、大学という組織の中での図書館、または社会の中での大学図書館として新たに求められる役割に、積極的かつ柔軟に対応していくための研修テーマの設定が必要であろう。

³⁸ Code4Lib JAPAN : Code4Lib JAPAN は日本の図書館における情報技術活用の停滞という現実を踏まえ、エキスパートに限らず、一般のライブラリアンに広く門戸を開放することで図書館における情報技術活用を促進し、図書館の機能向上と利用者の図書館に対する満足度向上を目指す。<<http://www.code4lib.jp/>>

第4章 これからの大学図書館職員の専門性と研修のあり方

4-1. 大学職員に求められる専門性

大学図書館職員の専門性と研修のあり方を検討するにあたり、まずは大学職員に求められている専門性について概観する。

中央教育審議会大学分科会第31回大学教育部会（平成26年11月）³⁹において、「大学の運営を支えていくためには、それぞれの分野における専門的な知見を有する職員を適切に配置、育成していくこと」の必要性が審議され、そのための方策として「高度専門職」の設置が検討された。「職員の資質向上等に関する論点」（図6）⁴⁰では、「管理運営系」、「教学支援系（教務支援、研究支援）」、「学生支援系」の3つのカテゴリが示され、それぞれに想定される職種・職域が例示されている。

大学図書館職員は、「図書館司書」として「カリキュラム・コーディネーター」や「URA」などととも、教学支援系に位置付けられている。この資料は審議の材料として出され、確定されたものではないが、大学全体の課題や求められる職員像が示されており、その中で図書館員の存在がどのように考えられているのかを把握することができる。

なお、現行の大学設置基準⁴¹においても、図書館には「図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする。」（38条3項）という条項があることが明記されている。

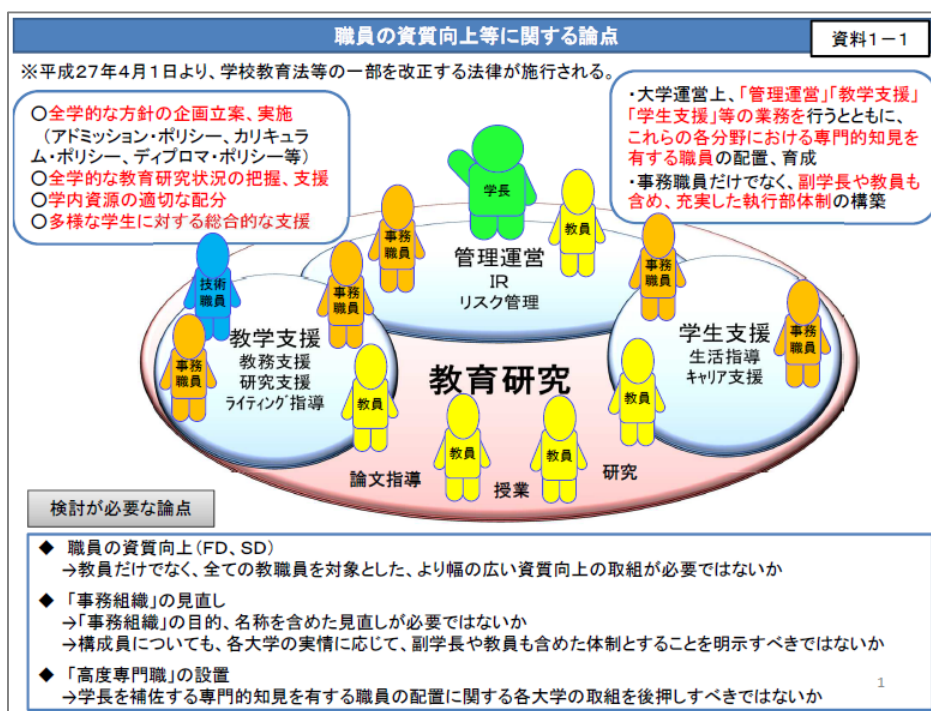


図6 職員の資質向上等に関する論点

³⁹ 中央教育審議会 大学教育部会（第31回） 議事録（平成26年11月14日）
<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/1357777.htm>

⁴⁰ 職員の資質向上等に関する論点. 中央教育審議会大学分科会 大学教育部会（第31回）
配付資料 1-1

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2014/11/20/1353507_01.pdf>

⁴¹ 大学設置基準（昭和31年10月22日文部省令第28号、最終改正：平成27年3月30日）
文部科学省令第13号<<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S31/S31F03501000028.html>>

また、中央教育審議会大学分科会第36回大学教育部会（平成27年7月）の審議内容を解説した記事⁴²では、「職員の力量の向上が、大学の生き残りと進化を決める」と強調され、大学職員に関する3つのテーマとして、①職員の資質向上・SDの義務化、②「事務組織」の見直し、③「専門的職員」の設置が挙げられている。

さらに、大学職員には「専門性と統合的なマネジメント力」が求められ、専門的職員の2つの型として「アドミニストレーター（大学行政管理職員）」と「アカデミック・アドミニストレーター（学術専門職員）」が挙げられている。「アカデミック・アドミニストレーター（学術専門職員）」の目的は、大学の教育・研究の高度化を推進・支援することであり、「(ゼネラルな基礎知識を持った)スペシャリスト」として専門性を高めることが求められている。

このように、大学図書館職員は所属する大学の職員であり、大学のミッションに沿った活動が求められる。組織内外の関係者と積極的に関わりを持ち、組織の中に組み込まれた存在⁴³として強みを発揮することも、今後の大学図書館職員に求められる専門性の一つといえよう。

4-2. 大学図書館における課題意識の変遷

一方で、これからの大学図書館職員の専門性と研修のあり方を検討するためには、大学図書館の課題意識がどのように推移しているのかも重要な観点となる。

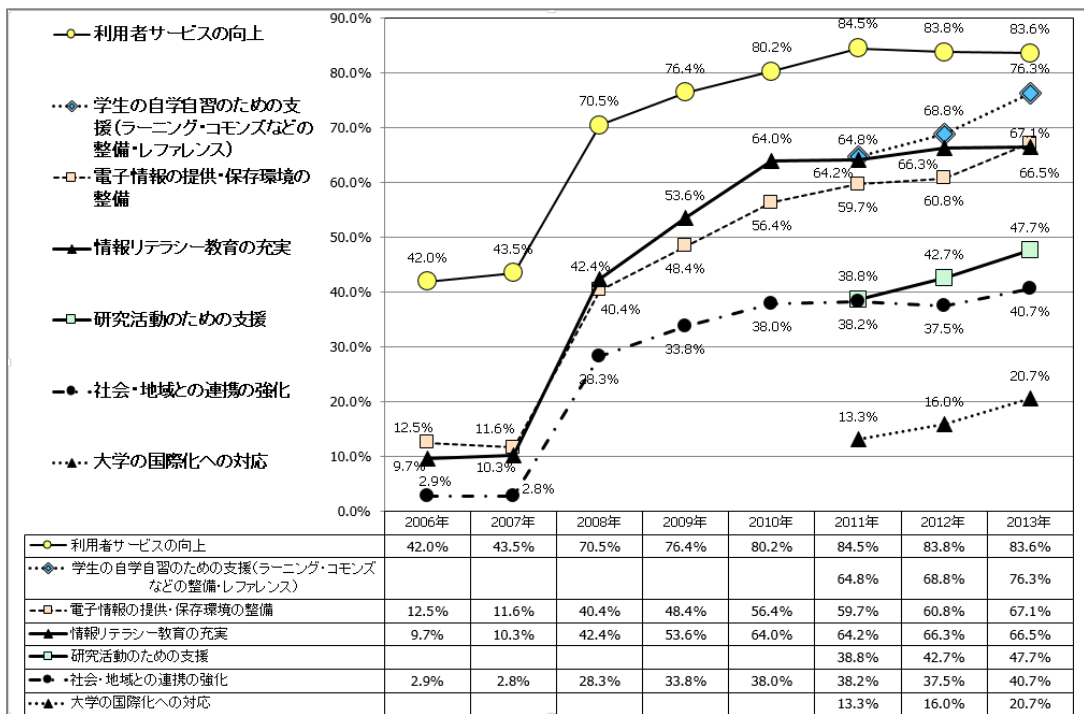


図7 大学図書館が『課題』と考える課題の推移
 作図：梅澤貴典、出典：文部科学省 学術情報基盤実態調査「大学図書館編」

⁴² 篠田道夫. 中教審で審議が進む 職員の新たな役割と専門性の向上. Between, 2015.12-2016.1, p.6-8 <http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2015_12_tokushu03.pdf>

⁴³ 鎌田均. 動向レビュー:「エンベディッド・ライブラリアン」:図書館サービスモデルの米国における動向. カレントアウェアネス (322), 2-4, 2011.9 <<http://current.ndl.go.jp/ca1751>>
 図書館を離れ、利用者が活動している場から、利用者と活動をともにしつつ情報サービスを提供している図書館司書をエンベディッド・ライブラリアンと呼ぶ。

文部科学省の『学術情報基盤実態調査「大学図書館編」』⁴⁴（以下、「実態調査」）のうち、「機能面」の課題7項目について、2006年（平成18年度）から2013年（平成25年度）の推移を追った調査⁴⁵（図7）によると、「利用者サービスの向上」は80%台、「情報リテラシー教育の充実」は60%台で推移している。2011年（平成23年度）に追加された事項のうち、「学生の自学自習のための支援」の伸長が著しいのは、『学修環境充実のための学術情報基盤の整備について（審議まとめ）』（平成25年8月）⁴⁶などで重要視されてきたことの影響が伺える。また、「研究活動のための支援」についても増加し、50%に近くなってきている。

なお、実態調査の項目には「機能面」に並んで「組織・運営面」、「経費・設備面」についての事項があるほか、「外国雑誌及び電子ジャーナル」、「機関リポジトリ」は別立てとなっている。「機関リポジトリ」に関しては、「構築する予定がない」と回答した179大学のうち、68%が「専門知識のある人材が不足」していることを理由として挙げている。また、「組織・運営面」の事項の一つに、「専門性を有する人材の確保」がある。その推移は、平成18年度の69%が平成22年度には87%まで伸び、その後、漸減して平成26年度は77%となっている。国公私別に見ると、公立が比較的高い水準であるのに対し、国立は平均に近く、私立はやや低めの傾向にある。規模別で見た場合、国立の大規模大学と私立の単科大学は平均より低い傾向にある。これらの要因を究明するためには、さらに詳細な調査・分析が必要であるが、「専門性を有する人材の確保」を重要視する大学図書館が多いことは確認できた。

4-3. 大学図書館職員の専門性を再構築する必要性

本報告書では、図3（p.6）で示したとおり「学習・教育支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」の3つを大学図書館職員の専門性の主要なカテゴリと位置付けている。これらは大学図書館が果たすべき共通した機能であり、大学図書館界全体で継続的に人材育成を行なっていく必要がある。

大学図書館に求められる機能には普遍性がある一方で、それを実現する手段、求められる知識・スキルは時代とともに変わり続けていく。専門研修は、そうした状況を理解し、自ら積極的に「学び続ける」ことができる人材と、職員の学びを支える組織文化があって初めて、持続的にかつ有効に機能する。また、これからの専門研修の設計には、「確立されたスキルによる安定的・継続的な業務にかかるもの」と、「変化に対応した新しい枠組みの構築に資するもの」という、2つの方向性がある。

本報告の中では詳細に振り返ることはしないが、大学図書館職員の専門性をめぐっては長く議論が続けられ、これらに類することのほか、専門職としてのあり方、またその人材育成についてさまざまな可能性を探ってきた。

⁴⁴ e-Stat: 政府統計の総合窓口. 文部科学省. 学術情報基盤実態調査

<<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001015878>>

⁴⁵ 梅澤貴典. オープンサイエンス時代の学術情報リテラシー教育, 2015.11.12

<<http://www.slideshare.net/takanoriumezawa/ss-55028060>>

⁴⁶ 文部科学省科学技術・学術審議会『学修環境充実のための学術情報基盤の整備について（審議まとめ）』（平成25年8月）

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/031/houkoku/1338888.htm>

特に、日本の大学図書館の中に、その大学を構成する学部、学科の各主題に対応する支援を行なう、サブジェクト・ライブラリアンを置くという考え方については、さまざまに議論されてきた^{47,48,49,50}。当 WG でのインタビューの中でも、「以前から必要性が語られているものの、未だ実現はしていない理由」についていくつか言及があった。それは人力的な限界（図書館スタッフの減員や異動）および組織的な限界（学部組織に所属する図書館職員を生み出す土壌がない）に種類としては分けられるが、インタビューの中では、そもそもサブジェクト・ライブラリアンのみではなく、大学図書館職員の育成の中では、基本的にジェネラリストを育成するという考え方があり、特定業務の専門家の育成がされてこなかった、という指摘もあった。

また、大学図書館職員の専門性を語る以前に、そもそも専門性とは何か、大学という組織の中で専門性を生かすとはどういうことなのか、という視点からの意見も多く出た。ある識者からは、今後の大学図書館職員に期待される役割について、以下の意見をいただいた。

○役 割： 研究と教育（学修）について情報資源に関わる側面を推進

○専門性： 図書館情報学、学問領域（主題）

研究・教育（学修）の知識・技能（特に情報行動の側面から）

特に、教育（学修）の側面ではマネジメントの立場が重要

情報資源に関わるという役割、また情報行動の側面から、教育・研究を捉えるという考え方、マネジメントの重要性は、他のインタビューとの話の中でも出てきている。大学の中で、図書館職員が発揮すべき知識と技術は「情報の整理技術」であり、これをベースに大学の中で貢献すべきという意見や、学生、教員、研究者のニーズとマッチした支援ができていないか、またそれを知るためのマーケティングが必要との意見もあった。

このような指摘から、図書館職員が普遍的に果たすべき役割の一つは、マネジメントの実践であると考えられることができるだろう。さまざまな知（人、組織、情報、業者）を知り、それらに関連付け、連携を生み出すことで教育や研究の向上、成果を導くこと、また成果を導くことで、教員、学内事務組織等からの信頼を得ることを目指す。それを繰り返すことで、大学の中の位置づけや重要度が増し、そこから新たな教育、研究への貢献を実践するという循環を生み出すことが、これからの大学図書館職員の核となる役割と言えるのではないか。

一方、変化し続ける新たな役割への対応に関しては、伝統的な役割が消えるわけではないことから「業務委託とのすみ分け」を考えていかざるを得ない、という意見もある⁵¹。外注できる部分は切り離し、人材の集約化と高度化を果たすことで大学図書館職員は新たな役割を手に入れることができる、という考え方である⁴⁵。

⁴⁷ 有川節夫. 国立大学図書館の課題と解決の試み, 大学図書館研究. 70, 1-8

⁴⁸ 飯野 弘之ほか. サブジェクト・ライブラリアンの重要性, 情報管理. 41(10), 766-779

⁴⁹ 呑海沙織. 大学図書館におけるサブジェクト・ライブラリアンの可能性, 情報の科学と技術. 54(4), 190-197, 2004.4

⁵⁰ 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ー東京大学附属図書館を事例としてー, 大学図書館研究. 81, 42-52, 2007.12

⁵¹ 竹内比呂也. 大学図書館職員の新たな役割, 平成 27 年度大学図書館職員長期研修講義資料 <<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/choken/2015/14.pdf>>

その新たな役割として、今後の主軸となっていくであろう学習・教育支援と研究支援について次節から順に述べる。

4-4. 学習・教育支援担当者としての専門性と研修のあり方

4-4-1. 学習・教育支援担当者としての専門性

最初に、図書館における学習・教育支援サービスと情報リテラシー教育との関係を見ておきたい。

文中で言及するように、有識者による報告書でも、情報リテラシー教育は大学図書館が行なう学習・教育支援サービスにおいても主要なものであると位置づけられている。しかし、学習・教育支援サービス＝情報リテラシー教育ではない。パブリック・サービスの領域でいえば、日常的に実施されるレファレンス・サービスは、これまで図書館が長きにわたり行ってきた学習・教育支援サービスである。また、ある視点から見れば、図3(p.6)で示した印刷体・電子資料を含めた資料の選択・収集及び提供環境の整備による、「学術情報基盤構築」も学習・教育支援サービスととらえることができる。この点については、大学図書館職員に求められる学習支援の専門性全体を捉えるため、最新の実態を把握し分析することも試みられている⁵²。

インタビューの中で明らかになってきたことの一つとして、大学図書館職員は教育に関する知識（あるインタビューイからは「教育学の基礎」と具体的に指摘があった）を身に付ける必要があるとの考え方があられる。

学習・教育支援サービスは、大学図書館職員が実施するまさに「教育的行為」の性格が強いサービスである。とりわけ教育心理学領域の知識は、特にパブリック・サービスの場において必要となるカウンセリング・マインドを涵養するためにも重要なものだと思われる。

また、近年脚光を浴びるようになった「アクティブ・ラーニング」についても、現在の大人世代の多くはこうした学習スタイルを十分に経験しているとは言い難い。今なぜアクティブ・ラーニングなのかを考えるとともに、その理論の背景になっていることを図書館員は理解しておく必要がある。これも教育に関する基礎知識に該当するもののひとつと言えよう。

3-2でこれまでの学術情報リテラシー教育担当者研修の評価を行っているが、その中で講師からのコメントとして「受講生には前提として自学の教学体制に関する基礎知識、高等教育界の動向に関する知見がないように見受けられる」との指摘があった。

繰り返しになるが、学習・教育支援系の図書館サービス（情報リテラシー教育、レファレンス・サービス、ラーニング・コモンズ等における場とアドバイスの提供等）は、大学という教育機関の中で行われる「教育」という（あるいは、限りなくそれに近い）営みである。

⁵²渡邊由紀子，兵藤健志．大学図書館における学生協働に見る図書館職員の専門性．第62回日本図書館情報学会研究大会発表論文集，2014，p.85-88.
<<http://ci.nii.ac.jp/naid/40020509320>>

平成 22 年の『大学図書館の整備について（審議のまとめ）』⁵³では、「大学図書館の機能・役割及び戦略的な位置付け」のひとつとして「環境の変化と大学図書館の課題」が述べられており、そのなかで、「大学における教育に関しては、学生は授業を受けるだけでなく、より自発的な学習や実践の必要性が重視されており、大学図書館もその支援の「場」の提供や図書館職員等による学習支援が期待されている」との認識のもとに「大学図書館は、大学における学習、教育、研究活動の変化や新しい動向も対応し、より効率的な支援を展開するとともに、特に学生を中心とする利用者の情報リテラシー能力の向上にはより積極的に関与していくことが望まれる」と述べられている。そのためには、学習・教育支援系の研修が、単に情報リテラシーについてのテクニカルな内容を伝えられるスキルを修得するだけの内容では十分ではない。

「なぜ、情報リテラシーを身に付ける必要があるのか」

「なぜ、『アクティブ・ラーニング』といった学習の手法が現代において重要なのか」

こうした高等教育の動向、学習理論に関する知識、理解は、学習・教育支援系の研修を行なう上で、被研修者がその土台部分として学ばなくてはならないことであると考えられる。

前述の『大学図書館の整備について（審議のまとめ）』では、「大学図書館に求められる機能・役割」のひとつとして「学習支援及び教育活動への直接の関与」ということが指摘されている。

情報リテラシー教育は、大学図書館が主体となって取り組むことが求められている。例えば、新入生に対する初年次教育の一環として必修の授業として開講することが考えられる。カリキュラムの開発や実施を教員と協同して行なうだけでなく、図書館職員が教員を兼任するなどして、直接授業を担当することも視野に入れるべきである。

また、『学修環境充実のための学術情報基盤の整備について（審議まとめ）』⁵⁴（平成 25 年 8 月）でも、人的支援の整備の課題の中で、「専門的人材の育成」を挙げている。URA と図書館職員との関係については「アクティブ・ラーニングの推進等、図書館の果たす役割の変化に伴い、さまざまな学修を支援する活動の企画・実施を担当する専門職として、教員や他の職員とも異なる中間職的な人材が必要になる。専門職の役割は、各大学で設置が進みつつある URA（リサーチ・アドミニストレーター）的な性格となるが、こうした企画は、主に教員と図書館員との協力で行なわれることから、その過程を通じて、図書館員の中から育成されるようなシステムを構築する必要がある。」と述べられている。

図書館員が「教員を兼任」して、もしくは「URA 的な専門職」として直接教育に関与することがすべての大学で必要とは思われないが、学習・教育支援サービス担当者、あるいはインストラクターとして学生を直接指導するケース、そしてそのニーズはます

⁵³ 10 に同じ

⁵⁴ 46 に同じ

ます高まってくる可能性が高い。そうした中であって図書館員は、例えば情報検索の技術、論文・レポートの書き方といったことについてのテクニカルな知識やスキルを伝えるだけでなく、そうした知識・スキルを伝えることの必要性を理解し、時にはそのこと自体を学生に伝えられるようになることが求められるのではないか。(学習・教育支援と情報リテラシー教育の関係については後述する)

「大学図書館職員の専門性」は、これまで図書館の「現場」における、学術情報基盤形成に関する能力、情報資源とその提供に関する能力、図書館をマネジメントする能力等、さまざまな観点から検討されてきた。そうしたなかであって、これまで述べてきた「学習・教育に関する知識・スキル」というものも今後は重要な要素として考慮していく必要がある。

この点に関して、あるインタビューーからは、以下の示唆が得られた。

- (1) 学習支援を行なう実務担当者として、これらの業務をマネジメントする担当者の二種類の専門的職員が必要である。
- (2) この業務が専門的業務であることを可視化する必要がある。そのために、
 - ・ 大学図書館界の中に、情報リテラシー教育推進と学習支援のためのさまざまな複数の専門部会を設置し活動を行なうこと
 - ・ 専門的人材に求められる資質を特定し、人材育成プログラムを開発すること
 - ・ 実際にその業務を専門とする、ジョブタイトルにもその名を冠した専門的人員の配置を進めること

今夏、大学における専門職養成の動向として、千葉大学アカデミック・リンク・センターが「教育関係共同利用拠点」として文部科学大臣から認定を受けたとのニュースリリースがあった(2015年8月19日)⁵⁵。ここでは、「これからの大学に必要とされる新たな専門的職員として『高度な実践力』と『体系された関連知見』と『新しい教育の開発・企画力』を有する教育・学修支援専門職の確立と養成」を行なう、とある。ここでいわれている「教育・学修支援専門職」は「大学教育の質的向上を進めるために、現在、中央教育審議会でその必要性が議論されている大学における「専門的職員」の在り方に対する千葉大学による具体的提案」とのことである。前述のURA的なあり方に呼応する動きであり、インタビューでの専門職養成の必要性とも合致する。

大学職員であればどの部局からでも積極的に教育に関わっていく専門職養成が図られる可能性はあるが、あらゆる面からの学習・教育支援を大学が構築していく中で、大学図書館職員ならではの能力の発揮が求められていくであろう。

4-4-2. 学習・教育支援のために必要な専門研修

近年、文科省の答申などで大学の学部レベル(学士課程)での教育に言及されるケースが増えてきている。「学士力」といった言葉も生まれた。高等教育のユニバーサル化の中で、かつてのように高等教育がエリート養成のために営まれるものではなく、

⁵⁵ 千葉大学. アカデミック・リンク・センターが「教育関係共同利用拠点」に認定
<<http://www.chiba-u.ac.jp/general/publicity/press/pdf/2015/20150819.pdf>>

基礎学力もまちまちな若者が学生として大学に入学し、「一定の力」を原則4年という時間の中でつけ、社会に出ていく。大学は人間が社会に巣立つ前の最後の「準備期間」と位置付けることができる。

では、「一定の力」とは何を指すのか。大学の中で図書館は、どのような立ち位置でどのようなことを実践すればよいのだろうか。学習・教育系の専門研修の在り方を考えるには、そのようなことを検討しなくてはならない。

「学士力」とは、中央教育審議会の答申『学士課程教育の構築に向けて』⁵⁶の概要によれば、以下のとおりとされる。

○学士力に関する主な内容

(1) 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解（多文化の異文化に関する知識の理解、人類の文化・社会と自然に関する知識の理解）

(2) 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能（コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力）

(3) 態度・志向性

自己管理能力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力

(4) 統合的な学習経験と創造的思考力

自らが立てた新たな課題を解決する能力

学生が身に付けるべきさまざまな素養のうち、図書館がそのかわりの中で関与できる、また、関与すべきものは「汎用的技能」のひとつである「情報リテラシー」（を身に付けさせること）である。

○『利用教育ガイドライン：大学図書館版』

情報リテラシーの涵養、という観点から考えると、参考となるのは、ひとつは日本図書館協会（JLA）利用教育委員会が作成した『利用教育ガイドライン：大学図書館版』⁵⁷である。図書館利用教育は情報リテラシー教育の一部をなすという関係にあると考えてよいだろう。

『ガイドライン』では、図書館利用教育を「領域1 印象づけ」から「領域5 情報表現法指導」まで5つの領域に分かれている。学習支援・教育支援研修の枠の中で取り上げるべき領域は以下の3つとなるであろう。

領域3 情報探索法指導、領域4 情報整理法指導、領域5 情報表現法指導

⁵⁶ 中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて』（平成20年3月）

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/siryu/attach/1247211.htm>

高等教育の方向性は、文部科学省の審議会から提出される答申や報告書によって示されることが多い。図書館職員はこうしたドキュメントに記載されたことを十分に把握しておく必要がある。研修の事前学習資料に指定することも考えられる。

⁵⁷ 日本図書館協会利用教育委員会『利用教育ガイドライン：大学図書館版』（平成10年8月）

<<http://www.jla.or.jp/portals/0/html/cue/gl-u.pdf>>

領域3は、主にデータベースの検索技術を習得させるものである。

領域4は、文献情報の管理方法を学ばせるものである。

領域5は、レポート・論文の書き方を中心とした、収集し咀嚼した情報の表現方法を学ばせるものである。最近普及しつつある「ライティング指導」は、ここに含めて考える。(これらの詳細については『利用教育ガイドライン：大学図書館版』を参照)

○『高等教育のための情報リテラシー基準 2015年版』

また、平成27年には、国立大学図書館協会教育学習支援検討特別委員会による『高等教育のための情報リテラシー基準 2015年版』⁵⁸(以下、「基準」)が公表されている。ここでは、近年の学習に関する重要なキーワードとなっている「アクティブ・ラーニング」との関係で、情報リテラシーの必要性が捉えられている。

(前略) 能動的学習(以下、「アクティブラーニング」という)を進めるためには、汎用的技能のひとつである情報リテラシーの育成が欠かせない
(中略) また、情報リテラシーは、アクティブラーニングを通じて、より高められるものと考えている。

この「基準」では、情報リテラシーを「高等教育の学びの場において必要と考えられる情報活用能力」、すなわち「課題を認識し、その解決のために必要な情報を探索し、入手し、得られた情報を分析・評価、整理・管理し、批判的に検討し、自らの知識を再構造化し、発信する能力」と定義している。

この詳細については本「基準」の第5章で述べられているので、ここで詳述することはしないが、概要を以下に述べる。

1. 課題を認識する
2. 情報探索を計画する
3. 情報を入手する
4. 情報を分析・評価し、整理・管理する
5. 情報を批判的に検討し、知識を再構造化する
6. 情報を活用・発信し、プロセスを省察する

この「基準」の特徴は、JLA利用教育委員会のガイドラインとの比較でいえば、「5. 情報を批判的に検討し、知識を再構造化する」というメディアリテラシー的な要素を情報リテラシーの構成要素のひとつとして位置づけていることであろう。大学における情報リテラシー教育ではこれらの領域を総合的に学ぶことが必要であり、これらを習得するための支援を可能とする図書館員の研修が必要である。

○『インストラクションライブラリアン及びコーディネーターの能力基準』

⁵⁸ 国立大学図書館協会教育学習支援検討特別委員会『高等教育のための情報リテラシー基準 2015年版』

< <http://www.janul.jp/j/projects/sftl/sftl201503b.pdf> >

さらに、海外の事例として ACRL が『インストラクションライブラリアン及びコーディネーターの能力基準』⁵⁹で示した次の 12 種類の能力は、日本の大学図書館職員にも参考になるのではないかという指摘があった。

1. Administrative skills
2. Assessment and evaluation skills
3. Communication skills
4. Curriculum knowledge
5. Information literacy integration skills
6. Instructional design skills
7. Leadership skills
8. Planning skills
9. Presentation skills
10. Promotion skills
11. Subject expertise
12. Teaching skills

4-4-3. 今後の学習・教育支援研修のあり方について

これまで行われてきた「学術情報リテラシー研修」についての評価は 3 章で行われているが、参加者からの評価はおおむね高い水準にある。カリキュラムについても徐々に改訂が加えられてきており、完成度の高いものになってきているといえよう。

第 3 章で行われている評価の中で、実施をしていくうえで課題とされていることをどのようにクリアしていくかということを検討する必要がある。

特に課題として指摘できるのは以下の 2 点である。

- (1) 開催日数
- (2) 受講者のレベルのばらつき

「開催日数」については、3 章で指摘し、図書館員の減員による現場での OJT や各地区の協議会等での研修が難しくなっているが故に学術情報リテラシー研修が有効である、という点と、もうひとつは、職員の減員、大学の財政事情などにより、3 日間の研修に職員を参加させることができない、という問題も指摘することができる。地方の大学・小規模の大学にとって、この問題はより切実であろう。

「受講者のレベルのばらつき」は、研修を効率的に、また、有効なものとして進めていくうえでは看過できない点である。研修をデザインする観点からも、「教育内容に対する前提知識」、「学習スタイルの好み（座学・討論等）」、「対象となる学習者の多様性」等についてあらかじめ把握することは重要とされている⁶⁰。ここでは、受講者アンケート等から示唆されたアイデアを含め、可能性のある案をいくつか挙げてみたい。

⁵⁹ ACRL. Standards for Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators. (2007)
< <http://www.ala.org/acrl/standards/profstandards> >

⁶⁰ ディックほか、『はじめてのインストラクショナルデザイン』ピアソンエデュケーション、2004. 9

- (1) コース分け
- (2) 反転学習の導入
- (3) e-Learning の導入

「(1) コース分け」は、受講生のレベルのばらつきを解消するために用いることのできる方法である。申し込みの際に、単に業務経験年数を書かせるのではなく、チェックシートのようなものを用意し、受講する上で必要となる知識等をすでに習得しているかをチェックし、コース分けを行なう。そうすることで、同レベルの受講者を集めることができ、効率の良い研修ができるようになるであろう。或いは、経験年数だけではなく、実施している内容や課題意識からコースを分けることも考えられる。

「(2) 反転学習の導入」については、これを導入することで、例えば、あるテーマに関する基本的知識の習得については、研修受講前に課題としておき、それを前提として集合研修を行なう。これにより、(a)集合研修を開催する日数を減らす可能性が出てくること、(b)知識面からのコース分けが不要になること、(c)反転学習はアクティブ・ラーニングと密接な関係にあることから、受講者自身が、期せずしてアクティブ・ラーニングを経験する機会となる、といった効果が期待できる。

「(3)e-Learning の導入」については、開催日数の節約、反転学習の手段、といったことに加え、日常的な自己学習にも応用できる環境が用意できることになる。e-Learning を構築する場合、どのような機能を持たせるのか(単に教材が PDF などの静的な状態でどこかのサーバ上に置いてあるのか、動画や、質問と回答といった双方向性のある動的なものとするのか、或いは個人を認証し学習プロセスを記録できるものとするのかなど)によって、構築や維持管理のコストが異なってくる。すでに指摘されているように、リテラシー研修のように動向に応じて教材を常に更新していく類のものは特に難しい課題を抱える⁶¹。また、誰が主体となって構築・運用を行なうのかといったことも課題となる。まずは、集合研修の現場を撮影して動画教材を作成したり、研修のテキストを公開したり、といったことから始めることができるのではないだろうか。

4-4-4. 持続的かつ広がりをもった学習・教育支援担当者コミュニティの形成

大学図書館職員のための代表的な研修が大都市圏中心に開催されていることは否定できない現状であり、また問題でもある。

それを、より広く、各地方で開催することができるようになれば、各大学が研修に参加する経費の節約にもなるし、各地域が自律的に学習・教育支援担当者を育成することが可能となるだろう。

そのためには、研究者や現場の図書館職員(講師経験者や受講経験者)を中心としたコミュニティを形成していくことが、ひとつの方法として考えられる。

実際の活動例として「金沢大学附属図書館、静岡大学附属図書館、名古屋大学附属図書館の三大学による『学習支援促進のための三大学連携事業』⁶²がある。留学生対応を含む学習支援や担当職員の育成等、幅広い連携を試みており、教材バンクや担当者がインストラクショナルデザイン等を学ぶコースの提供など大きな成果を上げている。

⁶¹ 小陳左和子. NII「学術情報リテラシー教育担当者研修」の取り組み, 情報の科学と技術, 59(7), 348-352. 2009.7

⁶² 岡部幸祐. 学習支援は連携から 学習支援促進のための三大学連携事業 金沢大学・静岡大学・名古屋大学 <<http://www.janul.jp/j/projects/sftl/seminar2013/presentation02.pdf>>

比較的コストのかからない方法は、メーリングリストの環境を用意したり、或いは Facebook のような SNS を活用したりすることで、受講後も情報交換、話題共有、最新トピックの入手、といったことは容易にできるだろう。SNS を利用したコミュニティ形成については、適切な助言や方向付けなどが成功の鍵とも言えるが、活発なコミュニティの形成が進めば、そうした中から地域の拠点が形成され、その拠点を核にした各地域の活動が活性化することも期待できる。

4-5. 研究支援担当者としての専門性と研修のあり方

4-5-1. 研究支援における大学図書館職員のこれからの役割

大学図書館の主たる研究支援とは、「資料を収集し、組織化して保存し、資料およびサービスを提供することである」といわれてきた。電子ジャーナルやデータベースなどの電子資源が図書館予算の多くを占めるようになった現在、契約のために必要な学内調整、契約費用の捻出、契約、予算管理、アクセスの確保など業務の幅が広がっている。しかし資料の形態は変わっても、その収集と提供が図書館の主要な研究支援であることに変わりはない⁶³。また、情報資源の所在を調査することを含むレファレンス・サービスや、他機関からの論文の取り寄せ等も、研究支援の一環である。

一方で、図書館の利用者が必要とする情報資源を利用可能な状態にする役割は、研究支援のみならず、学習・教育支援にも通じることであり、図 3 (p.6) で示したように、大学図書館の土台をなす「学術情報基盤構築」と捉えることもできる。

また、これら大学図書館が従来から研究支援と捉えてきた業務は、大学全体の研究支援活動から見るとごく一部であって、大学内で研究支援が話題になる際、想起する内容は部署によってかなり異なるものであることが推測される。さらに、4-1 でも言及したとおり、大学図書館職員は、大学職員としての働きが求められている。そこで、ここでは大学全体の研究支援のあり方を概観し、関係する部署との連携しつつ大学図書館の強みを生かした形で行なう、新たな研究支援について考察する。

OURA との関係

大学等における研究マネジメント人材として URA (University Research Administrator) を育成、整備する動きが定着しつつある。URA は「研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材」と位置づけられている⁶⁴。URA の配置数は年々増え、平成 23 年度の 323 名 (50 機関) から平成 26 年度は 791 名 (88 機関) まで増加している⁶⁵。また、平成 25 年度には URA を育成するための「研修・教育プログラム」が整備されている⁶⁶。

URA の定義や役割、機能の中で、図書館職員が研究支援を行なう際の指針となるもの、図書館職員ならではの知識やスキルを生かした新しい支援の形が見えてく可能性が

⁶³ 市古みどり. 大学図書館による研究支援の可能性, 情報の科学と技術. 66(2), In Press

⁶⁴ 文部科学省科学技術・学術政策局 リサーチアドミニストレーター (URA) を育成、確保するシステムの整備 <http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/>

⁶⁵ 文部科学省. 大学等における産学官連携の実績 <http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/sangakub.htm>

⁶⁶ 文部科学省. リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備『成果報告書 (研修・教育プログラムの作成)』

<http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349660.htm>

ある。たとえば、大学の研究戦略支援業務を支える研究力分析ツールのうち、抄録・引用文献データベースは大学図書館職員にとっては馴染み深いものである^{67,68}。

平成 26 年 12 月に、神戸大学で実施された「大学図書館員のための「研究戦略・研究評価」セミナー」⁶⁹では、「今日の研究大学では、研究戦略立案が重要な課題となり、「研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材」としてリサーチ・アドミニストレーター（University Research Administrator : URA）の養成・導入が進むなど、研究支援・研究戦略に関わる新たな環境が生まれている。それに伴って大学内でも論文データや引用情報を用いた研究分析手法へのニーズも強まっている。」という背景の下、「引用文献データベースや研究評価ツールの導入・提供は従来から大学図書館の守備範囲ではあった。今後はさらにこうしたデータベースを用いた論文評価・研究分析についても知識を深め、学内関係者への情報提供と支援につなげていくことで、研究支援の一助となるだろう。」と、セミナーの開催趣旨を説明している。

また、著者の同定や論文評価、分析の技術や手法を研究のプロジェクトに生かす先進的な事例⁷⁰も出てきている。たとえば、慶應義塾大学の理工学メディアセンター（図書館）では、図書館職員が研究者と身近に接していることを活かし、図書館職員が著者同定のための名寄せを行い、所属研究者の研究業績の把握に貢献するなど、研究分析支援を行っている⁷¹。業務の範囲、求められる人材、大学の中でどの部署がどのように担うのかという部分はまだ試行錯誤の段階であるが、大学図書館職員にできることは何かを改めて分析し、支援の形を見出し、試みていくことが、今度の研究支援を考えるうえで重要だと考えられる。

○オープンアクセスへの対応

海外の学術雑誌（電子ジャーナル）の高騰などを背景として、世界的なオープンアクセス運動がおこり、日本では、平成 17 年に千葉大学が国内初の機関リポジトリ（CURATOR）を公開した。従来の「学術情報資源の収集と提供」による研究支援と決定的に異なるのは、「利用者（読者）としての教員（研究者）」ではなく、「発信者（著者）としての教員（研究者）」と接し⁷²、「研究成果の確実な保管と発信」を支援する点

⁶⁷ 鳥谷真佐子. リサーチ・アドミニストレーターと図書館の研究情報資源. 情報管理 57(3), 193-195, 2014.6

<https://www.jstage.jst.go.jp/article/johokanri/57/3/57_193/_article/-char/ja/>

⁶⁸ 山野真裕ほか. 大学の研究戦略支援業務を支える研究力分析ツール. カレントアウェアネス (322), 2-4, 2014.12 <<http://current.ndl.go.jp/ca1833>>

⁶⁹ 国立大学図書館協会近畿地区協会助成事業 大学図書館員のための「研究戦略・研究評価」セミナー 未来の図書館：図書館の新たなミッション 第Ⅱ弾 <<http://lib.kobe-u.ac.jp/www/html/events/researchseminar.html>>

⁷⁰ 63 に同じ

⁷¹ 市古みどり. 研究支援と大学図書館（員）（特集 教員・学生との結び付き：メディアセンターの新たな取り組み）, MediaNet. 20, 25-28, 2013 <<http://www.lib.keio.ac.jp/publication/medianet/article/pdf/02000250.pdf>>

⁷² DRF メーリングリストより. 尾城孝一. 「図書館はこれまで専ら利用者（読者）としての教員（研究者）を相手にしてきたわけですが、IR を推進するにはどうしても発信者（著者）としての教員（研究者）と密接な関係を結ぶ必要があります。図書館が中心となって機関リポジトリを推進することの図書館にとっての隠れた最大のメリットというか恩恵というか楽しみは、発信者（著者）としての教員（研究者）と身近に接し、そこから、これまでになかった新たな図書館サービスのヒントを得られることではないでしょうか。」 2006.12

である。機関リポジトリによって、大学図書館における研究支援のあり方は、大きな転換点を迎えたと言える。

その後の10年で機関リポジトリの数は激増し、平成27年10月には561の機関リポジトリが公開され、本文付きコンテンツ数は160万件を超えている⁷³。この動きを加速したのは、NIIによって平成17年～24年にかけて実施された最先端学術情報基盤委託事業（以下、「CSI委託事業」）と言っても過言ではない⁷⁴。また、システム構築のハードルを下げるうえで、機関リポジトリのプラットフォームとしてNIIが開発・提供するJAIRO Cloudの存在も大きい。JAIRO Cloudのリリース当初は自力でのシステム構築が難しい機関のみを対象にしていたが、現在はその制約がなくなっている。

機関リポジトリを運営する機関が急激に増える中、人材育成面で活躍したのが、CSI委託事業のプロジェクトとして始まったDRFや、「機関リポジトリ担当者の人材育成」「近畿における機関リポジトリコミュニティ形成の支援」「機関リポジトリ地域コミュニティの活性化」といったCSI委託事業領域3のプロジェクト群⁷⁵であった。これらのコミュニティで育った全国の若手・中堅職員が世代交代をしながら、NIIによる機関リポジトリ関連の研修（平成18年度～22年度の学術ポータル研修）が終了した後の担当者育成に寄与し続けている。集合研修については、IR推進委員会の新任担当者向け研修やNIIのJAIRO Cloud講習会に協力をしている。また、DRF独自の活動として、「博士学位論文」や「研究データ」をテーマとしたオンラインによる研修の企画運営も行なっている⁷⁶。

言うまでもなく、オープンアクセスの手段は機関リポジトリにとどまらない。NIIの国際学術情報流通基盤整備事業（SPARC Japan）⁷⁷は、平成15年度の事業開始以来、主として国内学協会誌の支援を行ってきたが、平成22年度の第3期からは図書館に軸足を置き、SPARC Japanセミナーにおいても図書館員向けの内容を取り上げている。現場の図書館職員が企画WGに参加することで、学術情報流通全体に対して幅広い視野を持った人材育成の場ともなっている。

○オープンサイエンスへの対応

一方で、近年、オープンアクセスを包含する概念として、オープンサイエンスが世界的に急速な広がりを見せている。

オープンサイエンスとは、内閣府の「国際的動向を踏まえたオープンサイエンスに関する検討会」が平成27年3月に公表した報告書⁷⁸によると、「公的研究資金を用いた研

<<http://drf.lib.hokudai.ac.jp/drf-ml/100/194.html>>

⁷³ NII 学術機関リポジトリ構築連携支援事業. 機関リポジトリ公開数とコンテンツ数の推移

<http://www.nii.ac.jp/irp/archive/statistic/irp_2015_statistic.html>

⁷⁴ 小陳左和子. 大学図書館の「連携・協力」, 情報の科学と技術. 66(2), In Press

⁷⁵ 領域3 プロジェクト一覧 (5プロジェクト)

<<http://www.nii.ac.jp/irp/rfp/2010/partners.html#ryoiki3>>

⁷⁶ DRF. これまでの催し <<http://drf.lib.hokudai.ac.jp/drf/index.php?Events#n6163927>>

⁷⁷ SPARC Japan (国際学術情報流通基盤整備事業) は、オープンアクセスの推進、学術情報流通の促進および情報発信力の強化に取り組み、学術コミュニケーションの変革を目指している。
<<http://www.nii.ac.jp/sparc/>>

⁷⁸ 内閣府. 「国際的動向を踏まえたオープンサイエンスに関する検討会」報告書『我が国におけるオープンサイエンス推進のあり方について～サイエンスの新たな飛躍の時代の幕開け～』(平成27年3月) <<http://www8.cao.go.jp/cstp/sonota/openscience/>>

研究成果（論文、生成された研究データ等）について、科学界はもとより産業界及び社会一般から広く容易なアクセス・利用を可能にし、知の創出に新たな道を開くとともに、効果的に科学技術研究を推進することでイノベーションの創出につなげることを目指した新たなサイエンスの進め方」を意味する。特に平成 25 年 6 月に英国で開催された G8 科学大臣会合は、その共同声明において、論文のオープンアクセス化に加え、研究データのオープン化についても言及し、世界的な議論を加速するきっかけとなった。

こうした動きは、公的資金によって研究を行なっている大学や研究機関にとってどのような影響が及ぶのだろうか。上記の検討会に加わった有識者は、次のように述べている⁷⁹。

内閣府よりオープンサイエンスに係る包括的な政策の方向性が日本で初めて示され、第 5 期科学技術基本計画策定の議論に、オープンサイエンスの可能性が加わったことで、日本でもいよいよ学術情報流通の将来とその基盤作りについて、省庁の垣根を越えて本格的な検討が始まったとも言える。科学技術・学術の発展のために、学術情報流通とそのステークホルダーが果たす役割を「グローバルな学術情報流通基盤の中の日本」という環境と文脈において再認識する必要がある。この概念のもと、図書館および図書館員がその役割を必要に応じて再構成し、彼らがオープンサイエンスの動向とその先に見える新しい科学技術・学術研究基盤の構築に向けて積極的に活動することが肝要であることが、海外の政策の解釈から示唆される。

重要なポイントは、図書館がその所属する大学や研究機関の経営層とコミュニケーションを取り、個々の図書館の活動が、組織の研究や教育を中心とした活動のための経営戦略において一定の立ち位置を築けるかどうかであろう。逆の見方をすれば、組織の経営戦略に欠かせない要素のうち、知の構築と流通に関する活動を白紙から再構成することによって、次世代の図書館像が浮かび上がってくると思われる。オープンアクセスをめぐる政策の出口を考慮すると、その次世代の図書館と大学等の研究組織の活動が、教育・科学・文化の発展等の学術的な価値の生産に加えて、イノベーションをいかに興し、また創造性あふれる人材をいかに輩出し、それが産業振興にも繋がるかが今後の持続性の鍵となる。そして、その持続性の確保に向けて果たすべき図書館ならではの役割が期待されていると考えられる。

平成 27 年 7 月には「オープンサイエンス推進に関するフォローアップ検討会」⁸⁰が発足した。11 月の第 3 回検討会で示された「今後の検討課題等」⁸¹には 8 つの課題が挙げられ、図書館は「(2)研究データの保存」と「(6)人材育成」において言及されている。

⁷⁹ 林和弘. 世界のオープンアクセス、オープンサイエンス政策の動向と図書館の役割. カレントアウェアネス, No.324 2015.6 <<http://www.current.ndl.go.jp/ca1851>>

⁸⁰ オープンサイエンス推進に関するフォローアップ検討会.
<<http://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/opnscflwup/>>

⁸¹ オープンサイエンス推進に関するフォローアップ検討会. 第 3 回（平成 27 年 11 月 12 日）配布資料 5 今後の検討課題等. <<http://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/opnscflwup/>>

(2) 研究データの保存に係る検討

- 研究終了後も研究データの保存・整備が必要
- データ保存・整備のしくみ（データリポジトリ等）が必要
- 論文や研究データの永続的、長期的保存を担保するためには、国立国会図書館、大学図書館、情報基盤センターをはじめ、科学技術・学術文書・書籍を扱える図書館や情報基盤センター等の協力を得ることが有効

(6) データ駆動型の研究をサポートするサービスを企画、開発、運用する人材育成と確保

- 現状の ICT の進化による爆発的な研究データの増大と保存技術の変化
- データサイエンティスト等の育成と活用
- 科学技術分野ごとに異なるデータの属性、管理手法、利用者（特定のスキルの有無）、利用局面等を理解できる人材の確保（データサイエンティスト、データキュレーター）
- 大学・研究機関等においては、技術職員、URA (University Research Administrator)、大学図書館職員等を中心としたデータ管理体制を整備できるように、データサイエンティストやデータキュレーターなどを研究支援人材として位置づけられるよう、包括的な育成システムを検討し、推進することが必要である。

さらに、平成 27 年 9 月には科学技術・学術審議会 学術分科会 学術情報委員会から『学術情報のオープン化の推進について（中間まとめ）』⁸²が出され、研究成果の公開についての基本的方策が示された。「大学等に期待される取組」として以下の方策が挙げられており、特に(5) 人材育成の取組については、大学図書館職員等への期待が述べられている。

- (1) 論文のオープンアクセスについての取組
- (2) 論文のエビデンスとしての研究データの公開
- (3) 研究成果の散逸等の防止
- (4) 研究成果の利活用
- (5) 人材育成の取組

- 技術職員、URA 及び大学図書館職員等を中心としたデータ管理体制を構築し、研究者への支援に資するとともに、必要に応じて複数の大学等が共同して、データキュレーター等を育成するシステムを検討し、推進する。
- 特に、大学図書館には、機関リポジトリの構築を進めてきた経験等から、研究成果の利活用促進の取組に積極的な役割を果たすことが期待される。このため、大学の当該領域に関連する研究科等において、大学図書館職員等を対象にデータキュレーター等を育成するプログラムを開発し、実践的に取り組んでいく。

オープンアクセス、オープンサイエンスへの対応については、国公私協力委と NII の連携・協力推進会議の下、IR 推進委員会が対応策を検討している。より効率的な推進

⁸² オープンサイエンス推進に関するフォローアップ検討会. 第 3 回（平成 27 年 11 月 12 日）配布資料 5 今後の検討課題等. <<http://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/opnscflwup/>>

のためには、「機関リポジトリを中心とするオープンアクセスに関する既存の枠組みを統合再編し、未参加機関も積極的に迎え入れる」ことが必要だとして、「機関リポジトリ新協議会（仮称）」が設立されることとなった。

「設立趣意書」⁸³には、「オープンアクセスに寄与することは、単なる図書館の活動ではなく、個々の研究者や大学・研究機関としての必要条件となりつつある。大学図書館としては、この急速な時代の変化に対応するため、研究成果の情報発信を普及・定着させる他に、人材育成とシステム的な機能改善の両側面からも、機関リポジトリの意義を高めるための取組を推進していかなければならない。」と述べられている。

4-5-2. 研究支援に必要な知識・スキル

研究支援における大学図書館職員の役割について、特に新たに求められている役割を概観してきた。このような役割を担うために必要な知識・スキルは、従来の大学図書館職員の知識・スキルの延長線上にある。とはいえ、特に URA やオープンサイエンスへの対応については、大きなギャップがあるのが現状である。

そのような中で、研究支援に必要なスキル・知識を網羅的に挙げることは大変困難であるが、現時点で言えることについていくつか例示する。

(1) 研究に対する知識・スキル

4-3で述べたとおり、「大学を構成する学部、学科の各主題に対応する支援を行なう、サブジェクト・ライブラリアンを置く」という考え方については、諸々の事情から日本の大学図書館への適用が難しかった。モデルとしていた北米の大学図書館においても、「主題別の蔵書の構築とサービスの意義の相対的低下という本質的な問題」⁸⁴の反映を受けて縮小傾向にあるという報告がある。

しかしながら、今後大学図書館職員が新たな形での研究支援（学習・教育支援も同様）を行なっていくためには、改めて、「研究・教育（学修）の知識・技能（特に情報行動の側面）」が必要になってくる。この場合、大学図書館職員に求められているのは、研究分野の主題の内容についての深い知識というよりは、研究を行なう際の文脈の理解、その研究を行なう際どのような活動をするのか、ということに対する理解であると言える。

(2) 研究サポートのための知識・スキル

研究者の研究活動に対する理解からニーズを引きだし、それに適合した支援内容を提案することが次の段階で必要になる。そのために必要な知識は、2つの側面がある。

・ 読者としての研究者を支援する側面：

従来から行なってきた「学術情報資源の収集と提供」に関する知識（学術情報、コンテンツの収集方法とツールに関することや、購読にかかる経費のことなど）
購読にかかる経費については、「学術情報基盤構築」にも密接に関わることである。

・ 著者としての研究者を支援する側面：

オープンアクセス・オープンサイエンスを推進するための「研究成果の確実な保管

⁸³ 第9回 IR 推進委員会 配布資料 2-2 機関リポジトリ新協議会（仮称）設立趣意書（案）（平成27年10月30日）<<http://id.nii.ac.jp/1280/00000169/>>

⁸⁴ 竹内比呂也，大学図書館は変わり続けることができるのか：大学図書館をめぐる状況に関する一つの考察，大学図書館研究. 100, 3-10, 2014.3

と発信」に関する知識（学術情報流通のしくみ、論文執筆・発表に至るプロセス、グリーンオープンアクセス、ゴールドオープンアクセスそれぞれの手段と、それににかかる Article Processing Charges (APC)のコストのこと）などが挙げられる。ゴールドオープンアクセスジャーナルの増加により、研究者は論文の投稿先のバリエーションが増えているが、逆にどこに投稿したらよいのか迷うといった相談が窓口に寄せられるケースも出てきている。質の担保の観点から、情報提供できることもあるだろう⁸⁵。

購読費用と投稿費用をセットにする出版社も出てくるなど、これらは表裏一体であり、学術情報流通全般を把握したうえで、大学全体の最適化を図るとともに、個別研究者の支援を行なうための知識・スキルが必要となってきた。

(3) 語学に関する知識・スキル

「図書館の教育研究達成度と職員が持つスキルの相関関係」の調査⁸⁶によると、利用者の属性によって必要とされるスキルは異なっている。例えば「外国語に関するスキル」は、導入教育では低く、学年が上るにつれて高くなり、修士・博士でピークとなり、教員・研究者支援においては若干下がるという結果になっている。

研究用資料やツール、世界の動向を知るためには英語力は必須である。グローバル化への対応が強く求められる中で、個々の研究者への対応に英語力が求められるケースが多くなるとともに、学術情報コミュニケーションのあり方そのものを変革しようという検討の場において主張ができるような英語力も必要とされるであろう。そうした英語力は、研修以上に、実践の場で磨かれるものである。

4-5-2. 研究支援のために必要な研修

研究支援を行なう大学職員が受けるべき研修については、現時点で明確な内容を提示するのは難しく、今後の検討が望まれる。例えば、オープンサイエンスに対応するための人材育成については、海外では教育プログラムの開発が進んでおり、事例が紹介されている⁸⁷。

まずは、このような人材の必要性を明確にすることが必要であり、NPO 法人実務能力認定機構による「大学マネジメント・業務スキル基準表」⁸⁸などが参考にできるのではないかと考えられる。どのようなキャリアパスで研究支援の担当になるか、大学図書館がどこまで踏み込めるかは、各大学の状況により異なるだろう。他方、大学以外の研究機関にとって応用できる面があるだろう。

共通して言えることは、これらの知識は、従来からの基本的な図書館業務の知識が前

⁸⁵ 栗山正光, ハゲタカオープンアクセス出版社への警戒. 情報管理, 58(2), 92-99, 2015
<https://www.jstage.jst.go.jp/article/johokanri/58/2/58_92/_article/-char/ja/>

⁸⁶ 梅澤貴典. 大学図書館職員の役割と必要とされるスキル, IDE 510, 67-72, 2009.5
教員・研究者支援で必要とされるスキルとして、「対人コミュニケーション能力」が高い値を示しているのも興味深い。

⁸⁷ 池内有為. データライブラリアンに求められる能力と人材育成. NII 学術情報基盤オープンフォーラム 2015 (2015.6.11)
<http://www.nii.ac.jp/csi/openforum2015/doc/20150611_Cont_Ikeuchi.pdf>

⁸⁸ NPO 法人実務能力認定機構. 大学マネジメント・業務／基礎（知識・能力）編
<<http://www.acpa.jp/kijun/management2.php>>

提にあるということである。それは第1章で示した図3 (p.6) の「学術情報基盤構築」の部分に相当する、学術情報の組織化、および利用者の求めに応じた文献提供といった、大学図書館の基盤を支えるための図書館職員の基本的知識である。これらは、まず初任者の時点で学ぶべきもので、研究支援は、そこからステップアップ・スキルアップした業務と考えると、位置づけがより明確になるであろう。

今後さまざまな形での研究支援を実践していくには、新たに企画し、実践し、それをフィードバックしてより広く知ってもらうことが必要である。「何が変わったのか、何がよくなったか」といった、研究者目線の説明によって理解を深めることにより、研究者自らが自分自身の問題として捉えるよう促すことが、大学図書館職員の重要な役割ではないか。また、学術情報・研究成果の生産・発信の支援という視点も非常に重要である。学内コンテンツを正しく管理し（著作権処理、メタデータ）インターネットで発信する力、世界へ主張できる基盤作り（機関リポジトリ、オープンサイエンス）は、研究支援を行なう上で欠かせない部分となっている。

研究支援という立場で教員と対等に話すには、それ相応の知識を裏付けにすることが必要である。研究支援を担当する大学図書館職員としての自信ともなり、信頼を得ることにつながると考えられる。例えば、学術情報流通に関わる法律の知識（著作権法）や、研究倫理にかかる知識を持つ「コピーライト・ライブラリアン」などは、資格や認定制度の中で育成することも考えられ、大学の中で図書館職員の視認性を高めることにも繋がるであろう。

4-6. 学術情報基盤構築担当者としての専門性と研修のあり方

図3 (p.6) で示したように、これまで伝統的に大学図書館が担ってきた機能（学習教育研究情報資源の収集、整理、保存、提供）を本報告書では「学術情報基盤構築」と位置づけた。その内容を例示すると、以下のような機能が挙げられる。

- ・ 電子リソースを含む情報資源の適切な管理
 - ・ メタデータや識別子の取扱いなど、技術的要素を含む狭義のシステム)
 - ・ 西洋古典籍、漢籍、和古書の取扱（モノの扱いから電子化まで）
 - ・ 特殊言語による資料の取扱い
- ・ 電子リソースを含む情報資源の適切なサービスの提供
 - 適切な管理に基づく、サービス設計（運用を含めた広義のシステム）

これらの専門性は今後も必要であり、大学図書館職員の基礎となるものである。

例えば西洋古典籍などについては、すべての大学にとって必須の知識・スキルではないかもしれないが、これまで以上に専門職の育成に力を入れなければ継承が難しい分野である。一橋大学の「西洋古典資料の保存に関する拠点およびネットワーク形成事業」では、以下のとおり、人材育成を事業の柱の一つとしている。

- ・ 西洋古典資料の保存修復の現場に他機関からの実習生を受け入れ、OJT を用いて専門人材を育成する
- ・ 西洋古典資料の保存に関する全国的な調査を行い、基礎データを作成する

- ・これらを元に全国的かつ持続的な保存のための拠点及びネットワークを構築する

一方で、「今日の大学図書館は、明日の大学図書館ではない」⁸⁹と言われるように、大学図書館を巡る状況は変化し、大きな転換への対応が必要とされている。例えば「組織化」は将来にわたって必須の機能であるが、その手段はいわゆる在庫管理的な「カタログ」から情報流通を促進する「メタデータ」へと変わりつつある。

2015年の第17回図書館総合展のフォーラム「2020年のNACSIS-CAT/ILLを考える」⁹⁰でも言及されたように、発足以来ほとんど大きな変化のなかったシステムやスキルに、これからの数年で大きな変革への対応が求められているところである。また、蔵書構築やリソースシェアリングについても、ビッグディールによる電子ジャーナルの購読やオープンアクセスの進展によるILLの減少、PDA導入実験⁹¹に見られる選書のあり方の変化など、従来の枠組みとは異なる新たな事象が出てきている。今後は、こうした変化に対応できる人材の育成を可能とするような研修の在り方が求められる。

さいごに、改めて見直されるべき、大学図書館職員全般に必要な知識や素養について、ヒアリングで話題になったことなどから、いくつか挙げておきたい。

○所属大学主題分野についての知識

サブジェクト・ライブラリアンという名称で呼ばれることはなくても、大学図書館職員は、所属する大学の専門分野を知っておく必要がある。その際、所属大学の学部の研究の特徴や方向性を見定めることも大切である。

分野によっては、日本医学図書館協会、日本看護図書館協会、日本薬学図書館協議会、法律図書館連絡会といった、図書館関連のコミュニティがある。

各団体は、その関連する領域の図書館事業の振興ならびにその領域の教育・研究の発展に寄与することを目的としており、加盟館間や関連団体との相互協力活動、機関誌等の刊行物発行事業のほか、研究会・研修会を開催し、図書館職員の育成にも努めている。そこでは所属大学の主題分野に即したより実践的な研修や事業活動が行なわれている。また、主題知識の不十分な職員にとっては関連のコミュニティが形成されていることが日常業務の大きな支えとなっている。

例として、日本看護図書館協会では、毎年研究会という研修会を開催しているが、2年に一度、新人研修会も開催している。「看護図書館」は専門学校の図書室もあり、一人職場も多く、「看護図書館」という専門図書館に初めて勤務する職員や兼務の者も少なくないため、専門図書館員としての基本的な知識・技術を身に付けることができるよ

⁸⁹ 84に同じ

⁹⁰ 2020年のNACSIS-CAT/ILLを考える. 図書館総合展2015.

NIIが運営するNACSIS-CAT/ILLは、大学図書館を中心とする参加機関による目録作成および相互貸借のための基幹システム(書誌ユーティリティ)として長年にわたり重要な役割を果たしてきたが、技術の発展や国際的なデータ交換の普及にともない、2020年を目途にシステムの構造やコスト負担、また運営面についても根本的に見直すとの方針が示された。このことについては、「これから委員会」が継続して検討している。

<<http://www.libraryfair.jp/forum/2015/1869>>

⁹¹ 立石亜紀子ほか, PDAで変わる選書の未来: 千葉大学・お茶の水女子大学・横浜国立大学三大学連携プロジェクトの取組み(<特集>コレクション構築の現在). 情報の科学と技術. 65(9), 379-385, 2015.9

うにしている。平成 26 年度の内容は「看護学概論」講義に始まり、図書館司書の役割、蔵書構築、レファレンス、ILL、利用者教育であった。また、毎年、各館で不用となった雑誌を寄贈・譲渡し合う重複雑誌交換事業を行っており、小規模館にとってバックナンバーの充実に大いに役立っている。

これらコミュニティ内の研修会は研修の場であるだけでなく、所属する大学の目標が近いこともあって、情報共有や協議が活発に行なわれていることは既知の事実であり、研修後の継続した交流にも役立っている。自館に何が求められているかのヒントは類似の館との交流によって得られる部分も大きいと言える。こうした場には、図書館長などの経営者層が出席することもあり、「フォーマル」な場であるがゆえに、経営者層との共通理解が図られるという利点もある。大学への貢献に直結しやすいコミュニティが活性化することも、人材育成の面で有用である。第 2 章で述べたとおり、公立大学や私立大学では研修会に参加すること自体が厳しい職場環境にある。集合研修が難しくなる中で、SNS 等によるコミュニティの力も「インフォーマル」な場だけではなく、組織の人材養成の手段の一つとして位置づけられることが望ましい。

所属大学の研究の特徴や方向性を知ることは、学生の学習支援にも連携することであり、研究支援と学習支援は、独立した異なるものではなく、教員とのコミュニケーションを密にすることで、図書館の行なうべき支援の形を導き出す可能性もある。ある意味、研究支援を行なう人材は、学習支援も視野に入れた全体の支援のあり方を見定め、指導するリーダー的存在になり得る人材という見方もできる。

○コミュニケーション力とマネジメント力

専門知識を裏付けとし、教員の研究に対するニーズを引き出すためには、教員とコミュニケーションが重要である。何が求められているのかを知り、(マーケティング)そこから、ニーズにマッチしたサポート内容の企画や新たな提案をしていくことが必要である。コミュニケーションで得た情報は、企画や提案を教員に説明する際、それで何がよくなるのか、研究環境や方法の変化を解りやすく説明するために重要な要素となる。

政策実現を説得するためのスキームを組み立てるには、さまざまな知識が必要である。「教員以上の知識を持って、教職協働が成り立つ」のであり、「職員はマネジメントが本領である」⁹²。これは教員のみならず、学内部署、事務組織への説明にはさらに重要なことと考えられる。WG で実施した有識者ヒアリングの中で、多くのインタビューイが、関連部署との連携の必要性を挙げていた。たとえば大学院、産学連携部門、知財関連部門等との連携が想定される。事務組織内では、新しい提案を実現するための手続き、手順を押さえることが非常に重要である。また事務組織との相互理解のためには、教員への説明とは異なった工夫や戦略が必要になるし、大学内の異なる専門的職員に対して教えを請い、互いの強みを生かすような協力関係を築くことが重要であろう。

この章の冒頭でも述べたとおり、大学図書館職員は所属する大学の職員であり、大学のミッションに沿った活動が求められる。組織内外の関係者と積極的に関わりを持ち、組織の中に組み込まれた存在として強みを発揮することが、今後の大学図書館職員に求められる専門性の一つと言えるだろう。

⁹² 井上真琴. 政策実現を「支援」のかたちで行なう, *Between*, 2013.12-2014.1, p.4-5

4-7. 今後の方向性について

研修のあり方に関するワーキンググループは、2015年1月～12月まで期間限定で設置され、本報告書を提出することで役割を終える。国公立大学図書館協力委員会の下に大学図書館職員の専門性や、専門研修のあり方について検討する場が設けられたのは初めてのことであり、貴重な機会となった。

本報告書は、従来のNIIによる専門研修の評価を主目的としつつ、これからの大学図書館の専門性と研修のあり方について検討し、いくつかの見解を示すことを試みたものである。報告書の提出はゴールではなくスタートラインに立ったところであり、今後も、何らかの形で継続的な検討の場が設けられることが望まれる。

本報告書をきっかけとして、個別の大学図書館にとって必要な専門性と人材育成のあり方、そして大学図書館業界全体にとって必要な専門性と人材育成のあり方について、多くの建設的な議論と具体的な実践が行なわれ、より良い方向性が見出されることを期待している。学術情報流通の将来を描ける人材を育てる体制の構築まで踏み込むことが、大学図書館業界全体の課題であろう。

謝 辞

検討にあたり、有識者へのヒアリングを行ないました。図書館業界内外の研究者、大学職員、大学図書館職員（管理職、現場担当者）、委託業者など、15名の協力を得ることができました。個々の意見を取りまとめるのではなく、報告書の中で適宜参照させていただく形としたため、いただいたご意見を全て紹介することはできませんでしたが、今後の取組みの中で、改めて参考にさせていただけるのではないかと思います。お忙しい中、貴重なご意見をいただいたことに対して、この場をお借りして、心より御礼申し上げます。

なお、お名前を挙げることはできませんが、ほかにも数多くの方々にインフォーマルな形でお話を伺うことができました。誰かが何かをしてくれるのを待つのではなく、何か貢献したいという意思を多くの方から感じ、とても励まされました。この場をお借りして、深く感謝申し上げます。

付録

1. 研修のあり方に関するワーキンググループ名簿

氏名	所属	サブ WG	備考
吉原 貴子	新潟県立看護大学 教務学生課図書学生係 主任司書	研究支援	公大図協推薦
鈴木 正紀	文教大学 越谷図書館館長補佐	学習・教育支援	私大図協推薦
鈴木 直子	明治学院大学 図書館資料管理課長	研究支援	私大図協推薦
蓑島 智子	中部大学 附属三浦記念図書館図書課長	学習・教育支援	私大図協推薦
佐藤 初美	筑波大学 附属図書館情報サービス課長	研究支援	国大図協推薦 平成 27 年 4 月から
細川 聖二	筑波大学 附属図書館情報サービス課長		国大図協推薦 平成 27 年 3 月まで
飯塚 亜子	東京大学附属図書館 情報管理課選書受入係長	学習・教育支援	国大図協推薦
森 いづみ	お茶の水女子大学図書・情報課長		国大図協推薦 (主査)
平田 義郎	お茶の水女子大学図書・情報課 副課長		事務局

2. 活動記録（任期：平成 27 年 1 月～12 月）

(1) 第 1 回ミーティング

日時：平成 27 年 1 月 26 日（月）14：00～17：00

場所：お茶の水女子大学 役員会議室

議題：

- ・WG 設置の経緯
- ・国公私各協会／協議会の研修の実施状況について（情報共有）
- ・今後の進め方について（SNS を活用しオンラインでの検討を進める）

(2) 平成 26 年度第 2 回国公立大学図書館協力委員会常任幹事館担当者打ち合わせ

日時：平成 27 年 3 月 4 日（水）15：30～17：20

場所：筑波大学 東京キャンパス 文京校舎 118 講義室

内容：

- ・進捗報告、有識者ヒアリングの実施について承認

(3) 第 2 回ミーティング

日時：平成 27 年 6 月 24 日（水）15：00～17：00

場所：お茶の水女子大学 附属図書館

議題：

- ・報告書の目次について
- ・ヒアリング内容及びヒアリング対象について
- ・専門研修の再構築のためのカテゴリについて

・今後のスケジュール、執筆分担について

(4) 平成 26 年度第 3 回国公立大学図書館協力委員会常任幹事館担当者打ち合わせ

日時：平成 27 年 6 月 26 日（金） 10：00～12：15

場所：筑波大学 東京キャンパス 文京校舎 118 講義室

内容：

- ・報告書の内容について意見交換
- ・任期は 12 月までであるが、報告書は平成 27 年度第 1 回協力委員会（11 月初旬予定）までに提出するよう要請があった

(5) 第 78 回国公立大学図書館協力委員会

日時：平成 27 年 7 月 24 日（金） 15：00～17：05

場所：京都大学 附属図書館

内容：

- ・次回までに、検討結果をまとめた報告書の提出を予定
- ・内容は「目次（案）」のとおり。現在は有識者ヒアリングを実施中

(6) 第 3 回ミーティング

日時：平成 27 年 9 月 2 日（水） 14：00～16：00

場所：お茶の水女子大学 附属図書館

議題：

- ・ヒアリング結果の情報共有
- ・これまでの専門研修の評価の仕方
- ・これからの専門性のあり方
- ・今後の予定と執筆分担

(7) 平成 27 年度第 1 回国公立大学図書館協力委員会常任幹事館担当者打ち合わせ

日時：平成 27 年 10 月 16 日（金） 15：00～17：00

場所：慶應義塾大学 三田メディアセンター

内容：

- ・進捗報告
- ・スケジュール確認（11 月の第 79 回国公立大学図書館協力委員会ではダイジェスト版で進捗報告を行なう。報告書は 12 月中に提出する）

(8) NII 学術コンテンツ課との意見交換

日時：平成 27 年 10 月 22 日（水） 9：30～10：30

場所：学術総合センター

(9) 第 4 回ミーティング

日時：平成 27 年 10 月 26 日（月） 10：00～17：00

場所：お茶の水女子大学 附属図書館

議題：

- ・今後のスケジュール確認
- ・第79回国公私協力委提出資料について
- ・報告書の執筆方針確認および作業

(10)第79回国公立大学図書館協力委員会

日時：平成27年11月6日（金） 13：00～14：45

場所：慶應義塾大学三田キャンパス 北館3階大会議室

内容：

- ・進捗報告とスケジュール確認

3. 有識者ヒアリング

3-1. ヒアリング項目

・対象：図書館業界内外の研究者、管理職、現場担当者等

・内容：

- (1) 今後の（今現在の）大学図書館職員に期待される役割について
→専門性をどのように捉えるか
- (2) 専門性の可視化のためには何が必要か
→特に図書館の外から見えやすくするために必要なこと
- (3) 上記の専門性を持った大学図書館職員の人材育成にはどのようなことが必要か
→キャリアパスや中長期の育成プラン等も含む
- (4) 上記について、研修として行なうべき事項は何か
→具体的な方策、カリキュラムの検討・研修の主体等も含む

3-2. ヒアリング対象一覧（五十音順、敬称略、所属はヒアリング当時）

天野 絵里子 京都大学 学術研究支援室 リサーチ・アドミニストレーター

井上 真琴 同志社大学 教育支援機構 学習支援・教育開発センター 事務長

上岡 真紀子 帝京大学 高等教育開発センター 講師

宇陀 則彦 筑波大学 准教授

尾城 孝一 東京大学 附属図書館 事務部長

大向 一輝 国立情報学研究所 准教授

寺升 夕希 滋賀医科大学 附属図書館

引原 隆士 京都大学 図書館機構長・附属図書館長

野末 俊比古 青山学院大学 教育人間科学部 准教授

村尾 真由子 筑波大学 附属図書館

野中 雄司 北海道大学 附属図書館

林 和弘 科学技術・学術政策研究所 科学技術動向研究センター 上席研究官

渡邊 由紀子 九州大学 附属図書館 利用支援課長／准教授

高野 真理子 NPO 法人 大学図書館支援機構

図書館スタッフ（株）

以上