

2005年度研究分科会報告大会の発表要旨（内容の要約）

『私立大学図書館協会会報』第126号（2006年8月頃発行予定）

リスクマネジメント研究

コンソーシアム研究

人材育成研究

- パブリック・サービス研究分科会研究報告 -

・活動の概要について

パブリック・サービス研究分科会（以下 PS 研究分科会）は、現在 17 大学 18 名で研究活動を行っている。その活動内容は、講義とグループ研究の 2 つの柱を持つ。（活動記録・講義録・研究論文の詳細は HP に掲載。アドレスは下記参照）

<http://www.jaspul.org/e-kenkyu/public/>

講義では、毎月の例会に 90 分の講義を 2 コマ聴講し、図書館界の最新動向や専門性を高める上での基礎的事項について学んだ。

グループ研究は、経営・組織の基本的な 3 要素である「ヒト」「モノ」「カネ」の観点から 3 グループに分かれ、研究分科会 1 年目の 2004 年 9 月から開始した。各グループで検討を積み重ねる過程で問題意識がより深化した結果、「モノ」グループは「リスクマネジメント研究」、カネ」グループは「コンソーシアム研究」、ヒト」グループは「人材育成研究」として具体的にテーマを絞りこみ研究を進めてきた。以下「リスクマネジメント」、コンソーシアム」、人材育成」の順で研究報告を行う。

・リスクマネジメント研究グループ 大学図書館におけるリスクマネジメント 「大学図書館員のための個人情報保護 チェックシート」の作成を中心に

1 . はじめに

今なぜ「リスクマネジメント」を考えるのか。それは、近年の大学図書館を取り巻く環境の変化にある。

昨今の顕著な例としては、アウトソーシングの進行、開館時間の延長や地域開放などサービスの拡大、HP 公開による情報アクセス数の増加、予算の削減、委託・囑託・派遣・アルバイトなど労働形態の多様化、利用者の権利意識の高まりなどが挙げられる。

一方、図書館の内側だけではなく、その周辺環

境も大きく様変わりしている。今や、図書館が属する大本の大学は競争にさらされ、淘汰される時代となった。図書館も大学のカラーを表現する上で重要なファクターである。

企業も「大学」という市場を見逃さない。図書館に対しては、出版社・書店などをはじめ、あらゆる企業がビジネスチャンスを探っている。

また、近年の経済不況による治安悪化や、「ストレス社会」と称されるほどの心的切迫も、利用者のマナーやモラルの低下に影響を及ぼしていると言える。

図書館の変化（機能・役割など）が周辺環境を動かし、周辺環境の変化（社会・利用者のニーズなど）に応じて図書館も変革している。当然のことだが、図書館と図書館を取り巻く環境は相互に影響し合い、切っても切り離せない関係にある。

こうした図書館内外の激しい環境変化に伴い、潜在的なリスクは増加傾向にある。そのため、スタッフ内において周知された対策、即ちリスクマネジメントを講じることが必要である。その際、前述したように、現在の図書館は労働形態が多様化しているため、専任スタッフだけではなく、その他のスタッフにも徹底する必要がある。

現代社会においては、あらゆるリスクが潜み、「リスクマネジメント」の重要性が謳われているにも関わらず、図書館に従事するスタッフはリスクに対する意識が稀薄なのではないか、図書館学においてリスクマネジメントの研究事例が少ないのではないかと私達は感じた。この 2 点が「大学図書館におけるリスクマネジメント」というテーマで研究するに至ったきっかけである。

当グループは、リスクマネジメントの重要性を説くと共に、図書館に従事するスタッフへの意識づけにつながる先事例を提示したいという思いから研究を進めてきた。当グループの研究を叩き台に各大学図書館で議論して頂けたらと願っている。

2.1 リスクマネジメントと危機管理(クライシスマネジメント)

リスクマネジメントとは、潜在的要因などによる偶発的事象を未然に防いだり、万一発生してしまった場合、速やかに対策を講じることで損失を最小限に抑える管理プロセスのことである。

一方クライシスマネジメントとは、損得や経済的なプラスを増やすことではなく、人間の生命のかかった危険な事態を避けたり、被害を最小限にとどめることである。

2.2 企業におけるリスクマネジメント

企業のリスクとして考え得るものとして、生産リスク、販売リスク、財務リスク、労務リスクなどが考えられる。これらのリスクマネジメントは、マーケティングマネジメントとして、これまでも企業戦略の中で常に Plan do see の行程において見直されてきた。

しかし近年企業倫理が問われるコンプライアンス(法令遵守)の問題で、組織の存亡に関わる事件が増えてきている。特に個人情報の漏洩が重大な問題となっている。個人情報保護法の施行に伴い、セキュリティコンサルティング会社の指導を仰ぐ会社が急増している。この対応策については組織一丸となって取り組まなければならない。

2.3 大学図書館のリスクマネジメント

近年の大学図書館を取り巻く環境は様々な変化を遂げている。また、「図書館は安全な場所」という認識が強かったが、そんなイメージを覆すような事例が多く見受けられる。起こりえる予測の難しい問題が増えているのではないか。こうした図書館業界のめまぐるしい変化に伴い、潜在的なリスクは確実に増加しており、図書館では今後そのような変化に対応すべく、リスクマネジメントを早急に講じる必要がある。

しかしリスクマネジメントを徹底するあまりに、図書館が利用者にとって居心地の悪い場所になっ

てしまっては意味がない。図書館は利用者を第一に考えたサービス業なのだ。

2.4 リスクマネジメントの重要性

リスクマネジメントは大きく分けて「事前対策」と「事後対応」に分けられる。リスクを予測して対策を立てることにより、問題を未然に防止することが可能であり、そのような「事前対策」を講じたにも関わらず問題が発生した場合でも、「事後対応」により被害や影響を最小限に抑えることが可能となる。

何が起きてもおかしくない現代社会において、リスクマネジメントを実践し、安全対策を行い、利用者や図書館スタッフ・資料・施設を守ることは、今や図書館の大切な任務である。対策を誤れば組織の信用を失う。日頃からリスクを予測して対策を立て、継続的に見直す、繰り返しの行程が不可欠である。

3.1 大学図書館におけるリスク

大学図書館のリスクを「資料を適切に管理し教育支援・研究支援を行うという大学図書館の使命の実現を阻む要因となる不確実さ」と定義づけ、当グループのメンバーが所属する図書館で実際に起こった問題事例と講じている対策事例、他に想定できうる問題事例と対策を集めた。内容から問題事例を6つのリスクに大別した。

利用者関連リスク：病気・ケガ・事故、不審者の入館・不審な行為・犯罪行為、利用者間トラブル、各種マナー問題、利用者からの各種クレーム、PC関連機器の不正利用・プリンタの乱用

資料関連リスク：洋図書・雑誌価格の高騰、資料購入費の減額による資料の購入不全、未取得特許・心理テスト・個人情報関連資料など個人に不利益を与える可能性のある資料の所蔵リスク、盗難・紛失・破損・汚損・水損・劣化、寄贈者とのトラブル

設備関連リスク：老朽化・水漏れ・破損、停電・空調の不調、書架および閲覧スペースの狭隘、不正アクセスによるシステム障害・各データ管理不備および消失、体の不自由な利用者の利用に障害があること

災害関連リスク：地震・火災・水害・台風

人事関連リスク：スタッフの過失・不祥事、スタッフ間トラブル、専任職員の減少、有能なスタッフの流出

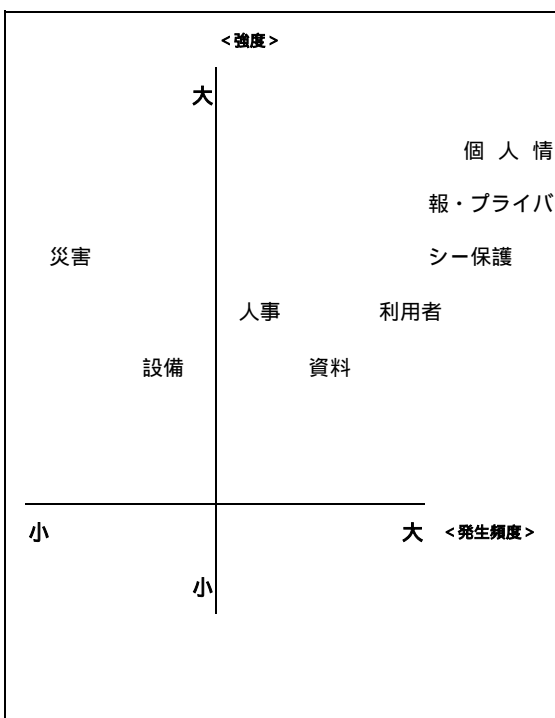
個人情報・プライバシー保護関連リスク：利用者の利用情報および利用者とスタッフの個人情報の漏洩、教職員・学生・卒業生などの個人情報に関する問い合わせへの対応

3.2 リスク分析

発生頻度（リスクが発生する可能性の大小）を横軸に、強度（リスク発生による被害・影響の大小）を縦軸にとったリスクマップにおいて、3.1で挙げた大学図書館におけるリスクの事例を分類すると次表のようになる。

リスク事例マップ

当グループとしての配置（考え方）



それぞれのリスクに対して、発生頻度と強度を小さくするための対策を検討する必要がある。発生頻度と強度の大小は、それぞれの図書館で認識が異なるだろう。

また、予測可能なものばかりでなく、偶発的な場合もあるので、いかに対策を講じようともリスクは発生しうる。それを認識した上で、いかに予防するか、そして万一発生した場合には被害・影響を最小限に抑える対策を考えておくことが重要である。

大学図書館におけるリスクへの対策は、管理職・専任・非専任などに関係なく、全ての図書館スタッフで取り組むべき問題である。この問題を共有し、意識を高めていくために、上記のようにリスクを洗い出し、分類・分析することは大変有効であると言える。

3.3 リスクへの対応

リスクを調査した後、処理手段を検討する必要がある。処理手段には、「回避」「除去」「転嫁」「保有」がある。リスクはできる限り回避し、回避できない場合は除去、除去もできない場合は転嫁で対応する。回避・除去・転嫁できないリスクについては、保有を検討することも必要である。

また、リスクにも資料の破損や延滞など担当者・図書館レベルで対応可能なもの、人事や個人情報保護といった大学組織全体で対応するものなどレベルも様々である。その分析も必要である。

リスクへの対処の1つに、組織的に対応方針を策定し、マニュアル化するという方法がある。大学図書館におけるリスクを洗い出し、分析した際、マニュアルで対応できるものが多いと考えられた。利用者・資料・人事関連のリスクは、主にマニュアル作成のみで対応する「マニュアル方式」で対処可能と考えられるが、設備・災害関連のリスクなどは、実際に試してみる「シミュレーション方式」も加える必要がある。それらの対応方法は、継続的な評価・見直しが必要である。

「マニュアル方式」は、マニュアル作成後に評価・見直しを行うが、「シミュレーション方式」は、マニュアル作成後に実際に試してみることが必要で、その後に評価・見直しの行程となる。どちらの方式でも、評価・見直しを行った際に、マニュアルにフィードバックすることが大切である。

以前のマニュアルを使用した結果、事後対応となってしまったリスクの対処は、改訂版のマニュアルでの対応策では事前対策に移ることもある。当初に予測していたリスクの継続的な見直しはもちろんのこと、新たなリスクについても追加し、対応していく必要がある。

マニュアルを作成することが最終目標ではなく、継続的な評価・見直しを行い「現時点でのマニュアル」を作成し続けていくことが重要である。

4.1 個人情報保護法への対応

「大学図書館におけるリスクマネジメント」について研究活動を進める中、2005年4月1日に「個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）が全面施行された。私立大学の付設図書館においても、保護法の下で適切な個人情報の取扱いについて見直しをする時期であったこともあり、当グループではリスクマネジメントの観点から個人情報保護について取り上げることにした。注目理由には他にも下記の点が挙げられる。

1. 新鮮なテーマである。
2. 先行研究があまり存在しない。
3. 個人情報保護に関わるリスクは「高リスク・高頻度」である。個人情報の保護は法的拘束力がある。また、日常業務の中で個人情報の取扱いも多く、リスクに晒される頻度も高い。
4. 図書館の対応状況 - 図書館スタッフの意識・認識のズレ - 特に、保護法が定義する「個人情報」と「プライバシー保護」に該当する情報との区別が難しく、保護法への対応に意識や認識のズレが生じているのではないかと感じた。個人情報の保護は、多くはマニュアル化し、図

書館スタッフ一人一人が共通認識と自覚を持つことで対応できると考える。その対応策の1つとしてチェックシートの作成に取り組むことにした。

4.2 チェックシート作成の目的

個人情報の取扱いについて、マニュアル方式を検討したが、各大学の規模によって対応策が異なる場合があることや、断定的な提示は現状では難しいということで、より簡易な「チェックシート方式」が良いと考えた。

なお、個人情報の取扱いには、総務的な部分と日常業務の部分がある点も考慮し、また解説を盛り込んでチェックシートを作成した。

このチェックシートを使うことで、それぞれの図書館での個人情報保護法対策に役立てて頂ければと考えている。そして、その結果や解説が各館でのマニュアル作成の一助となれば幸いである。

4.3 個人情報保護法の概要

個人情報保護法、正式名称「個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）」は、2005年4月1日に施行され、利用目的の特定・利用目的による制限（15条、16条）適正な取得・取得に際しての利用目的の通知等（17条、18条）データ内容の正確性の確保（19条）安全管理措置・従業者及び委託先の監督（20条～22条）第三者提供の制限（23条）公表等・開示・訂正等・利用停止等（24条～27条）苦情の処理（31条）などを定めている。

5 「大学図書館員のための個人情報保護チェックシート」

このチェックシートは個人情報保護に携わる管理責任者や担当者を始めとし、個人情報を扱う図書館スタッフ全員を回答対象としたものである。例えば、マニュアル作成や適切な対応を行っているか、また、その存在を認識しているかに対して

チェックすることで、図書館の個人情報保護への取り組み状況の認識が深まると考えた。委員会設置などの組織体制や罰則など、個人情報保護の管理部署やその対応は各大学によって異なるため、各館の状況に応じてチェックをしてほしい。

このチェックシートは、個人情報保護に関して図書館スタッフへの意識付けになることを主な目的としている。適切に対応するためのガイドとなるよう質問を設けたので、必ずしも法的に義務付けられていることへの項目ばかりではない。あくまでも「指差し確認」の意味でのチェックシートである。従って、各自の把握している範囲内で確認して活用してほしい。また、意識の度合いを数値化して達成率が一目で把握できるように、項目ごとのチェック数を書き込む欄がある。一定期間後に再度チェックを行えるように、2回分の日付欄を設けた。

後半にチェックシートの《解説》を設けてあるので、適宜参照し、見直しの際の参考事項としてほしい。対応できていない場合の対応策案や、実際に対応している事例などが記してある。

このチェックシートの特徴として、次の5点が挙げられる。

1. 「個人情報保護」という重要リスクに対応していること。
2. 業務の見直しにつながること。
3. 危機管理意識の波及効果をもたらすこと。
4. 大学図書館の事例に特化していること。
5. 図書館の規模を問わず利用できること。

6. まとめ

私達は、1年半にわたり「リスクマネジメント」について研究してきた。日常業務に追われる中では、潜在的なリスクについて考えることは少なかったが、この分科会活動を通じてリスクマネジメントを研究できたことは、図書館スタッフとして非常に有益であった。

一口にリスクマネジメントと言っても、大学図

書館におけるリスクの種類は多岐にわたっている。そのため、まず大学図書館におけるリスクの全体像を把握し、それぞれの対策を考えるというプロセスを経た。その中でも、個人情報保護法が施行された時期と重なったこともあり「大学図書館における個人情報保護チェックシート」の作成へと進んでいった。個人情報保護法について、様々な解釈がされている中で作成したチェックシートであるが、各大学の事情に合わせて参考にして頂ければ幸いである。

この研究を通じて、「リスク」について考えることの大切さと、「リスクマネジメント」はもはや管理職だけの問題ではなく、現場スタッフの私達も直面している問題であるということを改めて感じた。担当者任せにするのではなく、自分自身の問題として常に考えていくべき問題である。一般企業と比較すると、大学図書館は危機意識が低いと言わざるを得ない。当グループの研究を通じて、少しでも大学図書館スタッフのリスク問題に対する意識改革につながればと思う。

・コンソーシアム研究グループ

コンソーシアムを成功させるには - Tampa Bay Library Consortium の事例を参考に -

1 はじめに

最初に、これまでの研究活動について述べ、続いて特に充実した活動を行っているコンソーシアム： Tampa Bay Library Consortium の事例紹介をして、その成功の要因について考察した結果を述べる。

2. 図書館コンソーシアムとは

「コンソーシアム」という言葉はもともと「連合」とか「協同事業体」などと訳される。「図書館コンソーシアム」を考えた場合、1つの図書館では不足するもの、例えば予算、資料、人、交渉力などを複数の図書館が協力することで補い合い、新た

なサービスの展開に繋げていくところにその意味がある。

3. 国内外の図書館コンソーシアム

日本や海外、特にアメリカのコンソーシアム活動の調査・研究を行った。

日本では「コンソーシアム」というと、大きく分けて電子ジャーナルの共同購入と、地域的な集まりで協力して利用者サービスを行うものの2種類がある。後者については、必ずしも「コンソーシアム」と名乗らずに小規模で同様の活動を行っている例は近年増えている。

一方アメリカでは、コンソーシアム活動の長い歴史があり、その形態も様々であるが、大規模な地域的な集まりで、共同購入や利用者サービスを含めた幅広い活動をしている例が少なからずあることに興味を持った。その中で、特に充実した活動をしているものを探し出し、詳細に調査することで、コンソーシアムを円滑に機能させる要因や、具体的なアイデアを学べるのではないかと考えた。

充実した活動を行い、日本であまり紹介されていないコンソーシアム、という条件を満たすものをネット上で検索を行った。その結果 Tampa Bay Library Consortium に着目し、調査した。

4. Tampa Bay Library Consortium

Tampa Bay Library Consortium(以下、TBLCと記す)は、今から26年前、1979年に発足した。フロリダ州にある6つの図書館コンソーシアムの1つで、メンバー館は現在95機関である。大学図書館だけでなく、専門図書館、公共図書館なども参加している。

4.1 TBLC が提供する主な利用者サービス

TBLC が提供している主な利用者サービスについて以下に述べる。

(1) 参加館の蔵書を横断検索し、利用者が自宅からでも直接所蔵館に資料のリクエストをする

ことができるシステム「アレイキャット」

(2) 約3,600冊の電子書籍コレクションを、参加館の利用者に提供する「Librare」

(3) メールやチャットによるレファレンス・サービス「Ask a Librarian」

これらのプログラムについて、メンバー館は、自館で導入したいサービスだけを、必要に応じて運用資金を払って参加する仕組みになっている。

4.2 TBLC 予算の内訳

TBLC の予算は年間約240万ドル、日本円にしておおよそ2億8千万円の予算で運営されている。その内訳は、純粋なメンバー会費が4%、TBLC が提供する各種プログラムに参加したメンバー館から集めた運営費が合計50%。特筆すべきは補助金である。州や国から得たものを合わせると46%と予算の半数近くを占め、財政的な安定性を支えている。

4.3 TBLC の優れた特徴

TBLC の優れた特徴と考えられる5点を以下に挙げる。

- ・組織がしっかりしていること
 - ・メンバー館に対する業務サポートが充実していること
 - ・蔵書管理のための協力活動をしていること
 - ・研修や情報交換の場を提供することに熱心であること
 - ・メンバー館のスタッフ一人一人がTBLCの活動を熟知することができるよう配慮している点
- 上記の5点について、以下で具体的に紹介する。

(1) 組織と運営

メンバー館の代表から選ばれた13名の理事を抱える理事会があり、その下に会計、メンバーシップ、選挙、人事、企画の各委員会が存在する。ここで定められた運営方針により、TBLCの書誌サービス部門やテクノロジー部門、研修部門などが活動をしている。Tampaにある事務局には司

書 6 名を含むスタッフが常駐している。

(2) メンバー館に対するサポート

コンソーシアム活動の一環として、書誌サービス部門やテクノロジー部門がメンバー館に対して業務サポートを行っている点も、魅力的な特徴の 1 つと言える。書誌サービス部門では、メンバー館が所蔵する貴重書コレクションの目録作成を無料で行ったり、書誌サービス・コーディネーターが、目録作成上の疑問に回答している。テクノロジー部門では、図書館システム、横断検索システムの開発や、メンバー館のテクノロジー関連の相談に応じる活動を行っている。

(3) 蔵書構築と蔵書管理

蔵書管理に関しても様々な試みがなされている。「コレクション・マネジメント・タスクフォース」は、TBLC 全体のコレクションから特定のタイトルが 1 冊も無くなることのないように調整するなど、TBLC 全体の蔵書管理をする役割を果たしている。「協同蔵書構築プロジェクト」は、前述の電子書籍提供サービス Librare のための選書プロジェクトで、各参加館から選ばれたスタッフで構成される 9 つの主題別選書チームが電子書籍の選書にあたっている。「レファレンス・ブック交換制度」は、不要となったレファレンス・ブックを申告し、新しい版を買う余裕のない図書館がそれを貰い受ける仕組みである。

TBLC がその使命の 1 つとして掲げている「資源共有」を実現するために、地道な努力がなされていることがわかる。

(4) 研修と情報交換

スタッフの育成も、TBLC が使命としていることの 1 つである。研修担当部門がワークショップを開催したり、「スペシャル・インタレスト・グループ」と呼ばれる勉強会を主宰するなど、充実した継続教育プログラムを展開している。ワークショップは「図書館マネジメント」、「パブリック・サービス」など、5 つのカテゴリー別に開催予定が HP 上で一覧でき、その場で参加登録も出来る仕

組みになっている。この他、図書館関連の様々なトピックについて、テーマ別のメーリング・リストも主宰しており、スタッフ間の交流、情報交換や、研鑽の場を提供することに、熱心に取り組んでいる。

(5) 活動情報の共有と公開

ホームページも非常に充実していて、TBLC に関するあらゆる基本的な情報や最新情報を得ることが可能である。Newsletter の発行、annual report の公開などを含む充実した情報提供、情報公開は、メンバー館スタッフのコンソーシアムに対する参加意識を高めたり、新たなメンバー館を獲得することにも一役買っているだろう。

4.4 TBLC に学ぶ成功の秘訣

TBLC を成功させている要因については、以下の点が挙げられる。

- ・コンソーシアムが提供するプログラムに対して、選択的な参加が可能であること。
- ・メンバー館のスタッフがコンソーシアムの活動状況をよく知ることができるようにしたり、スタッフ同士の交流を図っていること。
- ・また、独立した事務局および専任スタッフが存在すること。

上記の要因はそのまま、日本においてコンソーシアムの運営を考える場合にも重要なポイントである。例えば、地域的な集まりで協力して利用者サービスをするコンソーシアムにとっては、発足当初の目的、使命を長く継承していくことが不可欠である。そのためには、活動内容の把握や他の参加館スタッフとの交流により、メンバー館のスタッフ全員が参加意識を持つことが大切であり、そこから新たなアイデアが生まれる可能性も広がる。

また、日本では電子ジャーナル共同購入のための大規模なコンソーシアムの場合、中心となって運営に関わる人の負担の大きさや、異動の可能性等を考えると、事務局や専任スタッフが存在する

ことが望ましい。

5.さいごに

大学図書館は今、学術雑誌の価格高騰や予算の削減、急増する電子的情報源への対応、大学評価制度の導入など、さまざまな課題に直面し、日々運用の見直しや、新しい取り組みの検討を迫られている。

「図書館コンソーシアム」は、このような現状にあって、よりよい利用者サービスを実現していくための、1つの鍵となるのではないかと考え、研究テーマとした。

大学は大競争時代に突入しつつあると言われているが、図書館には常に協力することで発展してきた歴史がある。様々な課題を抱える今こそ、コンソーシアムの役割が更に広がる時なのかもしれない。今後の予定として今回発表をしたTBLCの活動の事例や、米国政府や州の補助金支出の仕組みなどについて、調査結果を研究論文にまとめ公表する予定であるつもりである。

・人材育成研究グループ

図書館スタッフ研修プログラムについて 人材育成のあり方

1. 研究目標の設定

本研究の目標を決定するに先立って、私たちはまず、それぞれの館の組織構成・人員配置・運営方針決定ライン・館員の意見のフィードバックの方法について、どのような体制がとられているか、現状を報告して意見交換を行った。その結果、どの館でも程度の差はあれ、次のような問題点を抱えていることが明らかになった。

(1)「図書館員は専門職だ」とする図書館界の認識と、ジェネラリスト志向の人事政策を進める大学の認識との間には、大きなギャップがある。

(2)アウトソーシングが進んでいる昨今、専任職員の存在意義が明確ではない。

(3)スタッフ間のコミュニケーションが、必ずしも円滑にっていない。

(4)大学の構成員だという認識がうすく、視野が狭い図書館員がいる。

(5)意志決定、コミュニケーションの円滑化には、管理職の資質が大きな要因となる。にもかかわらず、管理職にマネジメント能力が欠けることが多い。

(6)よりよい利用者サービスのためには図書館員のスキルアップが必要だと感じている。しかし、体系的な人材育成プランをもたない館、制度としてはもっていても実際には上手く機能していない館がほとんどである。

このような意見交換を進めていくうち、グループメンバーの一人一人が、スタッフの質的向上に興味をもっていることがわかり、「本グループで実践的な図書館員の育成プランを研究できないか」という発想が生まれた。それに伴い、グループ名を「人材育成研究グループ」と名付け、最終的な研究目標を「図書館スタッフ研修プログラムの構築」に置くことが全員一致で決まった。

2. 「図書館スタッフ研修プログラム」立案にあたっての基本方針

「図書館スタッフ研修プログラム」立案にあたって、はじめに次のような基本方針を立てた。

(1)現職大学図書館員の1つの意見としてまとめる。

(2)大学職員としてどうあるべきかをベースとして図書館員の研修プログラムを考案する。

(3)継続的・段階的な研修プログラムを構築する。

(4)管理職の育成を考慮する。

(5)専任職員だけでなく、短期雇用職員やアルバイトなど、非常勤職員も視野に入れる。

(6)各役割、役職、経験年数、目標、得意分野、強化点等によって、セレクトできるような形にする。

(7) 各職場の実状によって取捨選択できる研修プログラムにする。

(8) 利用できる既存の研修プログラムをなるべく活用する。

(9) 適当な既存研修プログラムがない場合は、本研究をもって1つの提案とする。

(10) 机上の空論とならないよう注意する。何らかの形で現場に還元できる研究を目指す。

(11) 研修の目的は業務の向上にあることを忘れない(研修のための研修とならないように留意する)。

(12) 前パブリック・サービス研究分科会「専門職研究グループ」が研究した内容と重複しないように注意する。

3. 研究過程

3.1 人材育成のプロセスの考察

まず、育成されるべき図書館スタッフについて考察し、以下のように意見がまとまった。

図書館スタッフの育成は、大まかに、図書館専門技術習得を目指すサブジェクト・ライブラリアンと、おもに図書館運営技術習得を目指すマネジメント・ライブラリアンの2つに分けて考えるのがよい。

大学職員としての図書館員の育成を考えると、他部局経験の有無によって必要な研修内容が違って来る。

コアになる図書館員とジェネラリストとしての図書館員では、必要とする図書館専門技術習得のレベルに違いがある。

現場では、図書館経験皆無の管理職がいきなり図書館に配属になることがある。図書館たたき上げの管理職とジェネラリストの図書館管理職とでは、必要とする研修が異なる。

これらの意見を集約し、人材を育成するための研修プログラムを 初任者研修、基本研修、専門技術研修、応用研修、管理職研修、目的別研修、スタッフ・コンソーシアムと海外研

修の7つに分けて構築することとした。

3.2 図書館員に必要な研修内容の考察

次に私たちは、現場の図書館員として、どのようなことを学びたいと思っているか、どのようなことについて研修が必要だと考えているか、項目を挙げていった。項目の列挙にあたっては、グループメンバーの意見を持ち寄って討論を重ね、併せて参考文献やインターネットによって情報を集めた。

それら列挙した項目を、(1)で考察した人材育成プロセスにあてはめ、いつ、誰が、どのような研修を受けるのがふさわしいかを考え、一覧表にまとめた(一覧表は「パブリック・サービス研究分科会活動報告」に掲載)。

3.3 既存研修プログラムの調査

「研修プログラム」の立案に際し、利用可能な既存研修プログラムについては活用するという方針を立てた。そこで、既存研修プログラムの把握のため、これまでに実施された研修について、実態調査及び受講者の意識調査を行った(アンケート集計結果は「パブリック・サービス研究分科会活動報告」に掲載)。

4. 結論

4.1 新しい研修プログラムの提案

「既存研修プログラムの調査」で行ったアンケート結果により、現状を次のように分析した。

- ・文部科学省、国立情報学研究所、私立大学図書館協会等が主催している既存の研修は、受講者にとって概ね有意義である。
- ・現在実施されている研修の多くは、専門技術に関するものであり、図書館運営を担う管理職向けに特化した研修は見当たらない。
- ・現在の研修は講義型が多いため、体験を通して図書館知識や技能を身につける研修も必要である。

この分析を踏まえ、私たちは、新規の研修プログラムとして、次の2つを提案する。実現にあたっては、私立大学図書館協会がリーダーシップをとって企画するのが最適と考える。

マネジメント・ライブラリアン研修 スタッフ・コンソーシアム

究報告を行った。3つの研究グループは、別個に研究活動をしてきたわけではない。毎月の例会においては、各グループが互いに研究報告を行い、メンバー全員で情報を共有し、意見交換をしながら相互に協力してきた。その意味では、3つで1つの総合的な研究成果と言える。

以上

4.2 理想的な研修プログラムの構成要素

理想的な研修プログラムを構築するには、次の4つの要素を最適に組み合わせることが大切だと考えた。

講義

実践・演習

視察・見学

意見・事例交換

4.3 研修プログラムを成功させる要件

研修プログラムを成功させるための要件として、私たちは次の4点が重要だと考えた。

環境づくり（研修受講に関する規程化等）

予算

人選（講師、指導者）

モチベーション

4.4 研修プログラム（モデルコース）の提示

私たちは最終的な研究目標を、実現可能な研修プログラムを構築することに置いた。しかし実際には、各大学、各図書館によって事情が異なり、画一的な研修プログラムを提案することはできないという結論に至った。

そこで、私たちが考案した研修プログラムの1つのモデルを提示することによって、本研究の結論とした（モデルコースは「パブリック・サービス研究分科会活動報告」に掲載）。

. おわりに

3つの「リスクマネジメント研究」、「コンソーシアム研究」、「人材育成研究」の各グループの研