

「図書館職員の研修事業に関する調査」集計結果

20090925 回答数 91/91 集計終了

平成20年9月実施 国立大学図書館協会人材委員会

Q1-2 主要な研修の認知度

	知っている	知らない
海外長期	91	0
海外短期	88	3
国内長期	91	0
国内短期	91	0

知っている	
詳細まで	存在のみ
53	38
49	41
86	5
86	5

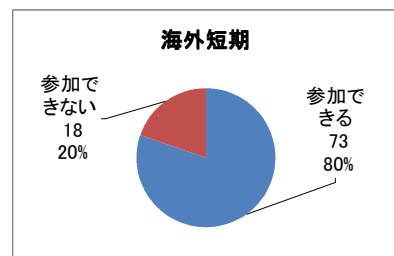
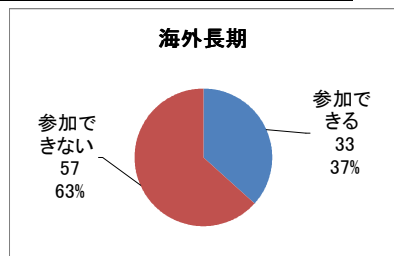
規模別集計は、学術情報基盤実態調査付表「規模別大学一覧表」(H18.5)による
(規模別集計) A 17大学 B 18大学 C 26大学 D 25大学、その他 大学以外 5機関

詳細まで知っている					存在のみ知っている					知らない				
A	B	C	D	その他	A	B	C	D	その他	A	B	C	D	その他
14	14	14	8	3	3	4	12	17	2	0	0	0	0	0
14	12	12	8	3	3	6	14	17	2	0	1	2	0	0
17	17	24	23	5	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0
17	17	23	24	5	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0

Q3 研修参加の可能性

	参加できる	参加できない
海外長期	33	57
海外短期	73	18
国内長期	82	9
国内短期	87	4

選択なし 1



(規模別集計)

	参加できる					参加できない				
	A	B	C	D	その他	A	B	C	D	その他
海外長期	11	5	9	6	2	6	13	16	19	3
海外短期	17	11	23	17	5	0	7	3	8	0
国内長期	17	17	25	19	4	0	1	1	6	1
国内短期	17	18	25	22	5	0	0	1	3	0

(地区別集計)

海外長期	北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
参加できる	4	2	5	7	2	2	6	1	4
できない	3	5	6	7	6	6	9	9	6

海外短期	北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
参加できる	5	4	10	11	7	5	14	7	10
できない	2	3	1	3	1	3	1	3	1

Q4 参加させられない理由

海外長期	選択数
研修期間が長い	27
人員の余裕がない	50
対象者がいない	21
費用負担が大きい	22
その他	2

(その他の理由)

- むしろ半年とか1年にした方が代行要員の手配がしやすいのではないか。
- 英語による研修プログラムに耐えられる英語力を有する人材が少ない。
現中期計画期間中では、大学内での合意が得にくい。次期中期計画で、図書館職員の専門性向上を明確にしてからと計画している。

(規模別集計)

海外長期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	3	4	7	11	2
人員の余裕がない	4	8	17	18	3
対象者がいない	4	8	4	4	1
費用負担が大きい	2	6	4	10	0
その他	1	1	0	0	0

海外短期	選択数
研修期間が長い	0
人員の余裕がない	10
対象者がいない	11
費用負担が大きい	7
その他	2

(その他の理由)

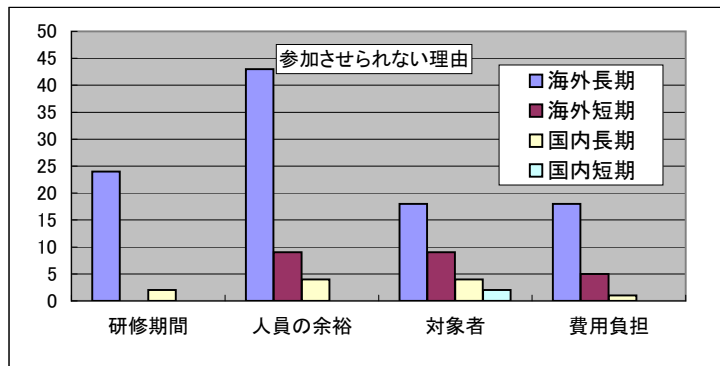
- 時期、本人の意欲によっては参加可能性有り
- 調査対象とする施設等に対する情報不足

海外短期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	0	0
人員の余裕がない	0	1	2	7	0
対象者がいない	0	5	2	4	0
費用負担が大きい	0	2	0	5	0
その他	0	1	0	1	0

国内長期	選択数
研修期間が長い	2
人員の余裕がない	6
対象者がいない	5
費用負担が大きい	2
その他	0

国内長期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	2	0
人員の余裕がない	0	0	1	4	1
対象者がいない	0	1	0	3	1
費用負担が大きい	0	0	0	2	0
その他	0	0	0	0	0

国内短期	選択数
研修期間が長い	0
人員の余裕がない	0
対象者がいない	4
費用負担が大きい	0
その他	0



国内短期	A	B	C	D	その他
研修期間が長い	0	0	0	0	0
人員の余裕がない	0	0	0	0	0
対象者がいない	0	0	1	3	0
費用負担が大きい	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0

Q5 主要研修に対する意見

海外長期	選択数
資質向上に必要	57
国大図協の事業に意義	71
希望者がいない	19
業務上の必要なし	4
業務に支障を生じる	49

(その他の意見)

- モーテンソンセンターの研修目的、研修内容が、国立大学図書館職員の資質向上に適したのか疑問である。
- 語学面で対象者がいない。
- 非英語圏の図書館職員向けの研修にあえて参加する意義は薄いのでは、という疑問を感じる
- 必ずしも図書館職員に資する研修内容ではない
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

海外長期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	12	13	16	14	2
国大図協の事業に	11	16	21	20	3
希望者がいない	3	5	5	5	1
業務上の必要なし	2	1	0	1	0
業務に支障を生じる	7	9	13	18	2

海外短期	選択数
資質向上に必要	65
国大図協の事業に意義	64
希望者がいない	14
業務上の必要なし	2
業務に支障を生じる	8

(その他の意見)

- 海外出張の適正を持った者は少なく、参加しやすい工夫が必要
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

海外短期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	16	13	16	16	4
国大図協の事業に	9	14	21	17	3
希望者がいない	1	3	5	5	0
業務上の必要なし	1	0	0	1	0
業務に支障を生じる	2	1	2	3	0

国内長期	選択数
資質向上に必要	85
希望者がいない	1
業務上の必要なし	0
業務に支障を生じる	13

(その他の意見)

- 特に有用な研修と位置づけており、該当者には参加させている
- 他館職員とのネットワーク形成に有益である。
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

国内長期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	17	17	26	20	5
希望者がいない	0	0	0	1	0
業務上の必要なし	0	0	0	0	0
業務に支障を生じる	0	1	1	10	1

国内短期	選択数
資質向上に必要	86
希望者がいない	0
業務上の必要なし	0
業務に支障を生じる	0

(その他の意見)

- 図書館職員の基礎研修と位置づけている
- 他館職員とのネットワーク形成に有益である。
- 対象職員に限られており、実際の参加は困難。

国内短期	A	B	C	D	その他
資質向上に必要	17	17	25	22	5
希望者がいない	0	0	0	0	0
業務上の必要なし	0	0	0	0	0
業務に支障を生じる	0	0	0	0	0

Q6 海外長期の継続について

海外長期の継続について	選択数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	66
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	20
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	23
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	10
その他のご意見	14

(規模別集計)

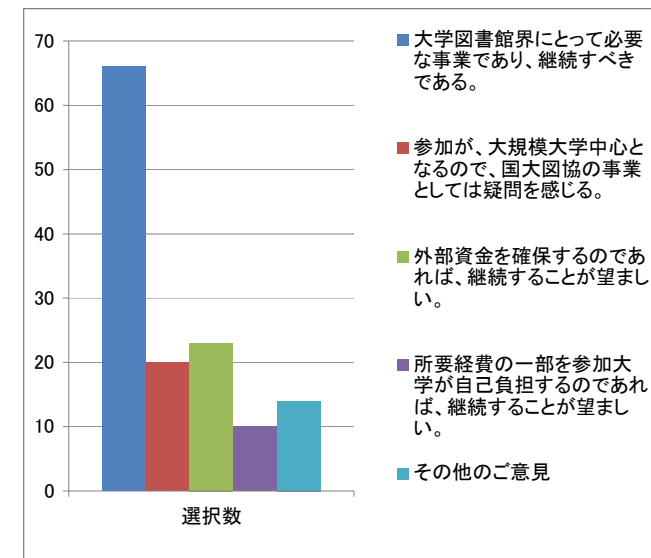
A	B	C	D	その他
11	14	20	16	5
6	3	5	6	0
6	5	8	4	0
2	2	3	3	0
4	4	2	4	0

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
5	4	11	7	6	4	14	8	7
1	2	1	4	2	1	1	3	5
1	3	1	5	2	3	0	5	3
0	1	0	0	2	1	1	1	4
2	0	2	2	2	3	0	2	1

(その他のご意見)

- 現行のアソシエイツ・プログラムにはあまり魅力を感じない。研修者の必要に応じた機関に長期間研修できることが望ましい。
- 派遣期間が長過ぎると思われる
- 継続していくには、資金の確保、応募者を増やすための方策が必要
- モーテンソンセンターの研修目的、研修内容が、国立大学図書館職員の資質向上に適したものか疑問である。
モーテンソンセンターに限定せず、もう一度再検討したらどうか。
- こうした研修の枠組みは必要と考えますが、人員に余裕がなく職員を参加させることが難しい大学も多いのではないかと思います。
参加者の成果が、より幅広く還元されることが望まれます。
- 大規模大学からの派遣が望ましい。
- 継続が望ましいが、単に海外で勉強するだけの研修は疑問である。
国立大学の図書館の海外連携につながるような工夫がなされるべきではなからうか。
- 小規模大学では、必要最低限の職員で通常業務を行っているため、研修期間中の通常業務に支障を来すことが予想される。
ただし事業としては、小規模大学が独自に海外派遣することは極めて困難であるので、国大図協の主催事業として継続することが望ましい。
- 職員の資質向上のため、必要な事業と考えるが、一方中小規模大学の立場としては、担当枠を超えた業務連携体制がとれたとしても、業務に支障を生じる恐れが少なからずあるため、現状では職員を参加させにくいです。
- 参加者個人の資質向上になっても、大学図書館の業務に反映されるのかは疑問。
- 応募者数が少なく、継続に疑問を感じる。
- 派遣事業の成果が、協会全体の発展に資するには時間が必要。継続は望ましい。
各大学が主体的に海外長期の派遣をするのが望ましい。それを促進させる意味で、経費の一部を協会が助成するという構図が望ましい。
そのために協会が外部資金を獲得できるとさらに望ましい。
- 業務への支障を懸念する。
- 大規模大学のみならず幅広く募集し、費用負担の補助があれば良い。



(海外長期の継続について「選択肢」の重複状況) その他を除く

海外長期の継続について	計	回答パターン												
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	66	■	■	■	■	■	■	■	□	□	□	□	□	□
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	20	□	■	□	□	□	■	■	■	■	□	□	□	□
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	23	□	□	■	□	■	■	■	□	■	■	□	□	□
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	10	□	□	□	■	■	■	□	□	■	□	■	□	□
回答会員数	47	4	7	4	2	2	8	5	1	7	1	3		

(Q3において、海外長期に「参加できない」とした館のご意見) 57機関

Q5. 海外長期への意見	選取数
資質向上に必要	28
国大図協の事業に意義	43
希望者がいない	16
業務上の必要なし	4
業務に支障を生じる	41

Q6. 海外長期の継続についての意見	選取数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	39
参加が、大規模大学中心となるので、国大図協の事業としては疑問を感じる。	13
外部資金を確保するのであれば、継続することが望ましい。	18
所要経費の一部を参加大学が自己負担するのであれば、継続することが望ましい。	7
その他のご意見	10

(規模別集計)

A	B	C	D	その他
3	8	8	9	0
3	11	11	16	2
3	5	3	4	1
2	1	0	1	0
5	8	10	16	2

A	B	C	D	その他
4	9	13	10	3
3	3	1	6	0
3	5	6	4	0
2	1	2	2	0
3	3	2	2	0

(Q3において、海外長期に「参加できる」とした館のご意見) 33機関

選取数	A	B	C	D	その他
29	9	5	8	5	2
28	8	5	10	4	1
3	0	0	2	1	0
0	0	0	0	0	0
8	2	1	3	2	0

選取数	A	B	C	D	その他
27	7	5	7	6	2
7	3	0	4	0	0
5	3	0	2	0	0
3	0	1	1	1	0
4	1	1	0	2	0

Q7 海外短期の継続について

選択肢	選択数
大学図書館界にとって必要な事業であり、継続すべきである。	67
小規模大学でも応募することができ、短期派遣の人数を増やすなどの強化が望ましい。	49
短期的な海外派遣は、各大学に委ねるべきで、国大図協の事業としての意義は小さい。	9
グループ派遣(異なる大学から数名程度)も可能とすれば、応募しやすく成果も高められる	41
グループ派遣は、個々の責任が希薄となり、成果が期待できないので望ましくない。	10
その他のご意見	7

(規模別集計)

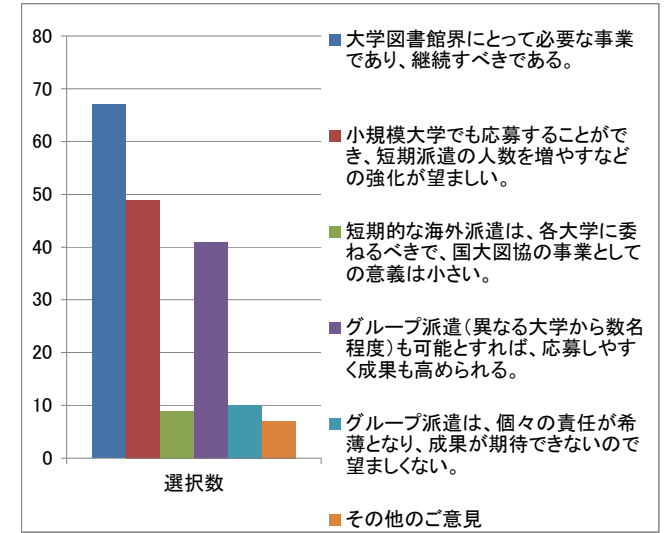
	A	B	C	D	その他
14	12	18	18	5	
11	7	13	15	3	
3	2	1	3	0	
7	12	9	11	2	
5	0	3	2	0	
3	2	1	1	0	

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
6	3	11	10	7	4	14	6	6
3	3	3	7	4	6	10	5	8
1	2	0	1	1	0	0	2	2
2	5	4	3	4	6	9	6	2
1	1	0	4	1	1	0	1	1
0	0	1	1	2	0	1	1	1

(その他のご意見)

- 国大図協として派遣の調査テーマを決めて募集したり、海外シンポジウム等への参加に対しても募集してはどうか。
- 費用面での援助が必要。
- 海外出張を実質的に行う資質を持った者は(特に地方の場合)少なく、ボトムアップのための工夫が必要である。
ex. 経験者+初めての者の組合せなど
- 人事交流の少ない大学では、他大学の知人が少なく、異なる大学の職員によるグループを自発的に形成することが難しい職員がいることも考えられる。
希望する職員がテーマを決めて同行者を募る呼びかけができるメーリングリストなどの仕組み(DRFのような)も必要であろう。
- 長期派遣費用をまわすことにより、短期派遣者数を複数化でき、派遣者間の交流も深まるなど、派遣効果を高めることができる。
- 学内の事業で優先的に実施すべきと考えている。
学内合意が得にくい図書館特有のテーマ(協会全体としては共通する重要テーマ)の場合には、協会が実施する意識がある。
- 国内の研修を、より充実願いたい。



Q8 独自に海外派遣する機会の有無

	回答数
ある	45
ない	45

選択なし 1

(規模別集計)

	A	B	C	D	その他
ある	15	10	11	5	4
ない	2	8	15	19	1

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
2	3	6	8	4	4	7	6	5
4	4	5	6	4	4	8	4	6

Q9 海外派遣の実績

	派遣人数
H17	62
H18	63
H19	51

派遣先

アメリカ	31	ドイツ	5
オーストラリア	14	ベトナム	3
イギリス	13	ノルウェー	2
韓国	8	ポルトガル	2
カナダ	6	中国	2
シンガポール	6	台湾	2
スウェーデン	5	イタリア	2
オランダ	5		

以下、1

タイ	香港	インド	北欧
スリランカ	フィンランド	マレーシア	フィリピン
フランス	タイ	デンマーク	ニュージーランド

(規模別集計)

	A	B	C	D	その他
H17	37	11	2	3	9
H18	32	7	8	3	13
H19	37	3	3	0	8

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
5	0	11	13	3	1	6	14	9
3	0	5	19	3	7	8	12	6
3	0	8	9	4	1	10	10	6

Q10 派遣者の選出

	経験年数	実績	将来性	語学力	希望	業務関連	コミュニケーション能力
選択数	10	17	22	24	13	27	8

(その他)

- 海外との実質的な連携のための派遣が主であった。また、一名は本人の科研費による出張であった。
- 本学の海外実地研修制度の選考規程(全職員対象:成績優秀者)による(平成20年度2名)
- 研修テーマ
- 海外派遣はしていない
- 実績がないので事項なし。

Q11 研修に対する考え方

選択肢	選択数
業務に直結する研修機会(目録講習会など)の確保が重要である。	66
最新の動向や事例を学び、業務改善機会や企画力を得ることが重要である。	86
図書館経営・情報サービスの在り方についての再教育が重要である。	66
国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えることが重要である。	42
研修を機会とする人的ネットワークの形成が重要である。	64
研修実施後の評価が重要である。(主催機関・受講者・派遣機関)	33
その他	6

(規模別集計)

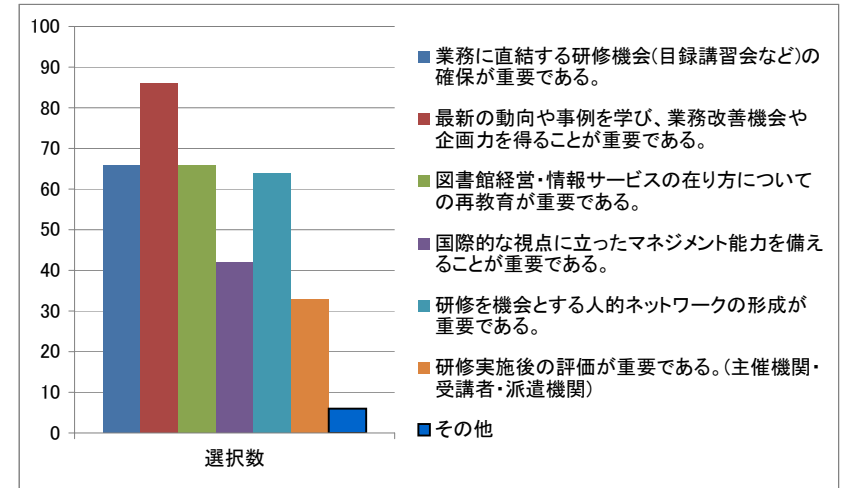
A	B	C	D	その他
14	12	18	20	2
15	17	25	24	5
16	14	20	14	2
10	13	10	6	3
11	12	19	17	5
7	9	8	8	1
3	3	0	0	0

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
6	5	6	10	7	6	10	9	7
7	7	10	13	7	8	14	10	10
4	7	8	8	6	7	9	7	10
2	3	9	8	3	5	4	5	3
5	4	9	9	5	7	12	8	5
0	3	5	5	3	5	5	3	4
0	0	1	0	1	1	0	1	2

(その他のご意見)

- 国大図協、NII等による図書館職員に対する各種研修の位置づけ、研修全体の考え方を広めるための方策が必要ではないか。
- 大きく言うと、上記の質問項目で不要なものはなく、可能であれば(大変困難でしょうが)これらを網羅することが望ましい。
- また、非管理職の職員に還元できるような国大図協独自の専門研修の企画が不足しているように感じる。
- 研修の目的、対象者によりいずれも必要であると考え。
- 業務に限らず家庭等の事情で長期出張できない人もいるので、SCSやe-learning等により学習できるコンテンツを増やしてほしい。
- 大学内での図書館職員の専門性を明確に位置づけられる内容であることが重要。
- どのような職員を育成するのか、そのためにどのような研修を行うのか等要員養成、研修の体系化がなされていない。



Q12 現状に対する評価

選択肢	選択数
全国、地区・県の各規模で研修が適切に開催されている。	29
全国規模の研修事業の充実が必要である。	14
地区・県規模の研修の充実が必要である。	38
初任者・中堅・管理職等の階層別に研修が適切に開催されている。	19
初任者向け研修の充実が必要である。	25
中堅職員向け研修の充実が必要である。	54
管理職向け研修の充実が必要である。	24
研修会が多すぎ、整理が必要である。	2
その他	11

(規模別集計)

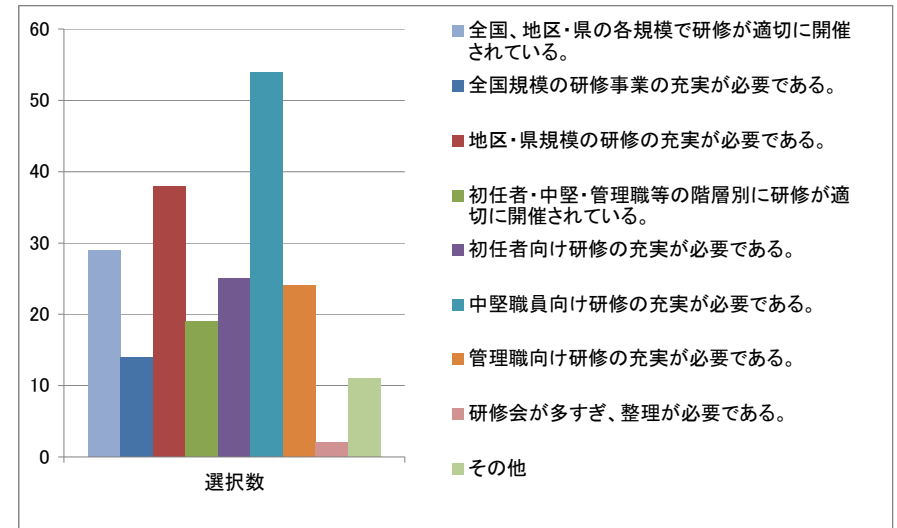
A	B	C	D	その他
6	6	8	9	0
3	1	5	4	1
5	8	11	11	3
4	4	4	6	1
4	6	6	7	2
10	8	18	14	4
4	5	4	9	2
0	1	1	0	0
5	1	2	2	1

(地区別集計)

北海道	東北	関東	東京	北信越	東海	近畿	中四国	九州
4	3	3	2	1	3	7	5	1
1	0	1	2	2	1	3	1	3
3	4	4	6	5	3	2	3	8
2	2	1	4	1	2	4	2	1
3	3	2	2	4	2	2	3	4
5	5	5	9	4	6	8	4	8
3	3	2	4	3	3	2	1	3
0	0	0	1	0	1	0	0	0
1	0	2	2	1	0	1	2	2

(その他のご意見)

- 関東・関西圏と地方とでは研修機会の格差がある上、参加するための旅費の工面が大変である。全国規模の研修事業を地方でも開催する、旅費を援助する等の配慮に期待したい。
- 初任者向け集合短期研修(フレッシュ・パーソン・セミナーの充実等)、長期研修以外に短期の係長級職員向け研修を検討してはどうか
- 参加し易いよう研修期間に偏りが無いことが望ましい。
- 研修会の開催回数は少なくないものの、研修の内容が類似していることも多いように感じます。
- 欧米に人を派遣するのはいいが、欧米の動向をキャッチして、初心～中堅層に教授できる各地区単位の管理職(指導層)の養成と役割の再認識(養成は無理にしても再認識は必要)が必須と感じる。
- 短期研修と長期研修はあるが、中堅職員が研修する機会が少ない。社会の変化に対応できるように中堅職員が研修できる場(シンポジウム等)を提供すべきでないか。
- 幹部候補(補佐・係長級)対象のマネジメントに関する研修が望まれる。
- 国大図協シンポジウムが合流するとして国公私立協力委員会のシンポジウムについて、関東以外での開催等もご検討いただきたい。
- 人数制限があり、仕方ないかもしれないが、小規模大学では、参加順がなかなか回って来ず、研修を受けられない職員がでてくるのは疑問である。
- Q11その他の意見を実現する必要がある。
- 地区・県レベルでの研修は必要かと思われるが、どこも人員が少ない中、企画/準備から開催まで漕ぎ着けることは、主催機関・団体にはかなりの負担と感ぜられる。
- 一部の大学や機関に任せるのではなく、大学図書館全体で研修について継続的に考えていくことが重要であると思います。



Q13 研修全般・個別研修に関するご意見

- 特になし (3件)
- 小規模大学では業務上研修に参加できない場合もあるので、オンライン研修なども取り入れてはどうでしょうか。
- 館内での自主的な勉強会を盛り立てる工夫をしたい。
- 年度当初に年間の研修計画日程だけでも把握できると計画を立てやすい。
- キャリアを構築するための研修と業務遂行に必要なスキルを身につける研修との位置づけを明確にし、比較的早いうちから、自らのキャリアデザインを意識して研修に参加できるようにすべき。研修全般の位置づけ、キャリアデザインに関するシンポジウム、セミナー等を開催してはどうか。
- 特にありません。
- 海外短期をどの大学でも実現可能なかたちにしてみたい。
- 各地区単位で、メタデータやFRBR、オープンアクセス、次世代目録、ERMSなどの次の図書館の課題について独自に研修を実施する力量があるかどうかかなり疑問である。これはとりもなおさず、全体として外部研修の構成や専門職としての養成が課題となっていることの証左ともいえる。図書館情報学の識者なども協働して、こうした課題に当たることが必要とも感じます。
- 人員、予算が削減される中、研修への派遣が難しくなっているが、できるだけ研修の機会を確保したいと考えている。参加しやすい研修の開催が望ましい。
- 現在までも多くの研修会に参加してきた職員が、職場内で研修成果を活かした対応ができているか、が疑問である。研修参加者に研修成果を不定期に評価する必要がある。中小規模校では情報系センターとの統合も視野にあり、図書館職員は「図書館」職員のみでなく、情報技術研修の充実が望まれる。
- 国立国会図書館遠隔研修ポータルのように、図書館職員の研修受講機会を増やし、広報して、各職員の自己研鑽意欲を高められるような工夫がなされると良いと思います。
- 海外への研修は、将来への投資であり、海外研修の成果も出始めている。海外研修の必要性を大学図書館界全体で認識し、今後も海外研修を継続すべきである。
- 国内外、国公私他大学、類似業種など様々な刺激が必要であり、従来にもまして「人」への投資の重要性が増している。
- ・長期の研修については以前より期間が短縮される傾向にあるが、日常業務を離れてリカレントを行う意義は依然として大きいと思われるので、際限のない短縮化は避けるべきである。
 - ・研修会の講義内容や資料を国大図協ホームページ等から利用可能な仕組みを作ってほしい。
 - ・海外研修について、自館で派遣の難しい中小規模の大学について参加条件のハードルを下げて、半強制でもよいので事業を継続すべきだと思う。
 - ・派遣だけでなく、海外からの受入も実施することも、メリットは大きいと思う。
- すべての国立大学で、図書館職員の専門性向上のための長期的な海外研修や専門的研修を展開するのが望ましい。その環境形成を促進するために協会の助成が機能するのが望ましい。本学図書館は、本学の個性にマッチした図書館活動を展開しており、相応の評価を得ていると自負しているが、この長をさらに発展させるためには、海外研修(職員交流)や貴重資料等の専門的研修は必須と考えている。国大図協による経費の一部助成があると、学内における経費獲得や合意形成に大変効果的であると考えている。
- 準備等の人的な面や会場としての地の利、また研修の内容も種々の事情から、開催館(会場)が大規模館中心になってしまうのは仕方がないことかもしれないが、研修内容によっては、中・小規模館を会場として研修を行うことも益があるのではないかと考えている。
- 公募等、従来の採用方法によらない職員もいることから、それを考慮した研修会の企画や開催方法についてもご考慮願いたい。
- 地方の小規模大学では人員の余裕がなく、海外研修・短期派遣事業や長期研修にさえ参加できない。
- また、国では少子化対策を推進しているが、国大図協では配慮することもなく、子育て中の女性は研修にさえ参加できない。年齢制限撤廃等の救済措置を講じてほしい。
- 研修実施主体は、それぞれ異なるが各大学が研修に参加させる際の判断材料とするため、年間を通して実施予定の各種研修事業が一覧できるような情報提供を希望する