

大学図書館近畿イニシアティブ能力開発事業アンケート集計結果 (H18.3.22~5.12)

0. 回答数

回答総数

内訳	国立	16
	公立	7
	私立	62

加盟館総数

内訳	国立	16
	公立	12
	私立	106

回答率 63%

・初任者研修について

(1) カリキュラム

1. たいへんよい

理由: 他部署から図書館へ異動した職員(初任者)であり、研修内容は基礎知識全般でよかったと思われる。経験年数3年未満ということで、図書館業務全体を網羅的に学ぶ内容として妥当である。選書から利用サービスまでトータルな全体業務を各業務ごとに区分して理解させることで図書館業務の機能的な全体像をより鮮明にすることに効果があったと思います。他の業務や他の図書館の実情等実務的な内容を知ることが出来た為、バランスがとれている。図書館業務の全体像を体系的に学ぶことができるため、自分の担当業務が、どのように他の担当業務と繋がり、図書館としての全体的なサービスに結実しているかをイメージしながら今後の業務にあたることができるようになった。図書館界全体のことがこの講座でみることができるところが良かった。大学図書館の仕事について概観がつかむことができよかった。図書館に異動してきたばかりの職員にとって、図書館の現状がつかめ、自館の課題も見えてくたいへんよい研修だと思えます。昨年参加させていただきましたが、初心者にとっては良い情報源となりました。ただ、内容が盛りだくさんで、時間がなかったように思います。本学のような小規模図書館では、初任者に対しては、担当業務の指導に終始し、図書館員としての知識・技術を体系的に教育する機会に欠けるため、このような初任者研修は大変有意義である。国公立大学が協力することにより、私立大学だけでは企画できない充実した研修内容となった。初任者が実際に図書館の主要なセクションを回って、業務の概要を知るような研修を行うことはなかなか困難なため、全体像を把握する上でよいと思う。このような体系だった研修がほとんど行われていない。講師も実務に密着した係長クラスが多く、説明が分かりやすいと思う。図書館業務全体の再認識ができて大変よい。人事異動で司書・司書補の資格を取得していない専任職員が図書館に配属されるため。講義形式と討議形式の双方の研修が盛り込まれており充実している。講師もバラエティに富んでおり個性あふれる魅力的な講義が多かった。初任者にとって全体像がわかってよいから、ただ、利用者サービス業務に関する研修の説明時間が40分では短いように思い初任者研修は網羅的な内容が適している。日常業務では提供が困難。図書館の全体を把握できて、図書館入門としては講師の選択もよく、基本を習得できるように考えられている。日常業務の中で図書館全体の業務について知り得る機会が非常に限られているため。単館では、企画できないカリキュラムで、内容が充実しているから。業務全般の把握には最も適している。初任者研修という設定からいえば「図書館業務全体を網羅的に学ぶ」という今回のカリキュラムは研修コンセプトから生かされ、反映されたものとして非常に好ましいと思う。残念ながら参加しませんでした。参加者の9割以上が参加してよかったとその有益性を認めていますから、大変よかったのだと思います。図書館や図書館員について、そして図書館の現状と課題がレクチャーされていること。その他研修会では見られない総合性と研修密度の濃さが良いと思います。図書館業務全般を網羅できていると思われるため。図書館業務全体の概要を初任者が学ぶ機会はこれまでなかったため、よい研修であった。今回は該当者が二人いましたので、図書館業務全体の教育に役立ちました。入門として適当と思われる。系統だった全体研修というのがあまりないので良いと思う。

2. まあよい

理由: 班別討議は、勤務年数も少ないため、必要ないと思います。合体的な研修に時間を充当して欲しい。図書館業務の裾野が広がりがつつある現状を考慮すると、まずは俯瞰することが必要かと考えます。図書館での勤務年数が少ない初任者が、図書館の全体像を掴むために効果的。図書館業務全般についてカリキュラムが組んであり片寄りが無い。初心者向けに網羅的な内容が設定されているため。初任者であるから図書館の全般的な業務を学び、図書館の中で自分の従事している仕事の位置づけを理解してもらおう。図書館業務全般を俯瞰する内容であるため。図書館業務全般をカバーする内容となっている。初任者研修の内容としては適当である。これだけの内容であれば2日は必要。しかし、3日間となると少人数職場では他職員に業務負担がかなり長すぎる。図書館業務全体を網羅できている。時間が短い。図書館業務全般にわたる内容であり、実際にその業務に携わっていない職員でも、図書館業務にはどのようなものがあるかということが把握できると思われる。最近の図書館の動向に深く関わっているから。特に学ぶべき専門的内容というのは初任者が勤務する組織により異なると思われるので、研修では業務全般を網羅的に学ぶのがよいと思います。新人教育の場となったので。二日間で図書館業務全体を網羅されていると思う。図書館業務の基礎知識全般が理解できる内容ではあるが、時間に余裕をもたせたほうが良いように思う。大学図書館の基本となる業務についての講義であり、有意義であると考えます。しかしながら、スケジュールがタイトであり、詰め込みの感があります。研修項目がバランス良く組み込まれている。図書館業務全体の見通しが得られたと評価できるが、日程がややきついと感じる。現状の図書館業務にマッチした研修内容であるため。講演は1本で良い。図書館業務全般について学べる点。実際の業務内容をも盛り込んだ内容であったと聞いており、図書館就任3年目を対象とされていたが、1年目に受講することに、最も効果があるように考える。

3. ふうつ

理由: 各館それぞれの事情があると思うので、一概にはなんとも言えない。项目的には網羅されているので、図書館業務の概略を知ることができると思う。特に具体的な理由はありません。

網羅的であることはよいが、2日間の日程でどこまでこなせるかは課題。
全般的に網羅されていると思います。
他の業務や他の図書館の実情等実務的な内容を知る事が出来た為。

4. あまりよくない 理由: 経験年数1年未満と1年以上3年未満の職員を分けるべきである。理解度、能力の差があると考えられるためである。

5. よくない 理由:

(2) 内容
1. 網羅的な内容

72) 内容: 多様な図書館業務を理解できて良いと思います。
今回の研修内容で充分である。
初任者は図書館関係の専門用語に対する定義がきちんと理解されていないと業務遂行上、不都合な部分が出てくるので基本的な知識が習得できる研修が必要であると思います。
図書館業務全体のイメージがつかめるから。
担当している業務内容ごとの情報交換会。
このままでよい。
電子ジャーナル関連と著作権問題について。
大学図書館サービスに求められているもの。
利用者対応についてのノウハウ、効果的なレファレンス、電子資料やインターネット上の情報と紙媒体をどのように使い分けるか
隔年や2、3年毎に1.を実施し、その間の年度に2.を実施するなどの工夫が必要。
初任者、新規着任者向けには全体把握のために網羅的な内容の方がのぞましいと思う。
初任者は網羅的で、的を絞った内容については中級者を対象にしてほしい。
電子化の流れにおける職員の役割。
大学図書館としての日常的な業務。
ルーチン業務以外の情報発信や地域貢献の実施例。
図書館の自由に関する宣言、図書館員の倫理綱領、図書館における著作権法。
新任の図書館職員が図書館の全体像を把握できるような内容。図書館に対する使命感とインセンティブを与えられるような研修が望ましい。
1日目に図書館業務・サービスの概要を説明し、2日目は演習やモデル大学図書館で業務見学ツアーなどがあるとよいと思います。
利用者対応の基本とテクニック。
大学全体を見わたした研修内容が必要。
「大学における図書館とは」という視点から、教員との関わり、学生への教育援助をどういう形で行うかということ、図書館業務全体を知ることによって、自分の業務はどの部分を担っているのかが理解できるのではと思う。
レファレンスサービスの実践と今後の方向性について。
1、2の両方を考えた方がよいのでは。1日目は網羅的で、2日目は2課題に分かれることなども検討してほしいかでしょう。
平成17年度とほぼ同内容でよい。
平成17年度と同様に、図書館業務全般に渡る概説的なものを要望します。
短い時間では無理かもしれませんが、管理的業務、特に人事や予算といった内容もあればよいのではないのでしょうか。
アジアの特色を活かし、国公私の特色ある図書館活動、設置母体で異なる業務処理方法論の情報交換など。
実習的な研修も必要か。
平成17年度は収書から目録、サービスまでヒツツ的なものが盛り込まれ、よく考えられたものと言え、継続してほしい。
班別討議については、大学間の情報交換、意見交換の場でもあり、2程度にふやしてもよいのではないかと。
初任者は、自分の業務以外の図書館の業務全般についてはまだ多くを知らないと思いますので、浅く広くという網羅的な内容の研修がよいと思います。
平成17年度の研修主題のバランスが申し分ないためここで特筆することはありません。
現行の内容で結構かと思えます。内容ではありませんが、班別討議等、同じ興味を持っている参加者同士の意見交換は初任者にとって有意義な時間を持つことが期待できます。
収書・目録系基礎、閲覧・相互利用系基礎。
大学図書館が直面している課題とその対応、目録業務の課題とその対応、情報リテラシー教育の実際、電子図書館業務の実務職として採用後、学内異動で図書館に配属されるケースも始めていることから、基本的な事項全般の研修が望ましい。
また、できれば班別討議の時間を基本的事項の習得に充てることを希望する。
網羅的でありながら、業務に関わる部分を分けて行うと良いと思う。
全体的には、平成17年度の内容が望ましい。「近畿アジア」の特徴を活かし、各図書館が学外に対して、どのようなサービスを行っているかを具体的に把握できると、なお良い。

2. 的を絞った内容 10) 内容: テーマを決めて行って方が良いですが、研修に最初に図書館全体の概要に触れると良いと思います。
隔年や2、3年毎に1.を実施し、その間の年度に2.を実施するなどの工夫が必要。
多種多様な利用者ニーズに答えられる初任者として最小限必要な基礎知識が身に付く内容を実施していただきたい。
法人化に伴い、一層の視野を広げる必要があることから、大学における図書館の役割などについて。
内容が網羅的で良いのだが、ポイントが分かりにくい。
講義・講演も研修に必要と思われるが、班別討議に時間を費やし、参加型の研修時間を増やしてほしい。
閲覧・参考・ILL業務等、利用者サービスについての研修を充実させて欲しい。
網羅的な内容からの的を絞った内容へ数回、研修が行われる事を望む。

3. その他 4) 記述: 1・2の組み合わせ。

内容: 基礎的な内容。
網羅的な内容から内容を採った内容へ数回、研修が行なわれる事を望む。
できることならば、まずは総論をやり、続いて担当業務に絞った研修が望ましいと考えます。
各館それぞれの事情があると思うので、一概にはなんとも言えない。
大学により事情が異なるので、大学図書館を取り巻く状況、図書館職員の専門性の進歩・高度化等網羅的、総論的な内容になるのではないかと。

(3) 日程
1. 2日間連続

60) 理由: 連続の方が研修効果があがると思われる。
2日程度なら日常業務への支障はない。
研修内容から2日間が良い。
まとまった研修となるためには連続の日程がよい。
内容的にも、職場を離れるにしても2日くらいがちょうど良いと思われる。
図書館業務全般を研修するには2日くらいが適当。
地方からの参加者を考慮して、2日程度続けて行うと良いと考えます。また、2日目の開始時間を早くして欲しかったです。10時からでは、時間がもったいない。
網羅的にできるから。
網羅的な内容でやるなら、集中的に実施した方が効果的。

網羅的な内容の場合は今回のような2日間連続がよい。的を絞った内容であれば、間をあけて実施してもよい。集中して学ぶことができる。

繁忙期を考えると、空けられるのは最大2日間、但し、5月(年度当初)実施希望。

受講者側の要望と主催者側の負担とのバランス。

ハードでも集中的に実施するほうが効果的。実施主体の運営面でも効果的と思える。

1日では図書館業務を網羅的に研修することは不可能。

内容的にも時間的にも適当。間はあけないほうが参加しやすいのではないが。

この内容であれば、2日間は必要、連続した方が効果的である。

期間としては2日間が適当。集中的に実施した方が効果があると思う。

日常の業務に支障のない範囲の日程で2日間連続でよい。夏季休業中などの方が参加がしやすい。

平成17年度の研修で、研修内容と時間配分が結果的にどうだったのか。3ヶ月に1回ぐらいで宿題的なものを出して回答してもらおう等は、

小規模図書館で、職員が3日以上職場を離れることは不可能と思われる。また、年に何度も出張はおそらく認められない。取り上げられる内容にもよりますが、連続した方が効果が期待できるのでは。

網羅的な内容を盛り込むとなると最低2日間は必要です。

1年未満の職員は1日、それ以上の職員は2日間でよい。

網羅的内容で行うことを前提にするのであれば現状の日数は必要。

研修内容と参加者の集中力を勘案すれば、適度な日程と考える。

なるべく集中的に行なった方が効果的だと思いますが、3日間は、小中規模大学にとっては経費的及び時間的に難しい気がしますが、総合的にまとめた形の研修であれば、連続した開催2日間、もしくは3日間がよいと思います。

1日では網羅することが難しいと思われるため。

各機関毎で基本的な初任者研修が行えない小・中規模図書館が多くなっている現状では、2日間の網羅的研修が望ましいと考える。しかし、そうすると少人数の機関では、2日間も複数の職員が研修に出ると、業務が維持できないこともありうるかと思

2日連続でよいが、日程を夏くらいにした方がよいのではと思いました。

網羅的な内容とするならば2日は必要である。グループ討議を取り入れ、受講者参加型の研修内容を含めるならば、もう少し時間をかける必要があると思う。

本学図書館の場合、少数精鋭主義で図書館を運営しているため、連続での研修が業務に支障をきたさないため。

2. 1日でよい

11理由 館内業務が多忙なため、複数日にわたる場合は出席させられないこともある。

1日で内容を充実してもらおうが一番ありがたい。参加してもらいやすい。

職場への負担軽減。

初任者が業務の全体像をとらえるにはとても良い機会だと思います。が、2日間は日常業務に差し支える為、短時間で終了出来るようご検討願います。

館員が少なく、業務を空けることが難しいため。

研修内容で基礎力を身に付けることを目的としたテーマにして欲しい。

今後の計画によるが、現状では4月に当館で独自に新人研修を行っているため。

研修の内容によるが、参加しやすいのは1日と考える。

1年未満の職員は1日、それ以上の職員は3日間でよい。

初任者が業務の全体像をとらえるにはとても良い機会だと思います。が、2日間は日常業務に差し支える為、短時間で終了出来るようご検討願います。

カリキュラムからみて、2日程度は必要と考える。

研修者間の交流が深められる。

研修内容を踏まえたディスカッションや、情報交換できる時間が設定されているから。

2日となると業務上の制約から全日参加が難しく、実際やむなく1日だけの参加とせざるを得ないケースがあった。

3. 3日間くらい連続

7理由 3日目の午前中を班別討議を継続して、午後は先進的な大学図書館を見学するような計画はどうでしょうか。

総論・各論をやるには3日くらい必要かと考えます。

自館ではこのようなプログラムで研修を行うことはできないので、2日間で無理なら3日間の集中講座にしてもらったほうがよい。

個々のカリキュラムの時間が短い。

17年度受講した者によると、時間的な余裕がなく説明も速かった、と聞いている。司書有資格者の採用がおぼつかない現状では、同じ内容で3日間程度にして、班別討議等の時間も増やし、初歩的などころから始める必要があるのではないかと。

初任者研修といえども2日間では中途半端、せめて3-5日間の日程を組んでほしい。

総合的にまとめた形の研修であれば、連続した開催2日間、もしくは3日間がよいと思います。

4. 間をあけて実施

10理由 連続すると通常業務に支障が出る場合があるので。

網羅的な内容の場合は今回のような2日間連続がよい。的を絞った内容であれば、間をあけて実施してもよい。

時期によっては、2日間連続になると業務に支障が出ることも考えられるため。

実例を多く用いたり、全体の話し合いを増やすならもう少し日数が必要だと思います。

日常業務に支障を来たさぬ為。

業務全般研修を1日、応用研修(実習など)を1日。

業務遂行のため、開催地が近いので日程を分けていただくほうがありがたい。

分野別の研修を企画するのであれば、月に1回程度の講座制はどうでしょうか。全体の講義構成、スケジュールを明示し、それぞれの受講生に合わせて講義を選択することができるような方式では、短期間に多くのことを学ぶのではなくじっくりと研修できるのではないのでしょうか。また、回を重ねることにより参加者同士の横のつながりが生まれてくるように思います。

1日では少ないが、複数日まとめると受講者にも図書館にも負担が大きい。

5. その他

2記述 なし

理由 各館それぞれの事情があると思うので、一概にはなんとも言えない。

カリキュラムの構成と取り扱う範囲に応じて、連続2日間と連続3日間の年があって良いと思う。

(4)対象者

平成18年度	いる	47	人数計	114~115	いない	19	未定	20
平成19年度	いる	11	人数計	34	いない	4	未定	68
平成20年度	いる	9	人数計	25	いない	1	未定	73

平成18年度以降の能力開発事業(研修)について

(1)経験度合いに合わせた研修基礎

25意見 図書館員とは、業務全般、図書館とは。

できればしてほしい。
選書、発注から受入れ評価までの一連の流れについて。
図書館サービスとは何か？
図書館業務全体の概要、各分野のさわりを行う。
図書館業務とは、
業務全般にわたる研修・基礎知識となるもの。
目録業務、資料収集。
コミュニケーション能力(対顧客、図書館員間)。
図書館に配属されて間もない人が目的意識をはっきり理解するために。
図書館の基礎知識等。
レファレンスサービス。
希望いたします。
大学職員として獲得しておくべき会計、企画書の作成等基礎知識。
図書館業務の基礎的で網羅した内容。
操作教育に加え、目録や分類の基本的な考え方、思想等について。
最新情報・トピックスの講演会。
3年未満の図書館初任者＝基礎者と捉えても構わないのでは？
図書館行事の企画・計画－プロセスから実施、評価まで。
すでに3年を経た職員に対する研修。
図書館と教学との関わりについて - より有効に図書館資料が利用されるための仕掛け作りについて -

中級

26

意見 図書館員の向上性について。
経験年数5年～10年程度の職員に対する分野別研修。
中堅層の図書館職員が増えているため、再教育の必要を感じている。
レファレンス。
できればほしい。
特定分野にしばって一定のレベルまで習得できるような研修。
図書館業務の専門分野について。
図書館運用上考えるべき事。
図書館の運用についての提案(業務改善/新規事業)。
テーマ別にするなど奥深い研修にする。
マネジメント能力、プロジェクト企画・遂行のリーダーシップ。
企画・立案の面を重視した研修。
中堅としての職員指導等。
電子ジャーナル業務。
希望いたします。
主任・係長レベルを対象に部下・派遣職員等への対応知識・技術。
各種データベースを使うレファレンス業務・相互利用。
図書館運営能力を養う内容。
事例報告・発表。
中級者以上は管理職研修を受講すべきでは？
書誌学、古典籍、図書館マネジメント、図書館経営、リポジトリ構築。
これからの大学図書館が果たすべき役割について。
図書館の管理運営について。
中核業務に関わる職員向け研修。
経験年数3年以上を対象としたもの。

その他

3

意見 研修は常に必要だと思うので、参加するしないは別としても、選択して参加できる研修があることは有意義だと思います。
特に希望するものではありません。
図書館マネジメント。
経験に基づくクラス類別はナンセンスであるような気がします。

(2)分野別研修
選書・発注・受入

21

意見 効率的な選書・発注・受入。
選書基準策定、蔵書構成。
書店システムPlaton,KWなどの概要と活用事例。
利用者ニーズに応じた選書方法と組織。
多くの教職員の意向が反映され、各大学の利用者にもふさわしい選書のありかた。
紙資料と電子化資料の選書。
選書のあり方。
厳しい予算規制の中でどう効率的に、かつニーズをつかんで購入していくか。
資料選択の価値判断基準について。
計画的で魅力のある選書の考え方。
収集業務等。
業務の簡素化、省力化。
他大学の実情について知りたい。
選書・蔵書構成について。
学生用図書館資料の選定方式。
事例研究の手法を取り入れたもの。
限られた予算で収書する背景を持つ選書・発注のあり方と工夫・アイデア。
コストパフォーマンスの高い選書方法。
選書の評価方法。
ネット購入と会計手続きについて。
図書館員の選書技量の向上について。

目録、分類

16

意見 多言語に関する今後の展開。
複数の分野にわたる図書の種類のみかた。
NACSIS-CATに準拠した目録技術。
NDCの分類以上に細分類をしたり、独自の分類表・考え方を持っている大学があったら参考にさせてほしい 例.007.6情報関係、140心理関係等。
書誌データベースの構築。
目録、分類業務の集中化。
初級と中級に分けて行う。
書誌の品質向上のための取り組み。
NACSIS-CATの再研修会。
NII目録講習会を代行したらどうでしょうか。

については、NIIが昨年の国大図協総会で問題点として挙げた重複書誌の増加やILLのキャンセル等を現場職員にわかってもらうようなことを考えてはどうでしょうか。
目録の品質管理。
書誌調整等が多くあり、品質管理のための研修。
業務委託に伴う専任職員の目録技能の空洞化について。
多言語対応について。

閲覧 10 **意見** 利用者側から見た利用しやすい閲覧。
サイン、マニュアル、掲示等案内の効果的作成。
利用者教育や学外の利用者への対応、一般開放について。
利用者サービスとは。
利用者の満足度調査、利用サービス分析のためのアンケート調査法。
カウンターでの接遇。
閲覧業務などの図書館業務委託の現状と、将来的な問題について。
学生サービス向上のための取り組み。
外部委託について。
利用者教育や学外の利用者への対応、一般公開について。

ILL 11 **意見** 初心者研修でも「閲覧・参考・ILL業務について」研修されていますが、もう少し時間を掛けた研修(2時間程度)を希望します。
海外図書館とのILLについて。
研修地域に限られるので、近くでの研修があればありがたい。今後の導入を検討し、利用館との交流を広げていければと思っ
特に海外ILL。
相殺サービスの年度末会計・業務処理の他大学の状況。
海外への文献複写申し込み。
海外への文献依頼について方法、事例等。
NIIのILL講習会を代用したらどうでしょうか。
貸借ポリシーの作成。
海外の図書館とのILL業務研修。
海外図書館とのILLについて。

レファレンス 27 **意見** 図書館の中核業務としてより一層重要視している。
実情や問題点。
職員のレファレンス能力を全体的にレベルアップさせるには。
電子ジャーナルの活用方法。
デジタル・レファレンス。
スキルアップ、事例研修、レファレンスツールの使い方。
二次資料の使い方。
レファレンス全般、専門図書館であるので専門外の幅広い知識を学ばせたい。
異動が多く経験が不足しているため、研修を通じて目的意識をはっきりさせたい。
記録の収集、サービスの評価。
レファレンス協同データベースの活用について。
分野別ケーススタディ、検索エンジンの比較等ツール解題。
主題別事例研究。
インタビュー技術、事例報告。
利用者増を図る工夫・アイデア。
事例研究。
主題の異なるレファレンスツールの最新情報。
芸術系(美術系)大学の事例報告。
インターネット時代のレファレンスサービスのあり方。
デジタルライブラリアンとしての研修。
演習中心のもの。
e-mailやデータベースを用いたレファレンス効果について。
実情や問題点。

情報リテラシー 27 **意見** 情報リテラシーを意識した利用者ガイダンス。
利用者教育。
効果的なガイダンスの実施方法など。
インターネット情報の利用注意点。
現在の情勢把握があると良い。
利用者教育。
効果的な講習会の実施、導入教育支援。
同じ幅広い知識を学ばせたい。
無料で利用できる、最新の有用データベース等のサイト情報。
図書館員間の能力差が大きい。利用者向けサービスに追われ館内研修に取り組みないのが現状。
リテラシー教育の組み立て方。
活用方法、ツール。
特色ある取り組みについて。
事例の紹介・比較。
実践的方法論。
効果的な教育方法、教育資源の作り方。
プレゼンテーション技術。
効果的な情報リテラシー教授法事例。
研修技術。
芸術系(美術系)大学の情報検索講習会、e-learningなどの事例報告。
リテラシー教育の評価。
利用者にフィードバックできるような内容。
授業とのコラボレーションについて。
利用者教育。

広報 25 **意見** 情報発信機能の強化を図るために広報手段等の研修を望む。
ホームページの設計。
WEBでの広報活動について。
重要になってきている分野だと思います。
利用促進のための効果的な広報について具体的に事例をあげながら。

貸出冊数増加につながる広報活動について。
学外の広報も大事ですが、学内広報はもっと大事。
戦略的な広報活動による利用サービスの促進について。
図書館としての学生参加型の企画構築。
Webサービスにおけるセキュリティ対策。
ホームページ改善、充実、編集技術。
プレゼンテーション技術。
Aピルを伴った情報発信の具体的方法。
ホームページの作成。
効果的な広報スキルアップ法。
効果的な展示方法、掲示物について。
広報戦略。
地域住民への有効な広報手段。
「大学図書館の広報とは」の理論構築、大学図書館広報のあるべき姿とは。
気をつけたい著作権侵害。
展示会の実務。
プレゼンテーションのセンスや技術が必要になっている。
効果的な広報の実践に関するもの。
図書館ホームページの作成。
WEBでの広報活動について。

情報技術

10 意見

電子資料の管理運用、図書館パッケージ評価。
大学としての情報発信等、機関リポジトリ構築など。
古くなったシステムをどのように安価にバージョンアップしていくか。
図書館システムにおけるセキュリティ対策。
ホームページを改善する編集能力。
コンピュータ、ソフトウェア、ネットワークについて、図書館員として必要な基本的知識。
新しい有効な情報技術の紹介や指導。
データベースの作成方法。
パソコン上のトラブルがおこったときでも対処できるような講習、レファレンスツールとして役立つ情報資料など。
IT技術の進歩がもたらす新しい図書館サービス。

著作権

24 意見

大学図書館の業務に特化した内容のものを望む。
図書館と著作権の関係。
楽譜、AV資料の著作権。
利用者への広報や実務的な処理について。
インターネット利用のモラル。
基本的な事例紹介など。
AV資料の著作権(授業利用等への対応など)。
大学図書館として許される著作権の具体的な内容 現場で迷ったり、悩んでいる著作権対応の具体的な対処法。
個別具体的事例に対する確たる法運用能力(応用能力)。
視聴覚資料等の著作権について。
利用者への啓蒙。
著作権法と大学図書館での著作権として考えた場合判りにくい点が多い。
HP作成、広報誌発行に関する注意点。
資料電子化に関する権利処理。
AV資料の運用。
文化庁の講習会を代用したらどうでしょうか。
大学図書館での実務に即した、質疑応答形式の研修。
複写サービスやデジタル化関連で最新情報の研修を。また個人情報保護法及びこの法律の問題点など、現場では混乱が多い
卒業論文の取り扱い。
サービス現場で直面する事例とその解決方法。
デジタル情報を始め、非図書資料に係る権利関係。
AV資料の著作権。
利用者への広報や実務的な処理について。

接遇

19 意見

基本的接遇の習得。
利用者対応(説明・案内の仕方)。
図書館業務のサービスのポイント。
利用者マナーが向上するための具体例。
窓口対応基本。
クレーム対応、危機管理、スタッフ教育。
コミュニケーション能力、ホスピタリティ。
図書館職員としての接遇の基本。
顧客に対する基本的な接遇の心構えに個人差が大きい。
カウンター担当職員と現代学生気質について。
利用者の要望と図書館としての考え方の不一致。
カウンターでの接遇。
障害をもつ利用者への対応について。
トラブル時の対処、セキュリティ対策。
接客サービス業としてのカウンター業務の心得。
カウンター対応、接遇実習。
利用者とのトラブルなどの対応。
大学図書館にも様々な利用者の来館が予想されることから、様々なケースにおける危機管理研修。
教育機関という位置づけを加味した利用者対応の在り方について。

図書館マネジメント

22 意見

今後、益々重要となる事項である。
アウトソーシングへのリスクについて。
重要になってきている分野だと思います。
図書館とシステム部門の統合の功罪、学内における図書館評価の向上を図るには。
法人化と関連して。
図書館員全員にマネジメント能力の研鑽が必要。
蔵書管理、地域や外部組織との連携。
派遣社員や業務委託を円滑に活かす方法。
業務管理と人事管理。
将来的に必要な資質を身に付ける学習をお願いしたい。

学内基盤、計画化、業務業績など。
中堅職員対象。
予算、人事、業務委託。
図書館経営全般。
書庫狭隘化問題、迷惑寄贈問題、教員からの要望対処。
危機管理。
企画力やプレゼンテーション能力を高める研修。
アウトソースの工夫、少人数職員での管理。
コストとサービス向上への考え方。
図書館の業務委託化における問題共有について。
アウトソーシングへのリスクについて。

電子媒体

21 意見 電子資料の動向を把握しにくい。ため。
デジタルアーカイブ、電子展示。
導入館の運用等。
利用統計を活用したEJ選択等の事例。
導入方法。学内共通経費をどう獲得するのか。
電子ジャーナルの今後の展望。
電子ジャーナルの管理運用。
どのような内容の物なのか、実際に見せていただきたい。
学術情報流通とEJ。
現状とこれからの動向。
進歩が早いので年1回でも最新の現状を把握したほうがよい。
サービス方法について。
媒体の変化[冊子体から電子媒体]に対応できるようスタッフの養成。
種類及び導入について。
EJ、EBの活用方法・具体例。
電子資料契約のコンソーシアム間相互協力。
各種DB利用・活用法。
統計基準及び評価方法。
学術情報流通環境への知識の獲得。
機関リポジトリの推進について。
導入館の運用等。

オープンアクセス

2 意見 今後の方向について。
リポジトリ運用事例(学内合意、運用の実際)。

その他

12 意見 地域開放の理念・考え方、図書館システムの評価方法。
特に希望するものではありません。
逐次刊行物の受入管理(システム処理を含む)。
個人情報保護法の図書館としての具体的な対処方法。
大学図書館間の連携について。阪神間でも個々の勉強会を活発化させる。
現場でのトラブル対策。
修復・保存技術・展示法。
個人情報保護と貸出履歴の取り扱いについて。アンケート調査の分析法について。
資料保存、資料修復の習得。
大学図書館における個人情報の管理に関する研修。
保存・修復、危機管理等。

(3) 講演会、シンポジウム等
講演会

16 意見 海外の図書館事情について。
大学図書館と学生(利用傾向と問題点)。
独立行政法人化と図書館運営。
海外の図書館事情、新しい図書館像。
大学図書館の地域開放にかかわって大学図書館が地域から期待されるサービスについて。
等の講演会を開催してほしい。
企画と人選:人気のあるテーマの選定方法と講師依頼、広報。
大学図書館の変化と課題についての提言。
コンソーシアムの今後について。
日々進歩・高度化する図書館を取り巻くIT技術の応用例。
海外図書館事情~韓国、中国等~
急増する電子的情報への大学図書館の対応のあり方に関するもの等。
図書館プロパー以外の方のお話を伺いたい。
大学図書館をとりまく動向。
海外の図書館事情について。

シンポジウム

12 意見 昭和初期以前の資料の保管に関して。
大学図書館職員の専門性。今後、司書はどう生き残れるのか。
これからの図書館のあり方。
図書館利用者の拡大方法について。
留学生サービス。
わが国の今日の現状(情報化、国際化、小児化等)の中での大学は、あり方が、そして多くのだいがくではその存立そのものも問われているが、その中で大学図書館は現在どうあるか、そして今後どうあるべきであるかを問う内容のもの。
若手職員をバネラーに採用してください。
大学図書館の役割。
昭和初期以前の資料の保管に関して。

その他

4 意見 特に希望するものではありません。
IC21等国際マークの進展状況。
コンソーシアムの構築事例。
アウトソーシング全般。

(4) 館長、管理職研修
館長

9 意見 図書館運営とアウトソーシング。
教育に図書館資源を最大限に活用させる図書館政策の立案と経営手腕。
館長の役割、大学図書館運営、正職司書職員の役割。
館長の役割。
館長は総長が任命する教員で専門職でないため、難しい。
館長が意見交換する場を設けていただきたい。
研修というより座談会程度にとどめておくのが無難？
教学と連携した図書館経営等。

管理職

19 意見 図書館における管理職は如何にあるべきか。
図書館員の労務管理について。
図書館の動向など。
大学図書館とコストマネジメント。
組織の統合の功罪、アウトソーシングの功罪。
着任間もないものが、図書館業務全体像・館員管理を把握できる内容の研修がありたく存じます。
上記(館長)を補佐し、企画、実行力、統率力、図書館員育成、研修。
図書館経営と人の動かし方について。
パート職員や派遣職員に対する人事管理。
図書館運営。
人事管理・業務管理の手法について。
大学図書館経営戦略、マネジメント。
予算、人事、業務委託、専門的専任職員の後継者養成。
図書館の管理運営や図書館間相互協力に関する運営に関すること。
分野別研修の図書館マネジメントでフォローできるのでは？
図書館活動の評価。
図書館経営と人材育成等。
外部委託と図書館経営。
図書館員の労務管理について。

(5) その他

18 意見 図書館の未来像。
SPARC,OAIなど海外の動向とその意義について、また機関リポジトリの動向など、知見を広げる講義は面白いかと考えます。
古文書の読解や整理方法の研修。
特に希望するものではありません。
大学図書館においては、図書館のあり方や図書館員の資質といった、他部署の経験では補えない独自の知識や経験、またその理解が求められる。大学組織が小規模で、頻りに図書館の人事異動があり、講師格の役割を果たす職員が置かれていない場合、図書館業務を進める中で、大学職員として他部署との違和感を感じざるをえない。他大学において、このような思いの方が少なからずおられるなら、この違和感や図書館職員にだけ求められる資質、大学図書館のあり方についてお話を伺いた人員不足により、必要最小限の事しか出来ないのが悩み。仕事の無駄を省いた合理的な業務改善策の研修を希望。
派遣職員向けの研修(目録、ILL、著作権等)。
具体的な希望は特にございません。
特にありません。
各分野での館内研修(内容・時間など)を具体例をあげて示してもらいたい。意見交換など。
国公私立大学図書館の実務担当者が相互に交流できるような研修を望みたい。既存の研修にはない内容と参加者を委託や派遣の図書館職員にも積極的に拡大。
中堅図書館員向けに、諸外国の大学等高等教育機関での図書館実務研修。
管理職といえども、異動により初任者である場合があるので、各分野において実習的な要素も取り入れていただければと思います。
第三者評価(図書館)について:実施校の事例、先進的な取り組み等。
管理職は図書館マネジメントを学ぶよりも、大学アドミニストレーションの観点から図書館運営を考えるべきかと思います。そうすると管理職以上の研修は近畿イニシアの埒外？
抽象的な言い方で申し訳ないのですが、参加者の業務に対するモチベーションを上げることができる研修会になればいいと思います。
和紙の特性を知るために、実際に楮や三椏等で紙漉の研修会を行いました。希望者も多く盛況でした。講義だけの研修ではなく、広報や接遇、危機管理等、体験研修の検討も有効ではないでしょうか。広報なら色彩の講義や電通等の専門家の現場の話、危機管理では海外で災害時の図書館組織の復旧業務を請け負っている会社の日本支社の方の話等、図書館外の視点からの研修は、中堅職員や管理職にも刺激となるのではないのでしょうか。
職員の研究成果を発表できるような場を設けることが有益であると考えます。

貴館の概要について

(1) 貴館の種別

1. 大学図書館 2. 大学図書館以外

(2) 貴館の性格

1. 学習図書館 2. 研究図書館 3. 学習および研究図書館 4. その他

(3) 貴大学・貴館の規模等
学部数

0	<input type="text" value="3"/>
1	<input type="text" value="26"/>
2	<input type="text" value="16"/>
3	<input type="text" value="11"/>
4	<input type="text" value="10"/>
5	<input type="text" value="4"/>
6	<input type="text" value="3"/>
7	<input type="text" value="5"/>
8	<input type="text" value="2"/>
9	<input type="text" value="2"/>
10	<input type="text" value="2"/>
11	<input type="text" value="1"/>

研究科数

0	<input type="text" value="15"/>
1	<input type="text" value="33"/>

2	8
3	4
4	7
5	3
6	2
7	1
8	4
9	3
10	0
11	2
12	0
13	1
14	0
15	2

**図書館専任対象者数
学生数**

0～1000	14
1001～2000	20
2001～5000	24
5001～10000	17
10001～20000	5
20001～	5

その他

0～500	50
501～1000	19
1001～2000	6
2001～5000	6
5001～10000	3
10001～	1

(通信教育部学生を含む)

**図書館職員数
専任職員**

0～5	37
6～10	21
11～20	13
21～50	11
51～100	1
101～	1

非専任職員

0～5	58
6～10	10
11～20	8
21～50	7
51～100	0
101～	1

外部委託・派遣職員

0～5	60
6～10	10
11～20	6
21～50	7
51～100	0
101～	1

年間資料費(万円)

～1000	10
1001～2000	13
2001～5000	25
5001～10000	15
10001～50000	11
50001～	8

自由意見

36

・初任者だけでなく、中級者向きも実施して欲しいが、他の研修会との兼ね合いはどうなるのか。当分は初任者研修に集中する方がよいかもれない。

・小さい図書館では1館だけでは研修もなかなかおぼつかないで、意味がある。こういった研修会を企画、継続していく難しさがあると思う。

・国私私の連携のもとで図書館全体を高めるような組織ができたことは喜ばしい。

・図書館職員の能力を開発するという視点での研修内容は的を絞るやすい。

・初任者研修での派遣職員や委託職員の参加に対しては賛否両論があるのではないかな。

・この組織のチカラによって大学図書館の活性化に繋がっていくことを期待したい。

・館種を越えた同じ業務担当者の情報交換はとても有効と思われる。

・業務内容及び経験を同等の者の研修が継続的に行なわれる事を希望する。

・研修内容もさることながら、近畿イニシアを発足された方々の思いが、すごく伝わってきました。図書館員としての心構えを再考させられました。非常に有意義な研修でしたので、是非、今後も継続していただきたいと考えております。

・自館内での図書館員養成がますます困難になってきている現状を考慮すると、とても良い取り組みだと思います。

・初任者の研修の必要性を感じながら、大きな役割を持つこの研修会企画運営に感謝しています。

・初任者研修と中級研修もしくは個別研修を1年おきくらいに開催してはどうか。

・国公立大学の別無く集まって研修を受けられるのは、刺激になり、たいへん意義があるものと思います。

・専任職員が少なく、大阪まで2時間という立地なのでなかなか出張して研修を受けることができません。

・各組織、協議会等で実施されている研修会と異なる館種を越えた内容の事業を企画するのはたいへんなことと思います。委員の方々に頭が下がります。

・続けて、斬新で幅広い参加者を募れるテーマを選ぶために、無理をせず、十分な準備期間を設けていければと思います。

・図書館の規模や、学生の質により研修に期待される内容に差があるのではないかな。

・今回の班別討議のように、参加型のプログラムがあるのはよい。

・お世話になります。アンケート等を踏まえ、ぜひ、研修会企画をお願いいたします。

・私は、図書館課長に就任して3日目です。わからないことはばかりです。

・国私私の職員が同じ研修を受けることによって、設立母体の枠にとらわれない研修者の人的ネットワークを培って頂き、業務の更なる活性化を期待したい。

・当方で実施しにくい職員研修を優れた講師陣の元で実施していただき感謝しています。

・ホームページで企画やアイデアを会員館から常に募集できるようにしてはどうか。

・会員館で実施する講演会・シンポジウム等については、常に近畿イニシアとの共催とし、地域に公開することで連携を強化し、また、地域全体の図書館員のレベルアップを図る機会とすることが望ましい。

・中堅職員が広い視野を持てるような研修プログラムを望んでいます。

・テーマ別のワークショップなども実施してほしい。

・話を聞くだけでなく、他大学の人と共同で討議し何かを作り上げるようなプログラムがほしい。

・プロフェッションとしての質の向上を計る。

・積み重ねと自己研修の重要性を説く。

・利用者の動向を感知する柔軟性を養う。

・個別の大学ではできない、広範囲の研修が可能である。

・大学間のネットワークが図れる。

・講師の養成についても考えていくべきである。

・持にありません。

・以下研修ご担当のご苦勞を知らずに勝手に申します。

・あらかじめ聞きたい講義内容を調査して、講義時間を調節する。

・一通りの講義のあとで、詳しく聞きたい講義をさらに日を改めて実施する。

・館の規模に見合った内容で、共通する内容と規模ごとの内容に分けて実施する。

・地域に新しい形態の大学図書館相互協力組織として根ざすこと。

・現場図書館職員の相互協力、連携が進む企画内容。

・既存図書館組織の研修企画を統合していく組織として検討されたい。

・参加大学の広がりを活かし、特色ある図書館活動経験の交流を図れば幸い。
・初任者研修に関して、1年目とそれ以上はやはり経験等の差があるように思えるため、何らかの工夫が必要かもしれない。
業務内容の増加のため、自館内で研修をする機会が減りました。
レファレンス演習等現場に役立つ、または研鑽する場をもうけていただると、励みになります。
人事異動等で図書館に配属された方、他部署から戻ってきた方への研修として今回の初任者研修を継続していただくことを希望します。

専任減と多様な形態の非選任の存在という現実の中で「大学図書館近畿イニシアティブ」の能力開発事業に期待するものは大きい。業務経験が短い職員・高度化する業務、専任と非専任の混在した業務協働体制等が専任のみならず非専任の人たちにも研修の必要性が増している。
私どもは予算を取っていなかったため参加出来ませんでしたが大事な第1回に好評を博した大変有意義な初任者研修会を企画・実施していただき、当時京都地区協議会の理事校として近畿イニシアの設立にほんの僅かばかり関わったものとして大変有り難く思っています。大禁部長をはじめ関係された皆様方のご協力によりこれが設立されたことは、単に質の高い有意義な研修会や講演会が開催されたようになったこと以上に、近畿地区の国公立大学図書館間の協力的・友好的な関係が醸成されるようになった点で、画期的なことであったと思っています。

インタラクティブ型研修分科会の実施：従来の図書館職員研修といえば、講習会の形式で実施され、受講者多数名に対して発表者1名が一方的に講演をおこなうものであった。受講者が積極的に研修会へコミットせざるをえないような仕掛けとして、参加者全員が問題提起や事例発表をおこなう主題別分科会を開催する。1分科会あたり10～15人参加で、各人の配当時間は30分(プレゼン15分+質疑応答15分)。

・加盟している各館から館員を講師として抽出する方法は、研修会参加者だけでなく講師の館員の研修にもなり、有意義であると考えます。
・講義以外でも受講者同士がコミュニケーションを取ることで、他大学図書館の情報、状況を知ることができ、有意義な時間を持てると考えます。

初任者研修については全体を収書系と閲覧系の2つに大別した上で別日程とし(平成17年度もおおむねそうになっていたが)、内容的に各日とも完結性を持たせ、いずれか1日だけの参加も認めるようにすれば、より参加しやすくなるのではないかと。
・初任者研修の資料や参考文献はHPで公開してはいかがでしょうか。
・同じ資料を館内研修にも利用できるようにしていただけると有難いです。
・職員が減少しているため、集中型より分散型の研修が望ましいと思います。
・当室では、管理職も含めて全ての職員が2～3年で変わっていくため、能力の継承が難しく、自己研修と近畿イニシアの研修とうまく併用しながら職員を育てることが出来れば非常に有難いです。

外部機関、団体による企画も取り入れてはどうでしょう。有料の場合があってもよいと思います。
・図書館には10年以上正職員が入っていない、契約職員は最長3年。
・アルバイト職員に出張や研修の制度はない。

・常に刺激がないと意欲が低下してしまうものなので、各大学の新しい取り組みを共有していけるよう、継続性のある事業を期待します。
・加盟館が広域に渡っているので困難な面はあると思いますが、研究グループなどができればよいと思っています。ネットワークを活用すれば地理的な障害もある程度は克服できるのではないのでしょうか。

中級以上は既存の研修に参加、自己研修でまかなえるものと思うので、特に必要ない。研修事業を拡大することは運営の負担が発生するので避けたい。ただ基礎(初任者研修)は、基本を習得する良い機会であり、他に類を知らないで続けるのと、個々の大学だけでは対応できない能力開発事業が実施されることに意義を感じます。

・今後とも実務者対象に有意義な研修を企画していただきたいと思います。研修のうち講義やシンポジウムなどは、ストリーミング配信できると良いと思います。

・国公立大学にあっては各設立母体に応じた各種研修事業が展開されている。私立大学においては、私立大学図書館協会京都地区協議会主催の各種研修事業が存在する。総花的な研修となれば競争関係となることから、一定のすみ分けが必要と思われる。近畿イニシアでなければ出来ない研修事業内容の確立化が望まれる。