

# メディアセンター全体研修の20年

こうのえつこ  
河野江津子

(理工学メディアセンター事務長)

## 1 はじめに

慶應義塾大学メディアセンターでは、全キャンパスのメディアセンター職員を主な対象として、年に1度全体研修の場を設けている。2003年11月の第1回から第10回まではメディアセンター研究発表会、第11回からはメディアセンター研修会と名前を変え、2023年11月に第20回を迎えることができた。

この節目に、会を企画・運営する集合研修企画運営ワーキンググループの主査として、20年の変化を振り返りつつ、全体研修の意義を考えてみたい。

なお、2002年度以前の研修の歴史については、『慶應義塾図書館史Ⅱ』<sup>1)</sup>の各論「第十章 図書館職員の研修」をご参照いただきたい。

## 2 メディアセンター研究発表会の始まり

大学のなかにあって、図書館員の専門性はよく議論の対象となる。慶應のメディアセンター職員として働くために司書資格は必須ではないが、図書館・情報学を学んだ背景をもとに配属される割合は高い。このため専門職と見られることも多いが、2003年、当時の天野善雄メディアセンター本部事務長は「自己啓発能力の高さや研究的志向の強さなど、専門職として求められる一般的要件をほとんどの職員は満たしていない」との厳しい認識を持っていた。このため、「実態が伴っていない状況を刺激し、他部門から見てメディアセンターの専門性が認められるような活動を行い、発表の場を設けることが大切」との趣意をもって、全塾研修委員会（以下「研修委員会」とする）の発足とメディアセンター研究発表会（以下「研究発表会」とする）の定期開催を決定した。これが継続性を持って行われている全体研修の始まりである。

当時は、財政上の理由から大学執行部の方針で人事部主催のものを含めた研修の実施が縮小されていた時期であった。このため、研修色を抑える意図で研究発表会という名称が考案された。

研修委員会は、研究発表会のテーマの設定、発表

者の募集、会の運営、事後評価など、企画・立案段階から実施までの一連の活動を担うこととなった。本部事務長を主査とし、メディアセンター本部と各メディアセンターから6名の委員が推薦された（当時はまだ薬学メディアセンターは存在せず、2024年現在も薬学は職員が少ないため除いている）。

研究発表会は年1回開催し、業務と関連する研究・事例報告や全キャンパスで共通する各種業務の調整を行う常設の委員会報告などを行うことが決まった。メディアセンター職員が人前で発表する機会を作り、年1回は集まって直接顔を合わせようという意図が込められていたが、参加はメディアセンター以外の教職員にも開かれ、職員用ホームページ(Keio Information Farm)にも広報を掲載した。

## 3 2003年から2013年まで

研究発表会は、当初は2004年の開催を目指していたが、大きな予算も不要なことから2003年11月に第1回の開催が実現した。11月となったのは三田メディアセンターが休館となる三田祭(学園祭)のときが適切との判断で、この期間設定は例外的に3月開催となった2009年と2011年を除き、2023年まで継承されている。初回の会場は三田キャンパスの北館大会議室だったが、その後は年によって北館ホール、東館G-SEC Labなどと変遷している。

第1回のプログラムは各委員会の報告と公募した研究発表5件で、2007年の第5回まではほぼこの形をベースに続いた。

研究発表では、統計データを元にした蔵書やサービスの評価、情報リテラシー教育や学生の利用マナー、図書館広報についての考察など、若手から中堅の多くの職員が、単なる現状報告に留まらず業務から着想した課題や調査結果についての発表を行った。当初の想定通り、職員が調査・研究を行い、プレゼンテーションの経験値を上げるという目的が果たされていたと言える。

第6回は、慶應義塾創立150年記念式典が2008年

11月に举行されるため、時期をずらして2009年3月の開催となった。この回では次期図書館システムの導入についての説明を盛り込んだため、委員会報告は無しとなった。2009年11月は次期図書館システム説明会を実施するために研究発表会はスキップされ、第7回は2011年3月へ繰り延べとなった。

第7回からは開催スタイルが徐々に変化し、常設委員会の年次報告に時間を割くのではなく、その時々特別な役割を担って活動しているプロジェクトからの報告に限ることにした。個人発表は自発的な応募者が減り、特定の職員に偏る傾向が見られたため、推薦も受け付けるようになった。

メディアセンターの中期計画策定や人材育成をテーマとしたパネルディスカッションの企画は目新しい試みとなった。一方、あるテーマについてグループディスカッションを行い、グループごとに発表、講評を行う方式を検討したこともあったが、これは時間の制約上難しく、実現には至らなかった。

研究発表会の10年で特筆すべきは、慶應が2002年10月に加盟したRLG (Research Libraries Group) から、ジェームズ・ミハルコ会長に研究図書館のあり方について講演や講評で複数回登壇いただいたことである。定期的に来訪して研修の場に参加される様子から、アジアの加盟館としての慶應の活動を尊重してくれており、慶應側も国際的な団体に加盟しているという実感を得られる良い交流となっていた。なお、RLGは2006年にOCLCに統合され、ミハルコ氏はOCLC副社長となった。

#### 4 運営会議体の変更

この間、会を運営していた研修委員会は、2009年8月に研究発表会運営ワーキンググループと名称を変えている。「研修」は不可との人事部の方針に合わせて変更したとされている。その後、2011年に当時の宮木さえみメディアセンター本部事務長が「大学全体の研修制度が徐々に復活し、部門別研修なども再開され始めたため、もとの名称である研修委員会に戻したい」との提案をメディアセンター事務長会議にて行った。このときは、名称は維持しつつも既存の研究発表会にとらわれず、別の形の集合研修の可能性も含めて企画・立案、運営を行う組織とすること、主査は従来通り本部事務長とするが副主査を任命し、実質的には副主査が主導的に運営指揮に

携わることが決まった。これにより、研究発表会の実施スタイルの変化が起こったと言える。

2014年になると、改めて名称と運営方法についての見直しが提議された。その結果、2014年7月より運営会議体は集合研修企画運営ワーキンググループ（以下「WG」とする）と変更され、本部事務長が職責として担っていた主査は、新WGでは管理職または主務の中から任命されることになった。名称の変更理由は、WGの任務を明確にし、「企画」を含めてさらに積極的に活動するためとされた。

#### 5 メディアセンター研修会の10年

WG名と同時に会の名称もメディアセンター研究発表会からメディアセンター研修会（以下「研修会」とする）と変更された。

名称が変わっても回次は研究発表会から引き継ぎ、2014年に新たな形で開催された研修会は第11回となった。この回は、新WGが発足してから短い期間で準備する必要があり、座学形式となった。「慶應義塾の将来と図書館の役割－研究者支援を考える－」をテーマとし、3本の講演とミハルコ氏の総評から成るプログラムであった（ちなみに、ミハルコ氏は翌年度にOCLCを引退され、第12回への参加が最後となった）。

研修会の形式は座学と限定された訳ではないが、2015年の回の検討を行う際には、「キャンパスごとの活動報告より全体の方向性を示せるような内容」とし、また「図書館だけでなく慶應全体から見ても取り組む意義のある内容」とするのが良いとの意見があり、これ以降、統一テーマのもとに学内外の講師による講演や事例報告を3、4本盛り込むという講演会スタイルが定着していった。

今後の方向性への知見が得られるようなテーマ設定ということで、研修会となってからは年ごとに図書館や大学業界で大きな話題となっているトピックを扱うことが増えた。過去のテーマを遡ってみることで、当時のトレンドを垣間見ることができる。例えば、2018年のテーマのキーワードはダイバーシティ、コロナ禍の2020年はオンライン授業、2023年はAIという具合であった。

研修実施にかかる経費については、慶應の研修縮小傾向が緩和されてきたことから2015年度に人事部所管の部門・ブロック別研修へ応募し、補助を受け

た。ただし、応募のためには準備期間を前倒ししなければならぬなど不自由な点もあり、翌年度以降、経費はメディアセンターの経常費で賄うことになった。

## 6 開催形式の進化

研修会当日は三田キャンパス以外では開館しているメディアセンターもあり、現地参加が叶わない職員もいる。このため、三田メディアセンターマルチメディア担当の協力を得て内容をビデオ録画し、記録媒体を後日希望者へ貸し出すことを継続的に行っていた。第4回と第5回には遠隔会議システムを使用し、三田以外のキャンパスへライブ配信したこともあったが、システム担当者の負担が大きいこともあり、基本的には録画で対応してきた。2017年まではDVDでの提供だったが、2018年からは業務用に導入されたクラウドサービスBOXにも保存し、学内認証を介して期間限定で視聴できる環境も整えた。

ところが、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」とする）の流行下で「集合」することが禁じられたため、2020年は急遽Zoomウェビナーによるオンライン開催となった。社会情勢に合わせて強制的に変更せざるを得なかったが、これにより撮影機材の設置が不要となり、Zoomの録画機能によって簡単に記録を残せることになった。また、遠隔地からも業務の合間に参加できることとなり、利便性が高まった。

オンラインのみの開催は2年間続き、2022年からは三田・北館ホールでの対面参加とZoomウェビナーのハイフレックス開催とした。講師も会場参加と遠隔地から接続するケースがあり、参加方法に関わらず講師の姿、講演資料をともに見やすくするためには、PCと会場のカメラの画角の調整、PC画面構成の調整、マイクの切り替えなど、入念なりハールが必要となる。機器の設置はメディアセンター本部システム担当の協力を得つつ、Zoomの操作に当たっては、コロナ禍でユーザー向けの各種オンラインセミナーを実施し経験を積んだレファレンス担当の委員のスキルが大いに役立った。

また、聴覚に障害のある職員もおり、その情報保障も重要な課題であった。2017年に初めてGoogleの音声認識による文字起こしを行い、翌年には慶應義塾協生環境推進室の協力を得て機関契約している文字変換アプリUDトークを使用した。しかし、単

純な機械翻訳では精度に問題が多く、2019年、2020年は外部業者と契約し、文字変換のリアルタイム修正を行った。2022年からはアプリを間に挟む手間を省くため人力で同時文字通訳をしてくれる業者へ外注し、対象の参加者からは好評を得ている。外注は当初は協生環境推進室の予算を使わせてもらっていたが、学内での情報保障の需要が増えたため、2023年度からはメディアセンターの経常費から支出することになった。経費はかかるが、今後もある限り合理的配慮の範囲としてこのような情報保障を行う方針である。

## 7 懇親会での情報交換と交歓

研究発表会が始まった当初の目的の一つとして、「全キャンパスのメディアセンター職員が年1回は集まる」ことが掲げられていた。これは単に同じ講演会に参加すれば良いという訳ではなく、普段はメールや電話でしかやり取りしない部門内の職員同士が顔を合わせて近況を確かめあい、意見交換をする場が重要と考えられたためである。このため、会のあとは懇親会が企画され、参加の動機付けの1つともなっていた。

当初はケータリング形式で三田メディアセンター内で行っていたが、スペース不足や委員の準備の負担もあり、2011年3月の第7回から外の会場で行うことになった。講師もお招きし、質問の続きや周辺テーマについての情報交換も行う場となるなど、単なる交歓ではない刺激を得られるものでもあった。

コロナ禍で残念ながら3年間は見送ったが、2023年から再開し、待ちわびた多くの職員の参加を得た。

## 8 海外研修報告会の実施

ここまで年1回の研修会について紹介してきたが、WGが企画・運営するのはこれだけではなく、もう1つの大きな柱として海外研修報告会（以下「報告会」とする）がある。職員が国外研修へ出かけるプログラムは多岐に渡るが、メディアセンター職員を海外の大学図書館や図書館関連機関、国際会議へ中・長期派遣する研修を主として、その成果を報告する会を2003年度から継続的に開催している。海外長期研修自体が始まったのは1965年のハワイ大学に遡り、80年～90年代はシカゴ大学、カリフォルニア大学のパークレー、ロサンゼルス、サンディエゴ校な

ど米国内で研修先を広げていった。2003年に初めてカナダのトロント大学への派遣が実施され、その報告会を研修委員会が主催した。同大へは計8名を送り、また先方からの来訪者にも報告会での発表をお願いした。その後、メディアセンター本部では新奇性も求めて派遣先を広げ、2010年代に英国のセインズベリー日本藝術研究所、米国のワシントン大学東アジア図書館との交流を開始した。セインズベリーは9名、ワシントン大学は3名の派遣者が報告会に登壇し、研修先での業務や見聞、訪問地域の図書館事情などを持ち帰り、共有した。

報告会は主に三田メディアセンターの研修室を主会場とし、遠隔会議システムで他キャンパスへ映像・音声を届け、また質疑応答では双方向のコミュニケーションを可能とする形式を取ってきた。しかし、研修会同様にコロナ禍にオンラインへ移行し、その後はZoomウェビナーでのオンライン配信のみを行っている。これにより、報告会場を三田に設置する必要もなくなり、参加者ほぼ全員が自席のPCから視聴するという形へと変化した。

## 9 メディアセンターでの全体研修の意義

大学の中にあって、図書館員は特に「研修」を重要視する職種ではないだろうか。日常業務を遂行しつつ、サービス向上のために国内・国外の図書館や出版界の動きに敏感にアンテナを張り、次々に登場する新しいシステムやテクノロジー、行政・法制上の変化にも追いついていかなければならない。このため、各種団体が主催するセミナーや講演会に参加することはポピュラーで、国公私立大学図書館協力委員会、私立大学図書館協会、国立情報学研究所、国立国会図書館など、様々な機関が提供するプログラムに慶應からも多くの参加者を派遣してきた。しかし、こういったプログラムは受講者数が限られるため選考があったり、遠隔地での開催時には費用がかかると、参加するのが狭き門の時代があった。

それがコロナ禍を経て対面形式の開催が減少し、オンラインやハイフレックス形式が増加するとともに、リアルタイムで参加できなかった人のため、オンデマンドで視聴できるよう動画や資料が後日公開されるのも当たり前となった。見逃したセミナーを自宅で受講するなど、受けられる研修の選択肢も時間も大幅に広がったのである。

しかし、数時間の研修動画を職場でじっくり視聴するのは難しく、休日をこれに当てるかは各人のワーク・ライフ・バランスの意識にもよる。業務の一環として全体研修を実施することで、担当や経験年数に関わらず誰もが均等な機会に参加でき、特定のトピックに対して全員が共通認識を持って取り組めるよう、知識の底上げを図ることができる。また、その場で職員同士や時には講師との交流が深まり、風通しが良くなれば、実践的な議論や活動へとつながるケースも出てくる。例えば、2017年の第14回は「学習・研究を支える図書館空間をデザインする」というテーマだったが、ちょうどレファレンスコーナーのリニューアルを検討中だった日吉メディアセンターでは、講師の1人だった岸本達也理工学部教授に改修計画へのアドバイスや設計・デザインのプロの紹介を依頼し、そのコラボレーションによって効果的な空間設計を実現させた。外部研修の選択肢が広がった今でも、部門内の全体研修はこういった点で組織や業務の活性化に役立つと考えている。受けて終わりではなく、次の何かにつながるステップとなれば企画するWGとしても幸いである。

もちろん、メディアセンター以外の部門にもそれぞれの専門性があり、社会や経済情勢の変化を受けて様々な事業や業務改革が実行されている。研修会に対しては、図書館という枠にとらわれず、大学組織の一員として必要な業務知識を身につけたいというメディアセンター内からの要望も多い。メディアセンター主催の研修会という位置付けの中でのバランスを考えながら、今後の企画・検討に活かしていきたい。

## 参考文献

- 1) 慶應義塾図書館史Ⅱ編集委員会. 慶應義塾図書館史Ⅱ. 東京, 慶應義塾大学メディアセンター. 2023, viii, 337, 70p.
- 2) 平吹佳世子. メディアセンター研究発表会について. MediaNet. 2004, no. 11, p. 61.
- 3) 中川和美. 全塾研修委員会活動報告. MediaNet. 2006, no. 13, p. 34.
- 4) 長野裕恵. 日吉図書館1階レファレンスコーナーの改装 - 空間デザインが図書館の利用に影響を与えた一例 -. MediaNet. 2019, no. 26, p. 38-41.