ACADEMIC COMMONS 新図書館

図書館の明日を実践しよう！

東京大学新図書館計画における職員の取り組み

新図書館 課題検討グループ 全体チーフ
鈴木祐介
（東京大学 附属図書館 総務課 専門職員）

本日のメニュー

PART 1：図書館の明日をデザインしよう！

東大 新図書館計画の研究スタッフからの報告。
計画の概要、デジタル化をめぐる取り組みの現状と
展望について（私見も交えて）

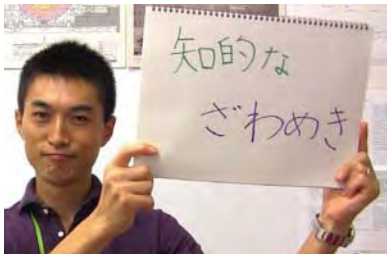
PART 2：図書館の明日を実践しよう！

東大 新図書館計画に専任する図書系職員からの報告。
トップダウンの計画を、現場の図書館員たちがどう受け止め、
どんなアクションをしたかについて（実感をこめて）

ぜひみなさんとディスカッションを

PART 2

Who speaks?



鈴木祐介 すずきゆうすけ
附属図書館 総務課（企画渉外担当）

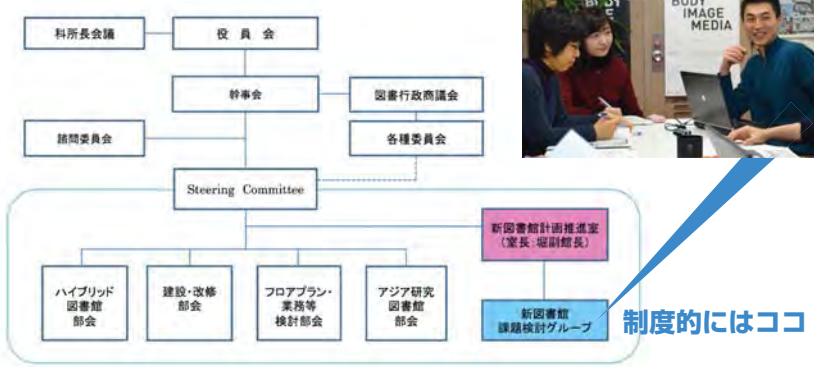
新図書館計画では？
新図書館計画推進室 所属
課題検討グループ全体チーフ

新図書館 課題検討グループとは ?

Q. 課題検討グループとは？

A. 新図書館計画に職員が関わる枠組みのひとつ

新図書館計画の実行体制（2015年度）



制度的にはココ

……詳しくはのちほど

もとは職員によって
ボトムアップ／自主的に
組織された活動だ
というのが最大の特徴

東大図書館の概要
と
グループ発足の経緯

東大附属図書館とは？

学内に **35** の図書館・室

蔵書数 **9,353,167** 冊（2013年度）

電子ジャーナル **28,466** タイトル（2013年度）

職員数 **315** 人　うち、総合図書館 **54** 人

グループの発足前夜

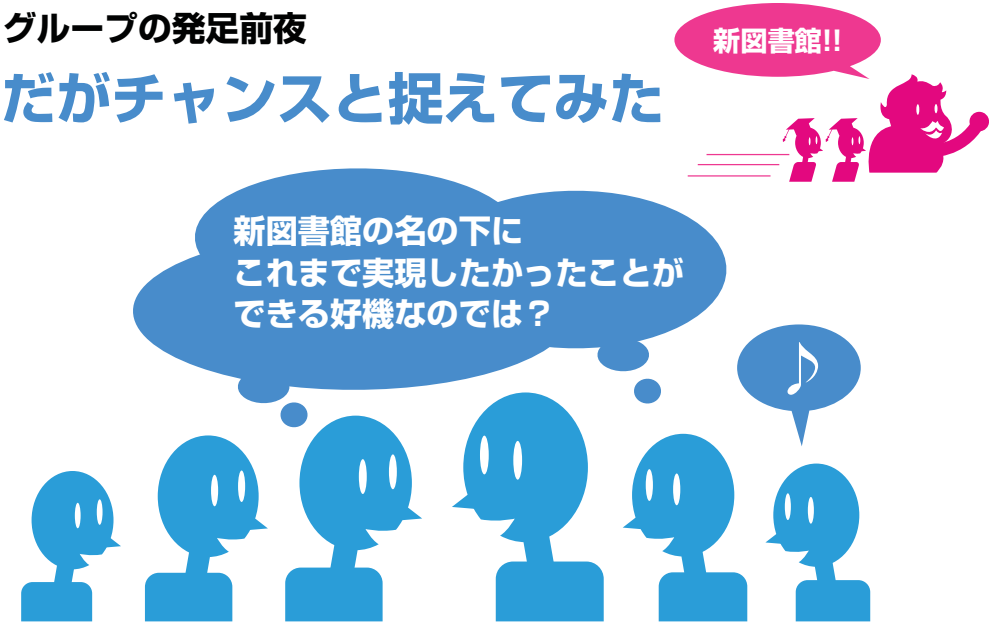
新図書館以前の私たち職員のムード

グループの発足前夜

そんなとき…

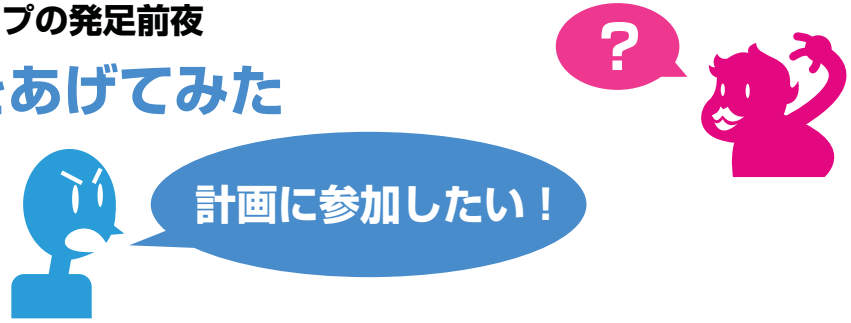
グループの発足前夜

だがチャンスと捉えてみた



グループの発足前夜

声をあげてみた



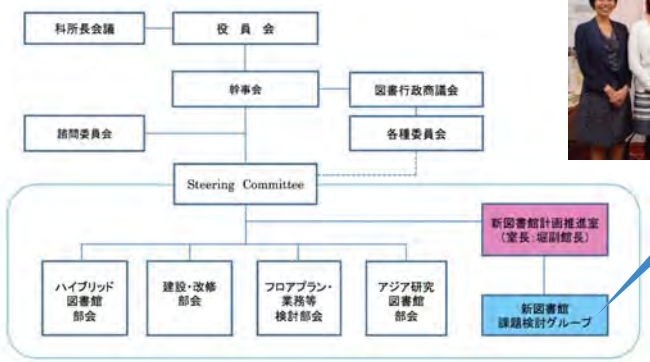
2012年11月
　計画推進責任者（副館長）との懇談会

2013年2月
　推進室の下に課題検討グループ設置

期待された役割

本当は新図書館に必要だが、できていなかった「課題」を
トライアル的に行い、既存の枠組みを補うこと

新図書館計画の実行体制（2015年度）



所属先の通常業務を、
すべてこなした上での兼務

でも、発足当初はそこまで期待されていなかった？

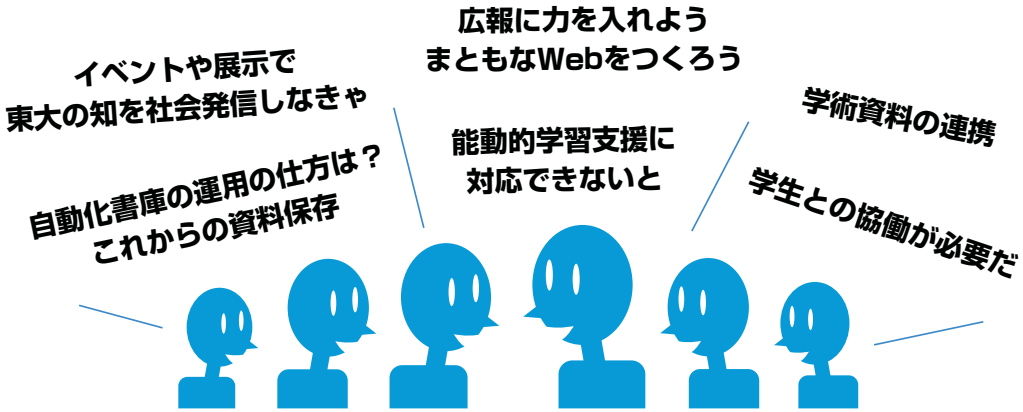
メンバーが集う

務める学部やキャンパスの垣根を越えて、
趣旨に賛同したメンバーが手を挙げ活動に参加

2015年現在21名（全常勤職員165名の13%）

活動テーマの設定

これからの図書館に必要な活動は？
をメンバー＋部課長＋教員で議論し決定



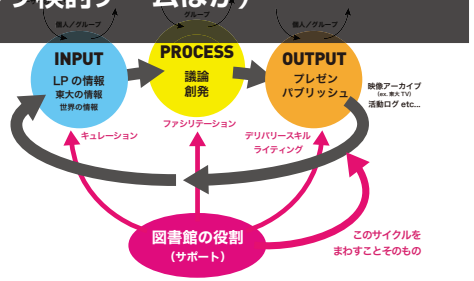
各自の関心でグループ（メインテーマ）に分かれて活動開始

注：2014年度のチーム構成例です。構成は毎年度見直します。また、他にメーリングリスト購読のみでの参加メンバーもいます

……こんな感じで
3年弱やってきました

その主要な成果

能動的学習支援の活動（ライブラリープラザ検討チームほか）



国内外コモンズの調査、ニーズ調査のインタビュー、
ライブラリープラザ・ゾーニング案の提示などが認められ…

15年度より、正式なフロアプラン検討メンバーとして
ライブラリープラザ運用の実質計画を担当中

学生・若手研究者とつながる活動（学生協働チームほか）

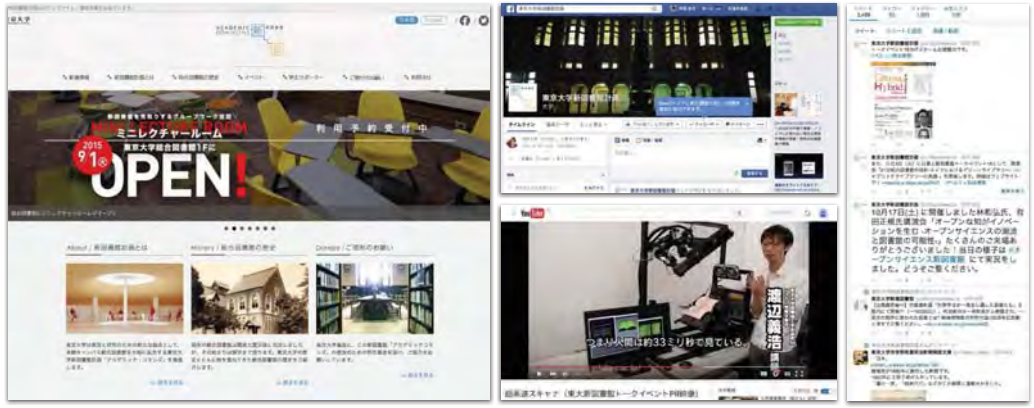
学生ボランティア組織「アカデミック・コモンズ・
サポーター（ACS）」の創設と運営

学生・若手研究者とつながる活動（学生協働チームほか）

学生からの発案による様々なイベント、企画の実施や参加
学生と「熟議」し、生の声を取り入れる枠組みの確立

学生サポーター出身の教員、職員が誕生するなど
「図書館ファン」の歴史的積み重ねがあらたなシナジーを

PR関連の活動（広報・ウェブチームほか）



新図書館計画の公式ウェブサイト、Facebook、Twitter
などを企画から立ち上げ、運用を担当

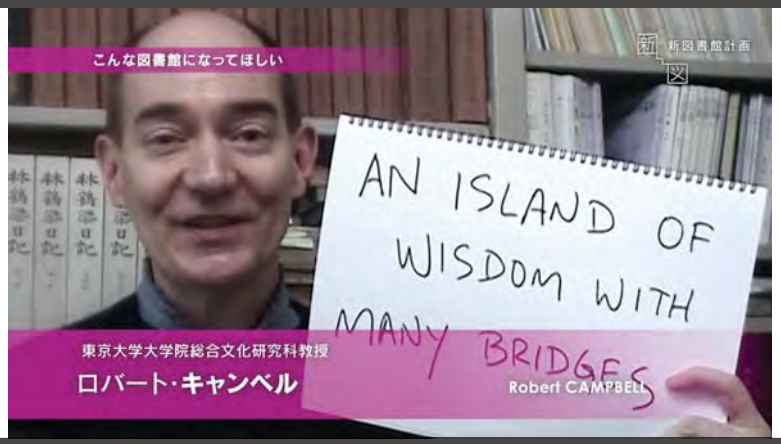
PR関連の活動（広報・ウェブチームほか）

ARを使用した図書館総合展での展示

PR関連の活動（広報・ウェブチームほか）

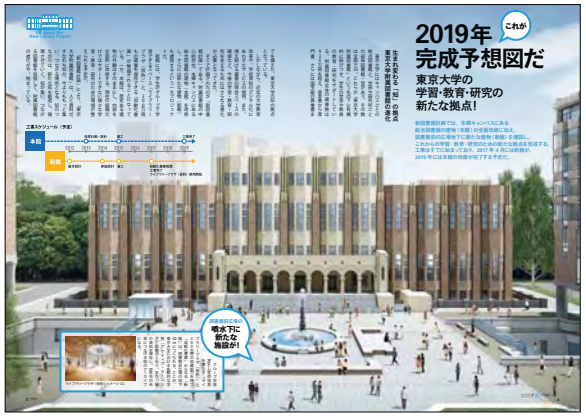
学内本部施設での展示

PR関連の活動（広報・ウェブチームほか）



学内本部施設での展示用プロモーションビデオ

PR関連の活動（広報・ウェブチームほか）



パンフレットやグッズの企画制作

To NEXT GEN.

東大附属図書館、図書室全体を横断する
ホームページの全面リニューアルプロジェクトへ

紙の資料をこれからも守る活動（自動化書庫・資料保存検討チームほか）

学内外の自動化書庫の運用実態の訪問調査、
学内のカビ被害等資料の長期保存問題のリサーチを蓄積

紙の資料をこれからも守る活動（自動化書庫・資料保存検討チームほか）

新図書館における自動化書庫の運用方針について
詳細な報告／提案書を提出

自動化書庫の入庫基準草案作成、資料保存の相談窓口等をおこなう
「資料保存部会」設置へ。従来組織の見直し

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

定期的にイベントを開催
図書館を知と人の交流のハブにする

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

定期的にイベントを開催
図書館を知と人の交流のハブにする

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

定期的にイベントを開催
図書館を知と人の交流のハブにする

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

定期的にイベントを開催
図書館を知と人の交流のハブにする

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

イベントのインターネット中継、ツイッター生配信、
HPでの概要レポート公開も自分たちで実施

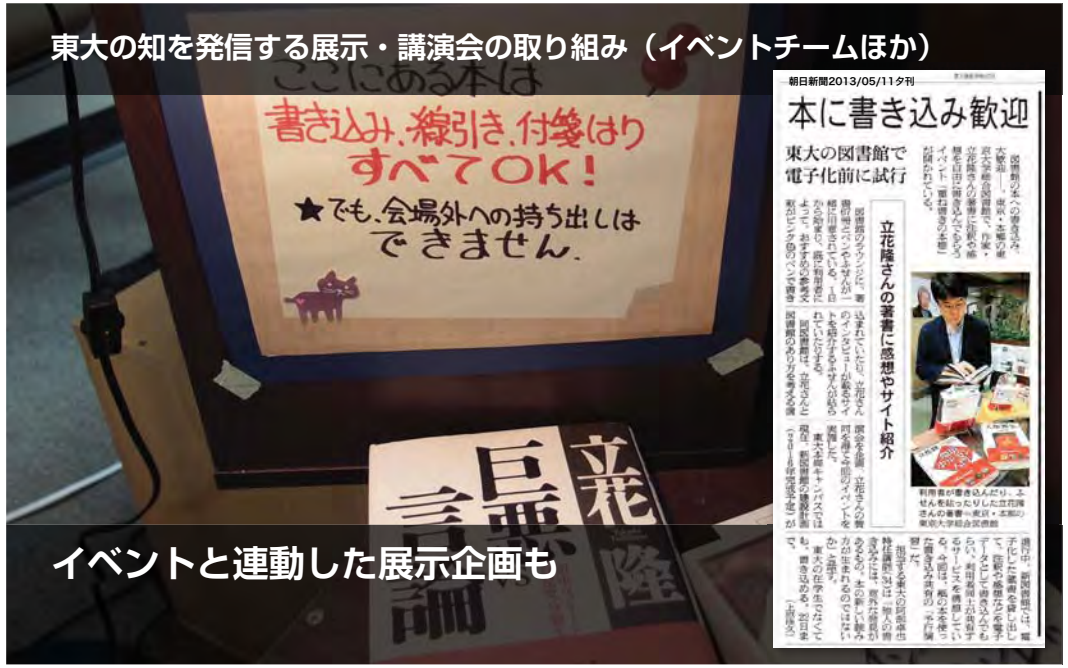
東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

イベントと連動した展示企画も

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）

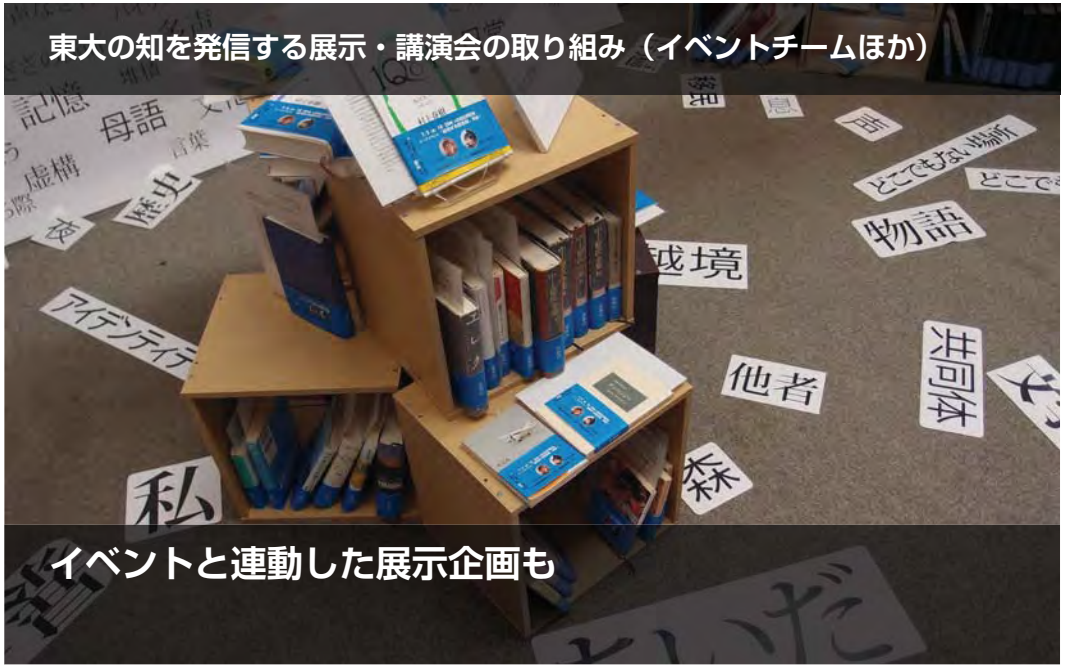
イベントと連動した展示企画も

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）



イベントと連動した展示企画も

東大の知を発信する展示・講演会の取り組み（イベントチームほか）



イベントと連動した展示企画も

知と人を出会わせるハブ
社会と大学の交流の広場としての図書館の定着

では、こうした成果を
どのような業務スタイルで実現したか

業務スタイル

最大の特徴は

① 専任ではない。本務の合間の仕事

② 21名 (2015年度) 全員が本務の役職に関係なく
フラットな構造（チーム／プロジェクトリーダー性）

③ 真剣に、かつ楽しくやる！

業務スタイル

大切にしていること

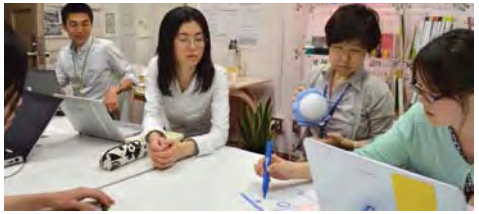
① 雰囲気（最初からダメだしをしない、明るくする）

② 提案型（命令待ちにならない。「どうやるか」の前に「何をすべきか」を提案）

③ ブレストの徹底（みんなのアタマで練り上げる。アクティブラーニング手法）

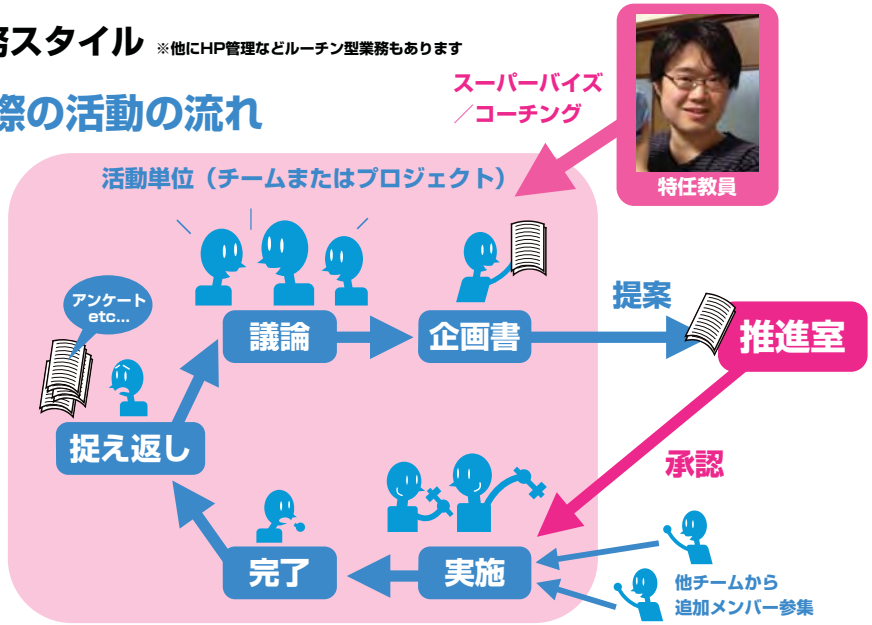
④ トライ＆エラー（最初から100点でなくていい。まずやってみる）

⑤「伝える」意識を（知られなければやっていないのと同じ？ デザイン重視、報告、写真／映像記録の徹底）



業務スタイル ※他にHP管理などルーチン型業務もあります

実際の活動の流れ



業務スタイル

活動を可能にする基盤

① すばやい意思決定・短い承認ライン

→通常業務の多段階層的な承認と異なる、推進室直下の体制。機動性アップ

② 教員との連携・協働

→異なる思考パターン、異なる技能や特性、活動の幅やコネクションの違い

③ プロジェクト制と適正マッチング

→ひとつのチーム（＝関心領域）で対応できない課題には、
チームを横断するプロジェクトベースであたる。
→メンバーごと異なる個性／適正／才能を生かす

業務スタイル

直面した困難と克服方法

困難 ① 絶えず存在意義が問われる うさん臭がられる

→価値が歴史的に確立していない業務の宿命

対策：説明責任を果たす。記録、報告、自己評価の徹底

→本当に意味のあることをしているか、自分達で振り返る良い契機にも

困難 ② メンバーの地理的な分散

対策：オンラインMTG、共有ツール活用

業務スタイル

直面した困難と克服方法

困難 ③ 時間がない！ 通常業務が免除されるわけではないので

対策：Idle Economy, ちょっと空いた余剰時間の有効活用

対策：プロジェクト管理の徹底

→進捗管理、MG終了時にTo Do共有と担当者へのアサインを必ずおこなう等

活動を通じた
メンバー自身の成長！

Staff Development実践
としての意味

Staff Development実践

仮説

課題検討グループの活動は、単に図書館の
新サービスのトライアルという意味だけでなく
大学職員としての資質／能力の向上に貢献している

仮説の検証と、より詳細な仮説形成のために
メンバーにアンケート調査を実施

回答数　23　（対象者34名 有効回答率67.6%）※

※2014年度末に実施
2014年度の全体向けメーリス登録者が対象。そのため34名の中には2013年度在籍者や
ROMメンバーを含む。14年度に実質的に活動したメンバーからは、ほぼ回答を得ている

Staff Development実践

アンケート結果

Q.全体的に、検討グループに参加したことで、通常業務では学べなかったであろう
新しく学んだことがありますか？

はい／いいえ

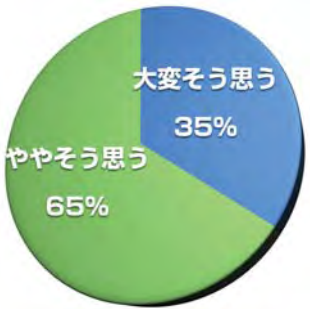
Staff Development実践

アンケート結果

新しく学んだことは、どのような種類のことでしたか
以下に挙げる3種類ごとに程度を評価してください

Q1. 知識が増えた？

大変そう思う／ややそう思う／わからない／あまりそう思わない／まったくそう思わない



Staff Development実践

アンケート結果

新しく学んだことは、どのような種類のことでしたか
以下に挙げる3種類ごとに程度を評価してください

Q2. 技術が身についた？

大変そう思う／ややそう思う／わからない／あまりそう思わない／まったくそう思わない

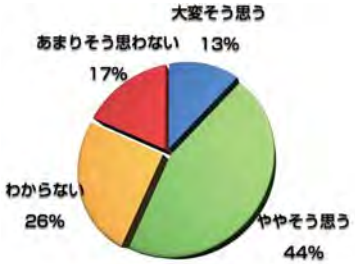
Staff Development実践

アンケート結果

新しく学んだことは、どのような種類のことでしたか
以下に挙げる3種類ごとに程度を評価してください

Q3. 積極的/主体的に行動するようになった？

大変そう思う／ややそう思う／わからない／あまりそう思わない／まったくそう思わない



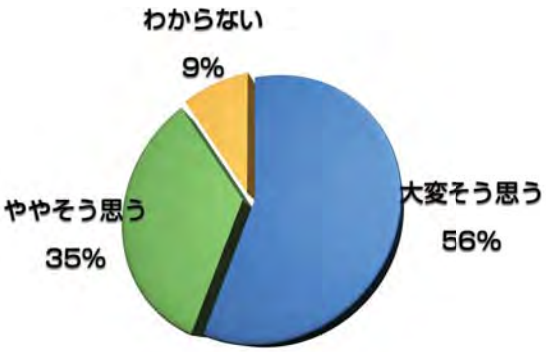
Staff Development実践

アンケート結果

Q.全体的に、検討グループに参加したことについて

満足していますか？

大変そう思う／ややそう思う／わからない／あまりそう思わない／まったくそう思わない



Staff Development実践

アンケート結果

Q.（自由回答）

新しく学んだこと（知ったこと、できるようになったこと、気をつけるようになったことなど）は、具体的にどのようなことでしたか。また、そのような気づきや変化のきっかけとなったことは何でしたか？

Staff Development実践

アンケート結果

A.（自由回答）

◎ 仕事の基礎能力（コミュニケーションなど）
◎ 仕事のスタイル（プロジェクトベース、連携など）
◎ 個別のスキル（共有ツールなど）
◎ 既存の業務、組織に対する意識の変化
◎ モチベーション
◎ 人からの刺激

…などに関連する、あらゆるシーンで役立つスキルの獲得

Staff Development実践

アンケート結果

A.（自由回答）

◎ 仕事の基礎能力（コミュニケーションなど）
◎ 仕事のスタイル（プロジェクトベース、連携など）
◎ 個別のスキル（共有ツールなど）
◎ 既存の業務、組織に対する意識の変化
◎ モチベーション
◎ 人からの刺激

…などに関連する、あらゆるシーンで役立つスキルの獲得

※寄せられた自由回答の詳細は別紙をごらんください

おわりに

現状の課題と今後の目標

課題と目標

現状の課題

① 通常業務とのバランス

→負荷が過大になりがち、様々な工夫をしているが十分ではなく、さらなる工夫が必要

② 部局図書館・室の理解の獲得

→メンバー以外の職員の理解とサポートがあるからこそ、継続できている活動
→いっぽうで「新図書館計画＝総合図書館」という意識も根強い
→検討Gに参加していない職員との意識やモチベーションのギャップ

→新図書館計画の意義を、対外的だけでなく
対内的にも伝えるさらなる努力が必要

今後の目標

これからも重視したいもの

◎ 既存の業務に囚われない、提案型の姿勢
◎ 文脈を共有しない他者とのコミュニケーション
◎ ユーザー志向

次なる発展のために

◎ トライアルの段階をこえ、持続的サービスへ
◎ 東大ならでは、図書館ならではといった「らしさ」、
自分たちにしかできないことを考え抜く
◎ 新しい大学図書館のあり方をめざして

ACADEMIC COMMONS 新図書館

http://new.lib.u-tokyo.ac.jp/

ご静聴ありがとうございました

We're Proud of both Our Unity and Variety.

UTokyo Libraries