

医学図書館における人材育成とは

たち たづこ
館 田鶴子

(信濃町メディアセンター事務長)

1 はじめに

図書館活動を支える資金、施設・環境、人材のうち最もデリケートで大切な要素は「人材」である。図書館サービスの舵取りが組織目標と同じ方向を示し、サービス方針に向かって一丸となって協力する仕事仲間がいる職場は活気があり推進力をもつ。

それでは、組織が求める「人材」の資質や技術（コアコンピタンス）は何であろうか。それに対する回答をここに用意するものではないが、大学の事務職として長年勤務してきた経験から、大学医学図書館における人材育成を考察してみたい。

2 何を重視して評価するのか？

図書館司書職は国家資格ではないが、大学の事務職員の中で、知識や情報を扱うために特別のスキルを持つ集団である。一方、医学部・病院に勤める者はほとんどが国家資格をもつ専門家の集まりである。学生数の少ない医学部では、医学部・病院の専門家集団が医学図書館の主なサービス対象となっている。そうした環境のなかで、役立つ存在、評価される存在となるのが私たち医学図書館員にとって「良い働き」（組織へ益をもたらすこと）である。

では「良い働き」とは何か、を考えてみたい。次に示すのは「研修医を評価する場合、どの点を重視していますか？」への指導医（医療界ではメンターをオーベンと呼ぶ）の回答である。これは20万人以上の医師が登録している医療専門サイト（m3.com）で2013年に実施した、勤務医302名から回答を得たアンケート調査質問のひとつとして投げかけられたものであり、医学図書館員の評価にも応用できると考えたことから引用する。

Q 研修医を評価する場合、どの点を重視していますか？（複数回答可）

診断、治療の思考プロセスの的確さ	64.9%
責任感の強さ	57.9
基礎的な臨床知識の有無	51.0
コミュニケーション能力	48.0

患者を正確に問診できるか	47.0
患者を第一に考える姿勢	42.4
最新の臨床知識を学ぶ積極さ	42.1
性格の良さ	34.4
手技の的確さ	30.1
好奇心の旺盛さ	26.8
体力や我慢強さ	22.8
自分の業務以外にも引き受けるか	21.9
英語力	2.0
その他	1.3

以上の項目のうち医療現場に特有な表現を、筆者のこぼで医学図書館員向けに置き換えてみた。（上記と同順）

- ・業務遂行時の思考プロセスの的確さ
- ・責任感の強さ
- ・基礎的な図書館・情報学分野の知識の有無
- ・コミュニケーション能力
- ・利用者の要求を正確に受け止められるか
- ・利用者を第一に考える姿勢
- ・最新の研究・教育（学習）情報環境を学ぶ積極さ
- ・性格の良さ
- ・情報提供・情報資源管理のテクニックの的確さ
- ・好奇心の旺盛さ
- ・体力や我慢強さ
- ・自分の業務以外にも引き受けるか
- ・英語力
- ・その他

これらの項目は重要度の順位はともかく、個々人の資質や業務に向かう姿勢が多くを占めている点で、分野を問わずある程度汎用性があると思われる。いずれも職業人として必要な能力を表している。各項目の指すものが何かを正確に定義しているわけではないが、どんな資質や能力が期待されているかはわかる。

「コミュニケーション能力」「患者を正確に問診できるか」この2つが重視される項目の上位にあるのは、対患者さんだけではなく、チーム医療をリードする立場にある医師にとって基本的な能力と考えているためと思われる。研究・教育（学習）・医療の frontline にいる多職種集団へ学術情報提供を支援する医学図書館員にとっても、同様に「コミュニケーション能力」「利用者の要求を正確に受け止められるか」は特に重視されるものと筆者は考える。事務職員として他部署と協働してプロジェクトを進める場合も同様である。

3 専門職能力の認定と開発

日本医学図書館協会（JMLA）は1950年代より医学図書館員の教育事業に力を注いできた歴史をもつ。2003年に特定非営利活動法人（NPO）として再出発し個人会員制度を導入すると同時に、長年の懸案事項であった認定資格制度の創設を実現し、2004年に「ヘルスサイエンス情報専門員」の運用を開始した。その後、医学図書館員に必要な知識とスキルを体系的に学ぶための能力開発プログラム案の整備に努め、2014年3月には「専門職能力開発プログラム最終報告書（提案）」がJMLA専門職能力開発委員会によってまとめられるに至った。

報告書では、知識とスキルは4つのグループより成り（0～3）、さらに5分野（特、A～D）、11領域に区分されている（表参照）。領域ごとに、「知識とスキル」「モデル活動」「研修プログラム」についてその概要が示され、解説が加えられている。さら

に各領域には、「基盤レベル、レベルI、レベルII」の3段階の業務レベルがあり、ステップアップするようになっている。現在、このプログラム案に基づく研修会と継続教育の再編成が進められており、これによって資格制度を下支えする研修制度が整備されることとなる。専門職能力開発委員会の活動詳細は、JMLAウェブサイト

<http://plaza.umin.ac.jp/~jmla/pro/index.html>に公開されている。

4 体系的な外部研修とOJT（職場内教育訓練）

図書館の業務委託が進み、専任職員が減り、図書館単体での統合された体系的な研修が困難となっている状況はどこも同じである。その点からもJMLAの研修会や継続教育コースの開催は、医学図書館員に貴重な研修機会を与え、人材育成に貢献している。現在では業務委託先のスタッフや派遣スタッフもこうした研修へ参加するようになってきている。

その一方で各館独自のOJTは、経験者から若手スタッフへの現場教育を業務の一環として組み込む手段となり、大変有効な方法である。

一般的には以上二つの組み合わせが医学図書館における人材育成の軸となっているが、もうひとつ重要なものに海外研修がある。社会のグローバル化は大学など教育機関にも影響を及ぼしている。もともとSTM（科学・技術・医学分野の総称）分野は国際化・グローバル化が顕著であり、その意味からも医学図書館員がグローバル社会で活躍することは自然の姿と言えよう。

表 専門職能力開発プログラムの全体像

必要な知識とスキル等		
グループ	分野	領域
0	特：医学図書館員のプロフェッショナリズム	(1) 「医学図書館員のための倫理綱領」に沿った行動
1	A：保健・医療	(2) 医学知識 (3) 社会における医学および保健医療にかかわる制度や政策
	B：保健・医療分野の情報サービス	(4) 利用者の情報ニーズと情報提供サービス (5) 医学情報資源や資料の管理
2	C：情報サービスの基礎	(6) 情報技術
		(7) 教育に必要な知識・技能
		(8) 科学的研究に関する理解と自身で研究を進める能力
3	D：ビジネススキル	(9) マネジメントスキル
		(10) 個人の特性
		(11) 外国語

今や直接訪問せずとも情報入手は可能であるし、バーチャルに経験することもできる。また、個人旅行も手軽な時代である。傍観者ではなく参加することでさまざまな海外経験を積むことができる。国際交流も個人レベルから組織レベルまで各層に存在し、国内にいながらであっても国際的に多様な人間関係が構築されやすい環境にある。海外医学図書館員との交流や連携は益々深められるであろうし、そのための自己研鑽が図書館員に求められている。

先人たちが苦勞して耕した荒地を、肥沃な大地とし、そこに良い種を蒔き育てて花を咲かせる、明日を担う「人材」の育成は、変化が多く予測の難しい時代に急務である。OJD (On the Job Development: 学びを促進する仕組みやルール作りによる人材開発) ということばがあるが、現実を見て諦めずに、常にチャレンジする気持ちを育む職場環境を作りたいと思う。

5 健康長寿社会へ貢献する人材

最後に、医学・医療という専門性ゆえに図書館員に期待される働きについて言及したい。

「健康に生きる」ことへの関心の高まりは経済的な側面もあるが、人間の根源的な願いである。医学図書館員が医学医療・健康情報の専門家であるならば社会貢献のチャンスは待っている。従来の医学図書館のサービスは主に医療専門家とその卵である学生が相手であったが、一般人へのサービスに必要なスキルには別の要素がある。私たちは医療専門家ではなく、情報の専門家である。ネット上に情報が氾濫する中、医学医療・健康情報の上手な探し方を伝えることは宝探しのノウハウを教えるに匹敵するであろう。

患者さんへの適切な医学医療・健康情報提供は医療におけるインフォームドコンセント（説明と同意）を実践していく上で基盤を築くものである。この分野にはさまざまなプレーヤーたちが登場している。慶應義塾大学病院外来の薬局待合いの一角に、2009年1月に開設した「健康情報ひろば」(33.5㎡のオープンスペース<http://www.hosp.keio.ac.jp/annai/shinryo/plaza/>)の運営は、提案者であるメディアセンターに任されている。図書館員として従来あまり経験したことのない患者さんへのサービスは、私たちのもつスキルを活かすチャンスである。

その一方、医療専門家ではない立場で情報探しを手伝い、一般人へ提供することの難しさにも直面した。図書館員的な知識やスキルだけでは解決できない問題には、院内の医療専門家からの協力を得て対応し、仕事の幅が広がってきている。また、慶應独自の書き下ろし記事よりなる医療健康情報ウェブサイトKOMPAS (<http://kompas.hosp.keio.ac.jp/>)のコンテンツの編集・管理も担当し、インフォームドコンセント支援だけでなく、慶應医学・医療の広報にも貢献している。

人員増は不可との条件で始めた「健康情報ひろば」の運用は、日替わりで来てくださるボランティア中心に日々の対応をしている。臨床検査技師、看護師、介護福祉士、教師、主婦、それぞれのバックグラウンドを反映したバラエティに富むボランティアメンバーは患者さんからの評判も良く、個性豊かな自由な雰囲気が患者さんへ良い影響を与えている。図書館員は彼らへサービスの指針を示し、困った時のサポートを行い、さらに図書・雑誌・パンフレットなどの情報源の選択に責任を持っている。現場を知るだけではなく人と情報のマネジメントが重要である。

超高齢化社会に突入しようとしている時代において、生活習慣病、高齢者特有の症状への情報要求、そして予防医学的に健康情報を求めてくる一般人は多い。彼らの要求に合った情報へ導く仕事は、単に知識・技術を駆使するだけではなく、サービス対象の多様性を包み込む柔軟性や寛容性を持たなければ遂行できない。同じ内容であっても専門書に見る教科書的な知識、ウェブ上の最新情報、KOMPASからの関連記事、健康情報誌の啓蒙記事、手軽に読めるパンフレットなど求める人の好みとレベルに応じて提供する情報源を選択する柔軟な姿勢が求められる。また、医療現場との連携も重要であり、院内の様々な動きを知っていることもサービスへ影響する。こういった分野への医学図書館員の進出には、スキルだけではなく、「資質」を見直すことも必要であろう。幅広いサービスを支える人材育成は単に知識・技術を習得する方法を与えることによるみ達成されるわけではなく、「資質」の基となる様々な能力を引き出すOJDへの投資が鍵となるのではないだろうか。