

視野を広げる，人とつながる

—人材育成に寄せて—

もりしま ももこ
森嶋 桃子

(メディアセンター本部)

1 はじめに

「人材育成」をテーマに執筆打診をいただいた当初はやや戸惑った。育成する側から多くを語れる立場にはなく、育成される側としての伸びしろがまだ残っているのかは怪しく、かといって、このように育ったと自信を持って宣言できるはずもなかったからである。そこで本稿では、人材育成という観点から筆者のこれまでの経験を振り返り、海外研修など多くの機会を与えていただいた立場から、「育成」のきっかけとなった物事について綴っていききたい。

2 海外研修での経験から

2011年10月から2012年1月末までの4ヶ月間、カナダのトロント大学図書館で研修する機会をいただき、多くのことを学んだ¹⁾。様々な方々の話を伺い、視野が広がったと感じている。カナダにも日本にもそれぞれ良いところがあり、当然、判断の指標は一つではない。日本では目の前の業務をこなすのに精一杯で、ややもすれば考えが硬直しかけていたところに、ふと風が吹いてきたような感覚であった。また、得られた知識や人とのつながりは、帰国してからも財産となった。

トロントで「育成」という点で考えさせられたことの一つに、異動と専門性の問題がある。日本の私立大学の図書館員には司書資格は求められず、一般事務職として採用されることが多い。図書館外の部署を含め職員の定期的な異動が行われ、専門職としてのキャリアを築きにくいという指摘がある。一方、北米では、ALA認定の図書館修士課程を修了した後、レファレンス担当、目録担当といったように図書館の中でも職種を限定して採用されることが多い。一度採用されるとその職種で定年まで勤め上げることも少なくない。専門職として知識や経験を深める上では羨ましいような環境であるが、育成においては素晴らしい点ばかりでもないように見受けられた。

異動して別の立場に身を置くことで、はじめて理解できることは数多い。何十年も同じ職種を続けていると、よほど柔軟であるよう心がけない限り、視野が狭くなってしまうこともあるのではないかと。

海外の大学図書館では、図書館員が定年を迎えた際に、公募に応じた後任者が採用されるまでにタイムラグがあり、その間の業務がほぼストップするというのは珍しいことではない。プロフェッショナルとして他の図書館員の仕事を尊重するが故に、安易に代理を立てづらいうという状況がある。前任者が長年培ってきた知識や経験は引き継がれにくいものではあるが、業務マニュアルが整備される機会が少ないため、日本と比較してさらに情報共有が困難になっているように思われた。

他部署への理解の深まり、図書館全体から見た業務の円滑な遂行、自身の成長といった観点からは、異動によって得られるものも多いように感じた。

3 「育つ」チャンス

視野を広げるチャンスは海外研修に限らないだろう。かつて早稲田大学図書館と本学との間では、研修派遣という位置づけで人事交流が行われていたという。現在では図書館を取り巻く環境も変化しており、同じようなやり方で行うのは難しいかもしれないが、再び何らかのかたちで実現できるのであれば、派遣する側、受け入れる側、双方の立場において得られるものは大きいのではないだろうか。

図書館以外の他部署との人事交流についても考えてみたい。例えば、大学全体で研究力強化が求められている今、研究支援部門との連携はますます強まっていくだろう。他部署への異動は図書館を知ってもらい良い機会となり得る。人や組織を知っているかどうかで仕事のしやすさは変わってくるだろう。

中途採用された立場から筆者が残念に思っているのは、新人職員が経験する2ヶ月間の職場研修を経験できなかったことである。たとえ短期間であって

も、図書館を外から見ることができ、慶應義塾を組織全体から考える視点が養われる。図書館に戻ってきたときにこそ、その視点は有用であろう。

筆者は慶應義塾に採用される以前、2年半という短い間ではあったが国立大学図書館で勤務していた。国立大学は法人化こそ行われたが、未だに国立大学全体で一つの大きな組織であるという感覚が見られ、各法人の枠をこえて様々な研修が頻繁に実施されている。参加した職員は、いずれその研修を実施する側に回る。参加するだけでなく、研修を実施する側に立って初めて得られるものも多い。研修制度の存在そのものが、携わる者すべての育成に寄与しているといえるだろう。

図書館関連雑誌への執筆や、シンポジウムや研究会などにおける発表も、「育成」に一定の役割を果たしているのではないか。本稿を引き受けるにあたって逡巡した自分が偉そうに言えることではないが、自戒の念を込め、機会があれば前向きに捉え、なるべく面倒がらず、ひるまずに引き受けられるようでありたい。思い切って踏み出すことによって得られるものがあると信じている。

学外の職務を引き受けるのも一つの経験だろう。筆者は雑誌「情報の科学と技術」の編集委員を2年間務めた。特集を組み立て、通常業務の後に夜遅くまで話し合い、原稿の査読を繰り返すのは楽ではなかったが、この経験を通じ、得意でない分野についても知識を得ることができた。また、編集委員のメンバーと議論を重ね、共に苦勞することにより、名刺交換だけでは得られにくいような緊密な関係を築けたと感じている。

他大学の図書館員と知り合う場としては、大学図書館交流会(旧・国公立大学図書館関係職員交流会)もある。主に若手図書館員を対象として、情報交換や人脈づくりを目的として定期的に開催されている。筆者は既に若手とはいえない年代ではあったが、先輩に声をかけてもらったのが縁で参加した。興味がある方は気軽に声をかけていただければと思う。

4 学ぶということ

本学の文学研究科図書館・情報学専攻で、2004年より現職の図書館員を対象とした修士課程が開講された。筆者は司書資格は持っていたものの、図書館学を専攻したことはなく、自らの知識に不安を覚え

ていたところ、幸い一期生として学ぶ機会を得た²⁾。講義や文献購読、ゼミでの討論、修論執筆などを通じ、図書館学の最新の知識を取得することができた。また、利用者の立場からあらためて図書館を見ることができたのも収穫であった。しかし、この修士課程を通じて得られた最大の財産は、やはり人とのつながりであったといえるだろう。修了後は毎年同窓会が行われているのだが、その場で同級生に尋ねてみたところ、皆の答えも同じであった。筆者は他大学出身のため、専攻の先生方と知り合うことが出来たのも大きかったが、年齢も館種も異なる図書館員たちと、同じ学生という立場で励まし合いながら、へだてなく付き合うことができた。働きながら大学院に通うには職場や家族の理解が必要であり、お金も時間もかかる。困難な道にあえて足を踏み入れようとするモチベーションの高い人々との交流は、今でも刺激となっている。

職場やプライベートにおけるタイミングが合わなければ、社会人が大学院に通うことは難しい。それだけに、もし状況が許されるのであれば、迷っている人には思い切って挑戦してみしてほしいと思う。図書館学に限らず、MBAや大学経営・政策の分野にも社会人向けの課程がある。まずは短期の講座やワークショップで感触を掴んでみるのも良いだろう。

語学学習であれば、三田・日吉の各キャンパスでは業務後にキャンパス内で外国語を学ぶ環境がある。職場以外の知り合いができるきっかけにもなるかもしれない。

技術の進展により、家や職場でも情報や知識の取得は容易になっている。図書館界の動きを知るには国立国会図書館(NDL)のカレントアウェアネス・ポータル³⁾が有用だが、海外ニュースはLibrary Journal誌のinfoDOCKET由来のものが多い⁴⁾。登録してみると語学のスキルアップにも役立つかもしれない。メーリングリストや図書館系ブログなどの情報源は多々あるが、溢れる情報を消化するのが負担になってしまってはもったいない。流し読みによる取捨選択を心がけることで、無理なく継続することができるだろう。

オンラインの講座も充実している。NDLの遠隔研修では、通年のものと、年に2回募集するものがある⁵⁾。「図書館と著作権」を例にとると、近年の法改正もあり、既存の知識のブラッシュアップに役

立ちそうである。最近話題のMOOCsの動きも活発である。シラキュース大学の講座では単位取得が目的でなければ無料で受講可能である⁶⁾。MOOCsというトレンドを実際にユーザーとして体験することにより、得られるものもあるのではないか。

語学やPCスキルを身につけるためには福利厚生制度も活用したい。慶應義塾が学校法人として契約している民間の福利厚生制度「ベネフィット・ステーション」には「フリーeラーニング」コースがあり、TOEICやExcel, Accessなどの講座を受講することができる。ただし無料である場合、継続のためには強固な意志が欠かせない。お金を払って実際に教室に足を運ぶのは大変だが、その大変さ故に仲間と励まし合っていていくモチベーションが生まれることもあるだろう。

5 おわりに

大学法人でも一般の会社と同様に、環境の変化によって働きづけることをあきらめざるを得ない場合がある。経験やスキルを持ち、意欲があるにも関わらず、配偶者の赴任などでやむを得ず退職を選ぶ同僚を見てきた。育児や介護、自身の病気など、誰にでも起こり得ることである。休職して国内外で学びなおしたいということもあるだろう。無給で籍を残したまま、年単位で職場を離れられる制度の整備が望まれる。経営側から見ても確実にスキルと意欲を持つ人材が確保でき、一定の利点はあるのではないか。組織の事情などで難しい場合も理解した上で、長期的視野に立った人材育成のシステム構築を求めたい。

近い将来、図書館員という職種が残っているかどうかは分からない。しかし呼称はどうあれ、学術情報の基盤維持という観点から、大学という組織で研究や教育を支援していく役割はますます重要になるだろう。学んだことが即座に役立つことはなくとも、これから先に降りかかってくるだろう様々な課題に対して、柔軟に立ち向かうための底力を養えるのではないか。一人一人の時間とエネルギーは有限だが、周囲の人と支え合いつつ、無理せずに自分の強みを伸ばし、受け身ではなく自ら「育って」いくという心意気を持ちたい。

どのように育ち、学んでいくかというのは人それぞれで、分かりやすい正解はない。最初に述べたよ

うに、筆者もこのように「育った」と自信を持って宣言できるはずもなく、試行錯誤で失敗も多い日々である。一つの試みとして、これまでの歩みが後輩たちに少しでも参考となるのであれば幸いである。

本稿を執筆するにあたり、多くの方々より貴重な示唆をいただいた。この場を借りて心からの感謝を申し上げたい。

参考文献

- 1) 森嶋桃子. トロント大学図書館研修報告. MediaNet. 2012, no. 19, p. 60-63.
- 2) 森嶋桃子. IRMについて私が知っている二, 三の事柄. MediaNet. 2012, no. 13, p. 31.
- 3) 国立国会図書館. カレントアウェアネス・ポータル. <http://current.ndl.go.jp/>, (参照 2014-07-31).
- 4) Library Journal.infoDOCKET. <http://www.infodocket.com/>, (accessed 2014-07-31).
- 5) 国立国会図書館. 図書館員向け研修のページ. <http://training.ndl.go.jp/seminar.html>, (参照 2014-07-31).
- 6) Syracuse University. "New Librarianship Open Course". <http://ischool.syr.edu/future/grad/newlibopencourse.aspx>, (accessed 2014-07-31).