

利用者と共に歩む大学図書館員を目指して

すずき ゆき
鈴木 有紀

(湘南藤沢メディアセンター)

1 はじめに

筆者は新任職員としてメディアセンター本部に配属後8年在籍した(目録担当の後、発注・受入・支払担当)。その後、湘南藤沢メディアセンターに異動し現在5年目である(テクニカルサービス担当の後、現在閲覧・ILL担当)。

国立大学図書館協会の「大学図書館が求める人材像について：大学図書館職員のコンピテンシー」¹⁾では概ね35歳までが若手の職層とされ、日本図書館情報学会の「LIPER」(情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究)²⁾では中堅職員と若手職員との区別は30歳代前半とされている。自分が中堅の時期を迎えるにあたり、これまでの経験や直面した問題を振り返りながら、人材育成に必要と考えたことを述べてみたい。

2 大学図書館員の専門性とは

学生の頃から「図書館員は専門職」と教えられてきた。大学図書館員の専門性については多くの論考があるが、2010年に公開された文部科学省の資料³⁾では、大学図書館における電子化の進展・技術の進歩を背景に、図書館職員に課せられた新しい業務として、例えばカリキュラムと直結した資料整備、情報リテラシー教育への直接的関与、研究に直結するレファレンス、大学の研究成果の集積と発信、ラーニング・コモンズの運用などが挙げられている。その上で、大学図書館職員には伝統的な知識と見識を基礎として、環境の変化に柔軟に適応し、学習・教育研究に積極的に関与する専門性が求められるとされている。

一方、文部科学省の学術情報基盤実態調査⁴⁾(2004年度までは大学図書館実態調査⁵⁾)によると、国内大学図書館における2013年度の専任職員数は5,425人であり、筆者が就職した2002年度の専任職員数7,577人に対して71.6%にまで減少している。2013年度の臨時職員数は5,820人、業務委託等職員の数3,777人であるから、大学図書館で働く職員のうち専任職員の割合は36.1%となる。2012年度に業務

の全部もしくは一部を外部委託した大学図書館は78.9%に上る。このような状況下では、専任職員が何らかの管理的な仕事に割く時間が増える傾向になるのも必然といえよう。

大学を取り巻く環境変化の中で、図書館に求められる役割が変化していること、また職員構成の状況からも、大学図書館の専任職員の役割を再考する必要があると考える。

3 専門性を育てるために：振り返って思うこと

(1) チームリーダーとして育成する

専任職員数の減少は本学も例外ではなく、筆者も目録、発注・受入、閲覧など、専任以外のスタッフの割合が高い担当を多く経験した。すると役職者でなくても、早くから何らかのチームリーダーとしての役割を担う機会が生じる。これは本人に実務経験がないか、経験が浅い状態であっても生じる。

実務に関しては、緻密な計画を立て、適切な判断をするには、ベテラン職員であれば当然備えている「現場の肌感覚」の蓄積に勝るものはない。しかし管理的な仕事と並行してでは、腰を据えて実務に取り組む十分な時間が取れないこともある。経験不足を補うための様々な工夫や方法論も学びたい。

一方、リーダーとしての管理的な仕事に求められる能力としては、前出の「大学図書館が求める人材像について：大学図書館職員のコンピテンシー」でいうと“一般的コンピテンシー”として列举される項目が該当する⁶⁾。ただ、図書館関係の各種研修では、図書館サービス実務に関する知識の習得を目的としたものが多く、図書館に特化した“一般的コンピテンシー”を体系的に学ぶ機会は少ない。基本的には本人の努力に加えて、周囲の指導・協力で対処されるものかもしれない。しかし様々なスタッフが働く図書館だからこそ、全員がやりがいを持って働きながら、チーム全体として成果を出せるようにするために、この部分の能力開発についてはより積極的に取り組んでいくべきであると考えられる。

実務のポイントを自ら考え理解し、リーダーとし

て行動できる職員を早くから育成する必要がある。

(2) 組織の全体像を早く理解する

前項にも関連するが、サービスや業務の全体像は早い段階で理解しておきたい。直接の利用者を持たないメディアセンター本部にいた頃は、他部署の同期や学生時代の友人から、メディアセンターの利用者サービスについて質問を受けても、基本的なことがわからず答えるのに毎回苦労した。

全体像の理解への一番の近道は、ひと通りの業務を体験することではないだろうか。そう考えたきっかけは、2年ほど前に職場研修生（慶應義塾の新任職員は配属決定前の約2か月、1つの部署で実務研修を受ける）を受け入れたことである。研修生はこの期間に、断片的ではあるが各担当の業務を次々に体験していった。その後の配属先はメディアセンター以外の部署になったが、既にメディアセンターに配属された若手職員にもこのような機会は有効ではないかと感じた。

例えば担当業務に慣れた2年目などに、メディアセンター内の他担当をひと通り体験できるようにしてはどうか。その際には、説明を受けるだけでなく実務として体験したい。普段の自分の仕事の位置づけ、他の業務との繋がりや理解に役立つと共に、今後自分の目指すべき方向もイメージしやすくなるはずである。全体で数か月はかかるだろうし、本人がスキルを蓄積すべき時期に一旦通常業務を離れることへの組織的なサポートや、受入側の体制づくりも必要であるが、長い目で見れば効果のほうが高いのではないか。湘南藤沢メディアセンターのような小規模の図書館にいれば、担当が違って互いの様子がわかりやすく、比較的実現しやすいかもしれない。

(3) 軸足をつくり、バランス感覚も養う

筆者は最初の部署で8年間を過ごした。ひと通りの業務に必要な知識を身に付けるには2、3年で十分かもしれないが、ルーティン業務とは別に、様々なプロジェクトや節目のできごとでその応用を学ぶことができたのは、結果として長く同じ部署にいられたからであると考えている。テクニカルサービスでの経験は今日の自分の軸足になっていると感じている。

一方で、テクニカルサービスを長く担当している間に不安を感じることもあった。パブリックサービスの経験者は、例えば特殊資料の受入にあたって利

用形態（貸出に供するかなど）によって処理方法を定める、あるいは目録データについて利用者からどう見えるか、どう検索するかを意識するといったことを自然に行っていたが、利用の現場を知らない自分にとっては判断が難しいことも多かった。

実際に閲覧担当になって驚いたことの一つは、業務の守備範囲の広さである。メディアセンターに関わる（時にはそれ以外も含めて）様々な質問・要望の最初の窓口になりやすく、結局のところサービス全体を把握しておかなければならない。そういった面でテクニカルサービス担当の経験については活きていると実感する場面もあるが、時には関わりの少なかった部分の知識不足を再認識することもある。

組織の事情や個人の希望もあると思うが、様々な部署・担当を経験する過程で、どこかに自分の軸足を作りながらバランス感覚も養っていくのが理想と考える。

4 専門性を育てるために：様々な学びの機会

(1) 人との交流から視野を広げる

2011年度から2012年度にかけて、私立大学図書館協会国際図書館協力委員会の事務局を担当する機会に恵まれた。海外研修やシンポジウム等の企画運営のサポートが主な仕事であった。約1年半という短い期間ではあったが、経験豊富な委員をはじめ、様々な大学の図書館員との関わりは貴重な体験であった。更に委員会の事業自体が研修など正に人材育成に関わるものが多く、大学図書館員としての自分のあり方を考える機会にもなった。

また、現在湘南藤沢メディアセンターと相互協力関係にある藤沢市図書館と、藤沢市内大学図書館との間でも連絡会など定期的に交流がある。特に公共図書館は運営もサービス内容も異なることから、刺激を受けることが多い。

自分一人で学べることには限界があり、学内外の人との交流を通じて視野を広げたい。利用者である教員や学生と接して学ぶことが多いのは言うまでもないが、図書館以外の分野で活躍する方々のアイデアや考え方にも意識的に触れていきたいと考えている。

(2) 新しい主題を学んでみる

筆者は図書館・情報学専攻の出身であるが、就職活動を始めた頃、「図書館学以外の専門や、得意分

野のある人は強い」という話を先輩職員から聞いた。就職後、法務研究科（法科大学院）の創設に伴い法律書を大量に整理する機会があったが、同時期に本学の目録業務においてLCSH（米国議会図書館件名標目）の付与が開始され、学問体系を理解する必要性を感じていた。その後、簡単な契約書作成の仕事に関わったこともあって、もともと興味があった法律を学んでみたくなり、本学通信教育課程の法学部に入學した。現在卒業論文を執筆中である。入学当時はメディアセンター本部にいて利用者と接する機会がなかったこともあり、一利用者の視点で職場の図書館サービスを体験することも目的の一つであった。仕事と並行して新しい主題を学ぶことは予想以上に難しく、簡単にサブジェクト・ライブラリアンを目指すなどとはとても言えないところであるが、いつか仕事に活かす機会があればと考えている。

5 おわりに

本学メディアセンター中期計画2012-2015⁷⁾では、「図書館職員に求められる資質の明確化とそれを活かすための育成」として「図書館業務における専門性、キャリアモデルを確立し、組織目標に沿う計画性をもった職員の育成、確保を行う。」が掲げられている。

大学図書館の存在意義は利用者である学生・教員の学習・研究に資することである。働き方が多様化する今日、個人のキャリアデザインのかたちは無限にあるが、専任職員のみならず、全てのスタッフがそれぞれの立場で利用者のニーズやその変化を察知し、対応できるような体制づくりや人材育成を考えなければならない。筆者個人としては、まだ試行錯誤の日々であるが、自己研鑽に励むと共に人から多くを学んで視野を広げ、未来に向かって利用者と共に歩める大学図書館員でありたい。

最後に、本稿執筆にあたり多くの方から貴重なアドバイスを頂いた。心より御礼申し上げる。

参考文献・注

- 1) 国立大学図書館協会人材委員会. “大学図書館が求める人材像について：大学図書館職員のコンピテンシー（検討資料）”. 2007.
<http://www.janul.jp/j/projects/hr/jinzaizo1903.pdf>, (参照2014-07-31)

- 2) 小山憲司ほか. “大学図書館における情報専門職に関する調査：LIPER大学調査班質問紙調査”.
2005年度日本図書館情報学会春季研究集会発表要綱, 専修大学, 2005-05-18, p. 35-38
http://www.jslis.jp/liper/report06/ul_koyama.doc, (参照2014-07-31)
- 3) 科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会学術情報基盤作業部会. “大学図書館の整備について（審議のまとめ）：変革する大学にあって求められる図書館像”. 文部科学省, 2010.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm, (参照2014-07-31)
- 4) 文部科学省研究振興局参事官（情報担当）付. “平成25年度学術情報基盤実態調査結果報告”, 2014, http://www.jaspul.org/news/asset/docs/260325_hokoku.pdf, (参照2014-07-31) の「Ⅲ 統計表」における以下の項目を参考にした。
 1. 図書館・室の職員 1-1 職務内容別
 7. 外部委託業務について
- 5) 文部科学省研究振興局情報課. “平成14年度大学図書館実態調査”, 2003の「Ⅲ 統計表」における以下の項目を参考にした。
 1. 図書館・室の職員 1-1 職務内容別
- 6) 大学図書館職員に求められるコンピテンシーを“専門的コンピテンシー”と“一般的コンピテンシー”の2つに分け、後者は「大学図書館職員だけに限られた能力ではないが、効率的、効果的な業務の遂行、組織の一員として利用者に対し積極的なサービスを提供するために必要な能力等」であるとして、「大学図書館活動に直接関連する能力等」である“専門的コンピテンシー”と区別している。
- 7) “メディアセンター中期計画 2012-2015”. 慶應義塾大学メディアセンター, 2012.
http://www.lib.keio.ac.jp/headquarter/pdf/midrange_plan_2012-2015.pdf, (参照2014-07-31)