

スタッフルーム Staff room

提案：図書館外への異動による人材育成

ちば とおる
千葉 徹

(芝共立キャンパス事務長
兼 薬学メディアセンター事務長)

薬学メディアセンター事務長を拝命してからおよそ2年になる。これまで図書館業務の経験はなく、司書資格もない素人である。一方、メディアセンターのほとんどの職員はメディアセンターの中で長くキャリアを積み重ねられた専門家であり、職位や年齢にかかわらずほぼ全職員が私の先輩になる。先輩方は、素人丸出しの私のまとはずれな質問や意見について、レファレンスサービスで磨かれたスキルと笑顔でいつもの確かな回答をくださる。日頃のご指導に深謝申し上げつつ、拙稿においても無邪気で無鉄砲なアイデアを素人から先輩方（すなわちメディアセンターのほぼ全職員）に献策したい。

「皆さん、いったんメディアセンターから離れて他の部署でしばらく働いてみませんか？」

【目的1】業務の幅を広げる

学内の各部署では極めて多様な業務が行われている。業務を知るためには、そこで働くのが一番確実で手っ取り早い。様々な業務の実態を様々な現場で経験し大学の運営について見聞を広めることは、メディアセンターを含むあらゆる業務を遂行する上で有用である。

【目的2】他部署との関係を深める

メディアセンターの業務は他部署に比べて独立性が高く、他部署に頼ることも頼られることも少ないように見える。この環境から生じる気質のように思えるのだが、メディアセンター職員には他部署との付き合い方がナイーブでドライな傾向があるように感じられる。他の部署では、同一工程の上流と下流を部署間で分業していたり、発注者と受注者の関係にあったり、あるいは決裁権を暗に他部署に持たれていたりすることがある。このような場合に相手部署との関係は業務遂行上の重要な要素となり、平素から相手の状況に注意を払うようになる。全般的には協力関係を維持しつつ、個別案件では勝ち過ぎず負け過ぎないようにバランスの取れた着地を目指す必要がある。このような環境で交渉や調整の技術は自ずと訓練され、日々の

実績を通して信頼関係が醸成されていく。

【目的3】利用者を総合的に理解する

所属する部署により教員や学生との関係は様々に異なる。これまで私の経験した各部署では、全く接点がないこともあれば、友好的な協力関係にあることもあり、あるいは一定の緊張関係にあることもあった。様々な立場で教員、学生と向き合うことにより、徐々に彼らを正確に理解できるようになってきたと思う。メディアセンター職員に教員や学生との関係を問えば、図書館利用者の立場が真っ先にあげられるだろう。当然の回答であるがそれは大学のステークホルダーとしての一面であり、それ以外の多様な視点から見て総合的に理解していくことは大切なことであると思う。

この3つの目的を実現するためには必要条件がある。それは配属された部署ではある程度の長い期間を過ごしていただくということである。図書館以外で複数の部署を経験することはさらに好ましい。2、3年我慢すればメディアセンターに戻れるはず、というような腰かけの気持ちでは得られるものは少ないし、行き先の部署で大きな仕事を任せられることもないだろう。

この私案で皆さんが心配されることは異動時の業務知識の継承ではないかと思う。しかし他部署では全く畑違いの異動が行われても整齐と業務が継続されていることを思えば、沢山の優秀な人材がいるメディアセンターにおいてことさら問題になることはないと思う。

人材育成は人事異動のみによって行われるものではない。しかし私の場合には、最も良い学びの場は未知の業務を担当して沢山の失敗をすることであったと明言できる。メディアセンターの先輩方（繰り返すがメディアセンターのほぼ全職員）にもぜひお勧めしたいのだがいかがだろうか。ご反論（あるいはご支持）をお待ちしている。メールでも電話でも大歓迎である。

参考文献

宮木さえみ. メディアセンターにおける人材育成. MediaNet. 2014, no. 21, p. 8-12.