

図書館スタッフ研修プログラムについて 人材育成のあり方

2004-2005 年度パブリック・サービス研究分科会 人材育成研究グループ

0. はじめに 人材育成研究グループ発足までの経緯と研究目標

組織を動かすには「ヒト」「モノ」「カネ」が必要である。

私たちの研究は、この言葉によって始まった。

2004 - 2005 年度パブリック・サービス研究分科会は、図書館員としてのキャリアアップを目指すメンバーが集まって発足した。

その 2004 年夏合宿において、「ヒト」「モノ」「カネ」それぞれを切り口とする 3 つの研究グループが生まれた。そのとき「ヒト」に興味をもったメンバーによって構成されたグループが、「人材育成研究グループ」の母体である。

2004 年 11 月から始まったグループ討議において、私たちはまず、それぞれの館の組織構成・人員配置・運営方針決定ライン・館員の意見のフィードバック方法について、どのような体制がとられているか、現状を報告して意見交換を行った。その結果、どの館でも程度の差はあれ、次のような問題点を抱えていることが明らかになった。

「図書館員は専門職だ」とする図書館界の認識と、ジェネラリスト志向の人事政策を進める大学の認識との間には、大きなギャップがある。

アウトソーシングが進んでいる昨今、専任職員の存在意義が明確ではない。

スタッフ間のコミュニケーションが、必ずしも円滑にっていない。

大学の構成員だという認識が薄く、視野が狭い図書館員がいる。

意志決定、コミュニケーションの円滑化には、管理職の資質が大きな要因となる。にもかかわらず、管理職にマネジメント能力が欠けることが多い。

よりよい利用者サービスのためには図書館員のスキルアップが必要だと感じている。しかし、体系的な人材育成プランをもたない館、制度としてはもっていても実際には上手く機能していない館がほとんどである。

このような意見交換を進めていくうち、グループメンバーの一人一人が、スタッフの質的向上に興味をもっていることがわかり、「本グループで実践的な図書館員の育成プランを研究できないか」という発想が生まれた。それに伴い、グループ名を「人材育成研究グループ」と名付け、最終的な研究目標を「図書館スタッフ研修プログラムの構築」に置くことが全員一致で決まった。

・「図書館スタッフ研修プログラム」立案にあたっての基本方針

はじめに、「図書館スタッフ研修プログラム」立案にあたって、次のような基本方針を立てた。

現職大学図書館員の一つの意見としてまとめる。

大学職員としてどうあるべきかをベースとして図書館員の研修プログラムを考案する。

継続的・段階的な研修プログラムを構築する。

管理職の育成を考慮する。

専任職員だけでなく、短期雇用職員やアルバイトなど、非常勤職員も視野に入れる。

各役割、役職、経験年数、目標、得意分野、強化点等によって、セレクトできるような形にする。

各職場の実状によって取捨選択できる研修プログラムにする。

利用できる既存の研修プログラムをなるべく活用する。

適当な既存研修プログラムがない場合は、本研究をもって一つの提案とする。

机上の空論とならないよう注意する。何らかの形で現場に還元できる研究を目指す。

研修の目的は業務の向上にあることを忘れない（研修のための研修とならないように留意する）。

前パブリック・サービス研究分科会「専門職研究グループ」が研究した内容と重複しないように注意する。

・人材育成プロセス

次に、育成されるべき図書館スタッフについて考察し、以下のように意見がまとまった。

図書館スタッフの育成は、大まかに、図書館専門技術習得を目指すサブジェクト・ライブラリアンと、おもに図書館運営技術習得を目指すマネジメント・ライブラリアンの2つに分けて考えるのがよい。

大学職員としての図書館員の育成を考えると、他部局経験の有無によって必要な研修内容が違ってくる。

コアになる図書館員とジェネラリストとしての図書館員では、必要とする図書館専門技術習得のレベルに違いがある。

現場では、図書館経験皆無の管理職がいきなり図書館に配属になることがある。図書館たたき上げの管理職とジェネラリストの図書館管理職とでは、必要とする研修が異なる。

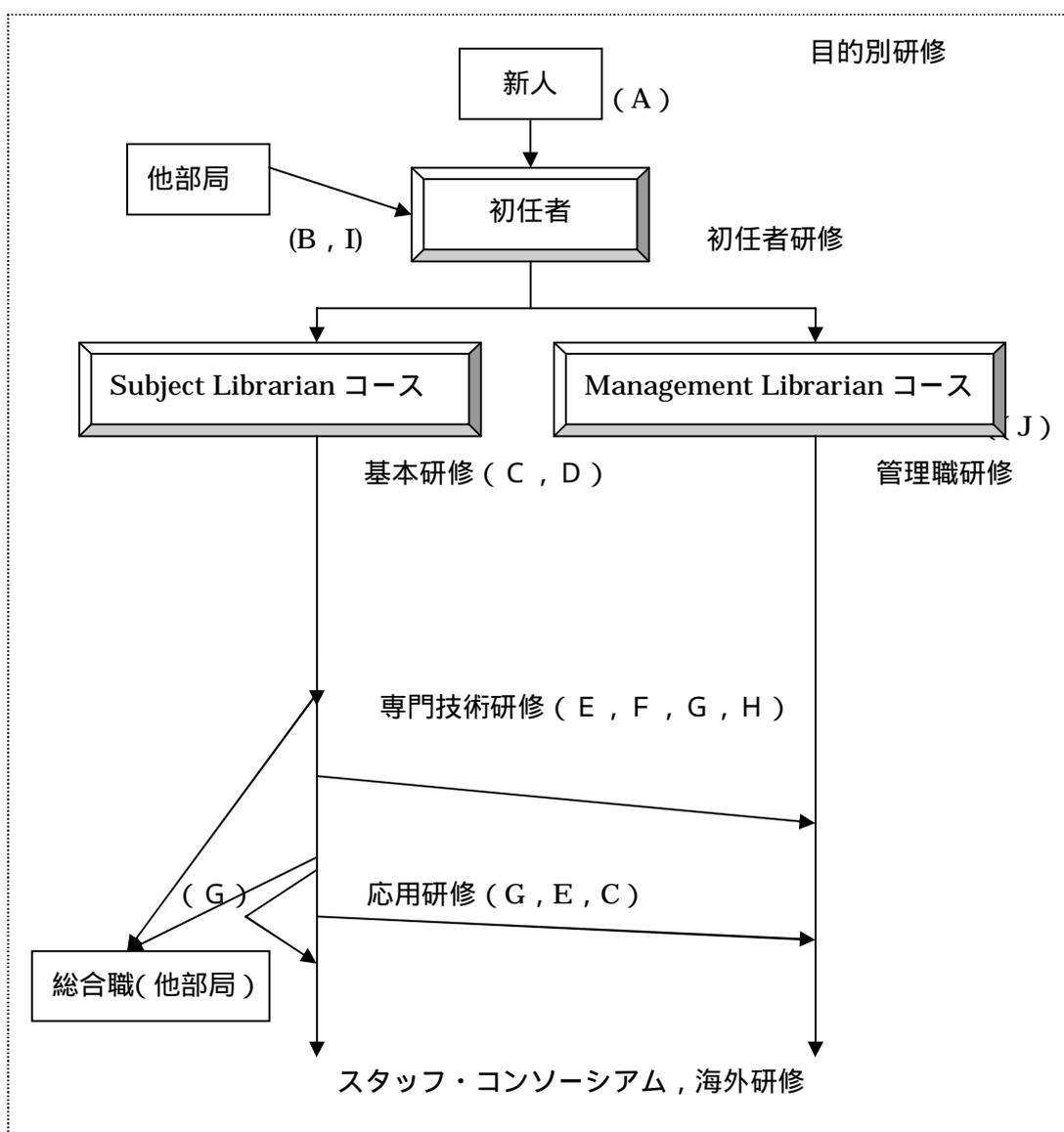
以上の意見を集約し、育成されるべき図書館スタッフを、図書館経験の年数と他部局経験の有無によって分け、便宜上（表1）のようにカテゴライズした。そして、人材育成のプロセスを（図1）のように考えた。

(表1) 人材のカテゴリ

サブジェクト ライブラリアン	図書館経験	初任者	3年未満	3~5年	6年以上
	他部局経験				
	なし	A	C	E	G
	あり	B	D	F	H

マネジメント ライブラリアン	図書館経験	なし	あり
		I	J

(図1) 人材育成プロセス



(図 1) の人材育成のプロセスを説明すると、次のようになる。

(A)(B)は 初任者研修を受けて(C)(D)になる。

(C)(D)はサブジェクト・ライブラリアンコースの 基本研修を受けて(E)(F)になる。

(E)(F)の段階になると、 専門技術研修を受けつつ、サブジェクト・ライブラリアンとしてレベルアップしていくか、マネジメント・ライブラリアンを目指すか、あるいは総合職として大学職員を望むかによって育成のためのコースが変わってくる。

(I)は 初任者研修を受けて(J)になる。

(J)は 管理職研修を受けることによって、マネジメント・ライブラリアンとしてレベルアップをはかる。

図書館経験年数だけが長くて他部局経験のない(G)は、 応用研修を受けることによって大学職員としてのバランス感覚を養い、マネジメント・ライブラリアンとなるか、サブジェクト・ライブラリアンとしてレベルアップしていくか、あるいは他部署に異動して総合職となるか方向付けられる。

経験年数や役職の如何にかかわらず、必要な場合には、特定の技術や知識を得るために目的別研修を受ける。

ある程度の経験を積んだ図書館員は、 スタッフ・コンソーシアム、海外研修を受けることによって、視野を広げる。

・ 図書館員に必要な研修項目

次に私たちは、現場の図書館員として、どのようなことを学びたいと思っているか、どのようなことについて研修が必要だと考えているか、項目を挙げていった。項目の列挙にあたっては、グループメンバーの意見を持ち寄って討論を重ね、併せて参考文献やインターネットによって情報を集めた。

それら列挙した項目を、(図 1)で記した人材育成プロセスの 初任者研修、 基本研修、 専門技術研修、 応用研修、 管理職研修、 目的別研修、 スタッフ・コンソーシアムと海外研修のそれぞれにあてはめ、いつ、誰が、どのような研修を受けるのがふさわしいかを考えた。

その結果をまとめたものが(表 2)である。