

## 「ヒト」(人材育成研究)グループミーティングメモ

\*日時：2004(平成16)年12月08日(水)

11:15~12:40      13:45~14:25

\*場所：立教大学12号館第三会議室

\*出席者：池田(東京音楽)・長田(大東文化)・竹田(中央学院)・宮岡(中央)・小倉(武蔵)  
坂口(東洋)・越後谷(国土館)

\*記録作成：小倉(武蔵)

【順不同・敬称略】

以下、討議内容を箇条書きすることとする。

・取り掛かり項目として前回までの復習が行われた。

ヒトグループの研究対象が“スタッフ”と“ユーザー”であるということ。

その切り口として、各大学のスタッフ構成とその役割について情報交換が実施されたということ。

・“スタッフ”と“ユーザー”双方を切り口にするにはあまりにも広すぎるということ。

・“ユーザー”があつての図書館であるはず、だとするならば、“ユーザー”の満足度を向上させることを常に意識した、スタッフのスキルアップが必要ではないか、ということ。

ユーザー(学生)教育は、広義には社会人育成に置換することもできる、ということ。

ここで、このグループの目標を、利用者(ユーザー)を念頭に置いた図書館員の人材育成を目的と目標を絞込み、具体的な目標項目を「図書館スタッフの研修プログラムの構築」とした。

これらの要件を総括的に考え、グループの名称を「人材育成研究グループ」とした。

・ここで今回宿題となっていた、各大学図書館での意思決定プロセス、それに附随する各種会議、ミーティング内容をそれぞれから発表し、簡単な分析を試みた。

池田/東京音楽) 図書館全体としての意思決定テーブルがない。状況に応じてタスクフォース的に会議が構成される。大きなビジョンが示されないという問題点はあるが、少人数なのでコンセンサスはとりやすい。会議の報告は文書で全館員に配布される。

小倉/武蔵) 図書館内の最高意思決定機関としてセンター委員会がある。そのための3課運営ミーティング、各種WGが存在する。事務的事項の処理テーブルとしては、この3課運営ミーティングがある程度の権限テーブルである。

長田/大東文化) 図書館内の最高意思決定機関として図書館運営委員会がある。主査(各係のリーダー)会議が存在するが、効果的に機能はしていない。事務部長の権限が大きい。

竹田/中央学院) 図書館内の最高意思決定機関として図書委員会がある。会議内容のフィードバックがほとんどなされない。提案事項等も口頭でなされることが多い。

宮岡/中央) 図書館内の最高意思決定機関として図書館商議委員会がある。事務処理部門のある程度の権限を持つ館内部課長会が存在する。管理職の資質の影響で効果的なコミュニケーションがとれていない。

- ・意思決定、コミュニケーション円滑化には、管理職の資質が大きな要因ではないか、ということ。
- ・上司が部下を評価するのであれば、部下が上司を評価することも必要ではないか、ということ。
- ・要は、「ヒト」の資質が、図書館運営をプラスにもマイナスにも大きく作用する、ということ。
- ・ここで、「研修プログラム設定」を考察することとし、まずそのターゲットを、管理職、図書館実務経験者、新人（人事異動対象者を含む）の3つに分けることとした。

“図書館員”としての研修というよりも、大学の現状を考えるならば、“大学職員としての図書館員”を考えるべきであるとした。

“大学職員”という立場が大前提である、ということ。

- ・次回グループミーティングまでの宿題として、グループメンバーの各大学の新人研修プログラムを事前に配信して検証し、その検証結果を持ち寄ることとした。

月例ミーティング開催日だけでは時間的に余裕が内容に思われるので、当グループではネット環境を有効的かつ積極的に活用していくことを基本手段とした。

グループメンバーの大学だけでなく、PS分科会構成メンバーの各大学に依頼し、坂口リーダーの下に集約し、坂口リーダーからグループメンバーに配信することとした。

以上