

大学図書館職員に求められているもの

—改革は隗より始めよ—

雨森弘行

(お茶の水女子大学参与)

はじめに

今日、国の高等教育制度は未曾有の変革を遂げつつあり、大学改革は着実に進行している。一方、高度情報社会といわれる社会情勢の中にあつて、ITに係る技術革新は目覚しく、日常生活の中における人々の知識の獲得や情報受・発信に係る技術は飛躍的に拡大している。このような状況の中にあつて、大学図書館はこれまで以上に思い切った改革・改善が余儀なくされており、その成否は設置母体である大学の浮沈に係わっているといても過言ではない。

一昨年3月文部科学省から「学術情報基盤の今後の在り方について」という報告¹⁾が出された。その中で、大学図書館等の整備の在り方について網羅的に課題が整理され、併せて具体的な対応策が提言されている。また、昨年3月には、大学図書館関係の研究者による大学図書館機能の再検討に関する科学研究費補助金による実証的な研究の成果報告書も出されている。²⁾

従つて、各大学図書館はそれぞれの大学の置かれている実情に応じて、これらの報告に盛り込まれた諸課題を達成することが現下の急務となっている。それ故、大学図書館職員にいま求められているものは、これらの課題達成に向けて全力を挙げて取り組むことであるといえよう。

1. 大学図書館職員に求められているもの

大学図書館のこの課題達成のために図書館職員に求められているものは二つある。一つは、職員個々人が意識改革を行い、「資質と能力(コンピテンシー)の向上³⁾」に取り組むこと。もう一つは組織(図書館及び大学)の一員として、図書館及び大学の将来を見据えて、「戦略的マネジメント(Storategic Management)⁴⁾」に取り組むことである。この二つのことは、所属する大学図書館がどのような環境や条件の下に置かれていようとも、およそ改革を進める際の基本となる。従つて、各人は現在の立場の如何に拘わらず、常に問題意識を持ちながら、個人として、更には組織の一員としての役割を自覚し、当面する諸課題の達成に向けて積極的に取り組んでいくことが肝要である。それはまた、最近、図書館経営において注目されているEBM(Evidence Based Management)⁵⁾の実践にも繋がることになると考える。

2. 個人の課題 資質と能力の向上 は、例えば、次のような研鑽を不断に積み重ねて行く。⁶⁾

旺盛なサービス精神を養う。 (可能性の限りを尽くして、利用者の求めに応える。)

現状に対して常に問題意識を持つ。 (環境の変化や利用者のニーズを敏感に受け止める。)

図書館についての哲学を持つ。 (図書館は何のために誰のために在るのかを考える。)

想像力・構想力を豊かにする。 (大学と図書館(界)の在るべき姿を常に想い描く。)

豊かな感性を磨く。 (左脳思考の限界を補って、発想を豊かに展開する。)

緻密な企画力・作文力を鍛える。 (制度改革はシナリオ創りによって成否が分かれる。)

情熱的な行動力・交渉力を身に付ける。 (ステークホルダーの説得は、情熱によって決まる。)

関係者と情報を共有し、協働化を図る。(コミュニケーションを密にして、想いを共有する。)
館長と共に行動し得る経営感覚を養う。(予算要求やパブリシティー等の経験を積み重ねる。)
得意の専門分野(語学等を含む。)を持つ。(大学院等での研究やそれと同等の自己研鑽を積む。)

3. 組織の課題 戦略的マネジメント は、ミドル・アップダウン⁷⁾と協働によって推進する。

全学的な意思形成と協働体制(教員、事務職員、図書館職員)の構築

戦略プランニング委員会の設置

外部環境分析・内部要因分析(SWOT分析による)の実施

ミッションとビジョンの決定

包括戦略の策定(「成果体系図」による全体計画の可視化)

評価と戦略へのフィードバック

4. 結語

およそ改革・改善というものは、その必要性に気付いた者が自分の頭で考え、行動を起こす以外に実現への途は開かれない。どんなに優れた論文や報告書を積み上げてみても、それだけでは何も変わらない。要は、知識を知恵に転化して、自ら一步を踏み出すことである。そして、その踏み出した者たちが互いに連携・協働し、組織力を高めていくことである。その際、前記のミドル・アップダウン・マネジメントは、多くの創造的な企業でその成果が実証されている手法であるが、それは先進的な大学図書館でも事実上、既に広く行われているところである。

また、職員にとって大事なことは、各界の先輩が後輩に対して異口同音に助言しているように、常に二つ上の上司になったつもりで、かつ、より高い目標を掲げて仕事に取り組むことである。それは、より大局的な視野と責任感を持って仕事に取り組むことができるよう、普段から心掛けておくためである。ミドルやトップになってから、いきなりリーダーシップを発揮しようと思っても無理である。それ故、資質や能力や視野は若い時から、常に努力と経験を積み重ねることによって、自ら高めていく以外にはないのである。その結果として、新たな展望も開けてくるし、更なる創意工夫も自ずと可能になってくるのである。

<参考文献>

1. 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「学術情報基盤の今後の在り方について」(報告)(平成18年3月23日)
2. 土屋俊 他「電子情報環境下における大学図書館機能の再検討」(科学研究費補助金(基盤研究B)研究成果報告書)(平成19年3月)
3. ドミニク・S・ライチェン、ローラ・H・サルガニク『キー・コンピテンシー』(2007年7月、明石書店)
4. 龍 慶昭、佐々木亮『大学の戦略的マネジメント』(2005年9月、多賀出版)
5. 永田治樹「エビデンスに基づく図書館経営」(2007年第55回日本図書館情報学会研究大会シンポジウム)
6. スティーブン・R・コヴィー『7つの習慣』(2004年6月、キングベアー出版)
7. 野中郁次郎、竹内弘高『知識創造企業』(2004年3月、東洋経済新報社)
8. 逸村裕、竹内比呂也『変わりゆく大学図書館』(2005年7月、勁草書房)