

大学図書館近畿イニシアティブ初任者研修報告

新谷 大二郎

はじめに

「大学図書館近畿イニシアティブ（略称：近畿イニシア）」は、国立・公立・私立大学図書館等にわたる協力組織として、平成17年6月21日に発足しました。近畿地区にある4つの大学図書館組織で構成し、同地区の計130を超える国公立私立大学図書館等が共同で実施すべき事業を企画し実行することにより、大学図書館活動を一層活性化し展開することを目的としています。」

上記は大学図書館近畿イニシアティブ（以降、「近畿イニシア」と略称を用いる。）のHP、概要ページからの引用である。HPのURLは以下のとおりである。

<http://wwwsoc.nii.ac.jp/initia/summary/>

近畿イニシアはそのホームページにおいて掲げているように、国立・公立・私立のそれぞれの図書館、及びそれに類する機能をもつ機関の協力の場となるべく組織されたものである。言い換えれば、国・公・私の垣根を度外視して、図書館等組織の協力を可能にし、活発にすべく作られた組織であると言える。

また、初任者研修のはじめの挨拶時に述べられたことによると、国公立大の図書館関係者が集まり勉強する場が存在せず、それがために業務についた初任者に最初に知っておいてもらいたい知識を包括的に伝えることができない、そのような状況を改善することを動機とし、打開するために近畿イニシアは2005年6月21日に発足されたということである。

その近畿イニシアの最初の試みとして催されたのが、今回の近畿イニシア初任者研修であって、研修には、成る程、国立、公立、私立、大学以外の機関の図書館員等、多様な顔触れが集まっていた。さらに、機関の正規職員だけでなく、そこで雇用されている派遣職員等も参加されており、近畿イニシアの目指す方向性が伝わってくるようだった。

大学図書館を図書館機能で捉える場合、国立も公立も私立も大して違いはないはずである。違いは図

書館機能というよりも、その機関が国公立、ないし、私立であるがゆえの組織体系の方にあるのであろう。であるならば、わざわざ、それぞれが別個に固まってそれぞれに研修を行うというのは、図書館界を見るにあたっての視野を狭くするだけであり、あまり有意義であるとは言えない。むしろ、それぞれの組織的な違いを知り、図書館機能の内容について共に勉強していった方が図書館界全体に関する包括的な理解を得ることができるであろう。それはひいては図書館界という業界全体に益することともなり得るだろう。

よって、今回のこの近畿イニシア初任者研修に端を発せられた近畿イニシアという組織の方向性、そして、その活動は、今後の日本の図書館界に関することとして見ても、非常に重要であり、注目に値するものと思われる。これ以上範囲を広げてしまえば、運営が困難となるのかもしれないが、支部制にする等して、この活動が日本全国に広まれば、図書館界全体の能力、効率性の底上げの一助となるのではなからうか。

1. 近畿イニシア初任者研修スケジュール

近畿イニシア初任者研修の全体スケジュールを大まかに記す。

開催日時 12月8日 10:30-17:00

12月9日 10:30-17:20

場 所 関西学院大学梅田キャンパス（梅田アプローズタワー14階）

カリキュラム

12月8日

午前：講演1「大学図書館の現状と課題」

午後：講演2「期待される大学図書館員とは一利用者の立場から」

研修1「資料収集業務について」

研修2「目録業務について」

研修3「雑誌業務について（電子ジャーナ

ルを含む)」

パネルディスカッション

12月9日

午前：研修4「大学図書館サービスの目指す方向性」

研修5「閲覧・参考・ILL業務について」

研修6「情報リテラシー教育について」

午後：研修7「電子図書館業務について」

班別討議「私は図書館員として図書館をこう変える」

班別討議発表・講評

以上のような内容で、研修は2日間に亘って行われた。研修1～7については、大学図書館に関する包括的な議論ではなく、現在大学図書館において行われているであろう主な業務についての一般化された説明であり、講演1, 2に比べて極めて実務に即した内容が多かった。これらについては、それぞれについて逐一報告を記述するには及ばないと判断し、説明を省く。内容は、資料収集や目録業務、レファレンス業務等において、どのようなことが現状行われているか、これからどのような業務、サービスが必要とされ、行っていくべきかというようなことだった。

2. 第一日

午前の1コマと午後の1コマで、大学図書館の現状について、概括、俯瞰的な問題が論じられた。それぞれ、大学図書館というハードで見た場合と、大学図書館の中の専門職としてのライブラリアンというソフトで見た場合の大学図書館の現状と課題が論題にされていた。

前者の講演について、挙げられた問題を羅列する。

- 大学図書館における経営感覚の欠如
- 学内、及び学外地域の知の拠点としての大学図書館の内向性
- 図書館機能の多様化への適応の遅れ
- アウトソーシングやその他合理化によって顕在化してきた大学図書館員の職能への無自覚

事前に設定されていた論題からはずれて、どちらかと言えば、図書館の中にいる人を問題にしているが、それは、結局は図書館の問題はそのほとんどが人の問題に尽きるということを示しているのだろう。

それぞれ指摘されていたことについて簡単に取り上げてみる。

大学図書館の経営感覚の欠如、特に幹部職員のそれについては、国公立大学の図書館幹部職員に共通して見られる特徴であるという。法人化を経てもなお、その体質は根強く、経営体制を刷新する必要性に駆られていない危機感のない図書館が未だ数多くあるという。私大については、国公立に比べて生き残りに対する切実な意識を持っている場合が多く、経営感覚とまでは行かずとも、危機意識、コスト意識は当然のこととして備えている職員も多いということである。

経営についての意識が十分でないということは分かった。では、大学図書館の経営、大学図書館員の経営感覚とはどのようなものであるのかと言えば、はっきりしたことは聞けなかった。ただコストを考え、値切れるものは値切りましょうと述べるだけであつたため、問題があることはわかったが、その解決の方向性をどう捉え、どうイメージしているのかが講義の中では分からなかった。図書館は商業企業体とは違う。質的に異なるのであって、コストだ値切りだといったことだけでは図書館にとっての経営とは、という問に答えることにはならない。例えば、GMSにはGMSの経営がある。同じように、かつ、違う仕方図書館には図書館の経営があるはずである。

ピッツバーグ大学のMiller, Rush G.によれば、図書館にとってのマーケティングとは、「いわゆる物を売るのではなく、図書館利用者にとってよりよいサービスを提供する、そのための企画を意味」(熊谷玲美 “ライブラリー・マーケティングについて”『情報管理』vol.46, no.6 2003.9 p.351) することである。そして、その戦略的な企画、企画の実施こそが図書館管理層の主要なマネジメントツールとなる。こうした考え方を演繹して考え合わせると、結局、図書館マネジメントとは「マーケティングの考え方を理解し、それを元に図書館が資金を得るために必要な図書館イメージとサービスとを作り出す」(熊谷玲美 “ライブラリーマーケティングについて”『情報管理』vol.46, no.6 2003.9 p.351) ことであると言える。図書館がお金を得るためにすることは、「コストを下げる」「値切る」もさることながら、予算を付与するのを納得させるようなサービスを行い、それを示すことなのではなからうか。ある金をできる限り使わないように、という方向性よりむしろ、ある金を次につなげるべくどう効率的に使うか、という方向性こそが経営という観点からすると、必要

とされるのではないだろうか。

大学図書館の内向性については、それは大学図書館が自らの存在を積極的に外に向けて発信しようとしないことに原因があるとされた。学外地域の人々に大学図書館の位置付けや役割を理解してもらおうと努力せず、また、学内においてさえも図書館の行動に関する認知度が低い状態のままにあることに安寧する。そういった態度を改め、図書館は学内外からの評価を積極的に得ようとしなくてはならないということだった。これはおそらく先の経営の話とつながってくるのだろう。

図書館機能の多様化については、多様化する機能を管理すべき図書館員がその変革についていけないことが問題として指摘された。それは専門性の問題であり、次に挙げられた図書館員の職能への無自覚にもつながってくる。

アウトソーシング等、図書館を動かすための合理化が進み、図書館業務の図書館という建物自体に関わる業務はどんどん専任図書館員の手を離れていっている。しかし、そのような状況の中、図書館員自身が合理化が何のためであるかを理解していない場合が多いという。合理化はつまるところ、人員が削減されていく中でも図書館員の専門性を保持していくために行われることなのであり、図書館員が利用者に情報を提供するライブラリアンであろうとするがために行われていることなのであるが、その事実には誰よりも図書館員自身が無自覚である点が批判された。

これらの問題に対して、講師は具体的な方策というよりも、図書館員としての理念をどう持つかという方向性で改善を促した。

強調されたのは、大学図書館、ひいては大学全体の古い体質から脱却し、図書館員の意識の改革が必要だということである。図書館員は館の存在を維持するだけの道具なのではなく、専門性を有した図書館経営者、情報提供者であることを念頭に置かなければならない。そうした意識改革が行われて、それに促されてこれからの新しい大学図書館のあり様への改革が進められる。人が変わることによって、図書館が変わり、図書館が変わることによって、機関、大学をも変えていくことが可能になる。

この考えを大前提とし、どう考えていかなければならないかが論じられたが、結局は、上記のような人の意識の変容からすべてが始まり、それが行われなければ、何も変わっていかないというのが結論で

あると理解した。

後者の講演では論題としても、図書館員が問題とされ、現に既に変化しつつある大学図書館での図書館員の位置付けとやるべきことが述べられ、オープンアクセス等のこれから図書館員が取り組んでいかなければならない領域に関する具体的なことも挙げながら、これからの図書館員が関わっていくコア領域について概括された。以下はそのコア領域の羅列である。

- 経営管理
- 学術情報資源の組織化
- 学術情報システムと情報検索・加工機能の提供
- 情報サービス
- 学術情報の利用行動の理解

羅列してみると、すべて専任図書館員が行うべきとされていることは、マネジメントの領域であることが分かる。図書館員が図書館を維持すると言う時、ハードとしての図書館を維持するという意味が薄れ、学術情報の保存と提供の利便性を快適な状態で維持していくという意味を持つようになってきているということである。

よって、図書館員としての存在意義は、ただ館の中にある資料と利用者との媒介者としてあることだけではならず、もっと広い範囲での情報をマネジメントし、利用に供することができる職能集団であることで初めて満たされることになるのである。

社会のパラダイムが変革していっていることに伴い、図書館員のコア領域に関するパラダイムも変革しつつある。各人がその自覚を持ち、変革に対応していかなければ、図書館の存在意義すら失われる。そのような、厳しいが面白い状況にあることを理解するようにということで、講演は締め括られた。

3. 図書館(大学図書館)における人材について

前二者の講演において、図書館員についての問題が多く取り上げられたこともあり、現在の図書館界の人材の育成について少し調べてみた。

専門職としてのライブラリアンに必要な職能的要件としては、資料・情報の探索・整理技術を有すること、情報源に精通していること、自館について熟知していること、主題・専門知識を有すること(サブジェクトライブラリアンとしての能力を保持していること)、情報・資料の調達・利用の具体的手続きを知っていること、利用者への関心をもつこと、メディアリテラシーを持つことの以上7つが大まか

に挙げられるという。(村橋勝子“人材育成のための諸要件—組織、マネジメント、適正評価、モチベーションなど—”『情報の科学と技術』53巻3号2003.3 p.128) さらに、これに経営感覚を付け加えたなら、先ほど上げた図書館員のコア領域をカバーするために備えておくべき要件として充分になるであろう。これらの要件は無論、昨今の図書館のハイブリッド化を踏まえてのものである。

これらの要件を見てみると、図書館員というものが知的労働や技術的な能力に加えて、一般的な事務処理知識と肉体的な労働も必要とされる、少し特殊な職業であることが見てとれる。

そうした図書館員を育成するために、日本ではどのような教育方法がとられてきたのか。それはほとんどの場合、大別して、配属された図書館でのOJTと学校教育の二つである。さらに、学校教育は司書課程における教育と図書館・情報学という専門教育とに分けることができる。

しかし、「高度成長期までの日本における大半の専門的職能担当者の養成の多くは、終身雇用体制とゼネラリスト志向の人事管理により、職場においてのOJTとOffJTによる職場内研修を通じてなされていた。学校教育による専門職の養成は盛んではなく、むしろ例外的でしかなかった。そのような中で大学の図書館職員養成につながる図書館学(後に図書館・情報学と名称を変える)教育は社会的にはほとんど影響を持ち得なかった。」(高山正也“図書館界における人材の育成”『情報の科学と技術』53巻3号2003.3 p.122)

上記のような背景から、日本の司書課程も図書館・情報学も日本においては大抵の場合、司書資格付与のためだけの内容でしかなく、職業としてのライブラリアンを養成するためのものとしては甚だ不十分なものとなっており、その状況は現在でもあまり変わらない。注意すべきなのは、図書館法からすれば、司書とは公共図書館に勤務する人間の能力について定めたものなのであって、専門図書館・研究図書館としての大学図書館の専門的職能についてのことは定められていない。よって、司書課程を修めたからといって、大学図書館の機能を十分に発揮しうる能力が身につくかと言えば、否であり、言ってしまうと現行の司書課程にそれを期待するのはお門違いというものである。そのために、図書館・情報学があるのであろうが、ほとんどの大学においては、図書館・情報学として専門性を強調して行われてい

るにもかかわらず、内容は司書課程の焼き直しのようなものに留まっているという。

よって、今なお日本の図書館員の専門的職能の養成は職場におけるOJT、研修等のOffJTが主である。特に、たいていの私立大学図書館においては、学校教育によって一応の基礎知識を身に付けたと思われる人間や、または図書館の機能のことを専門的には全く知らない司書資格不保持の人間があまり区別されることなく配属され(区別する必要が感じられないので)、職場において、図書館界のこと、自館のこと、資料組織等を学んでいくのである。そうして知識は職場で伝承されてきたのである。

しかし、現在、図書館はハイブリッド化の一途をたどっており、それは、図書館がこれからも機関の情報拠点としてあろうとするならば、必要不可欠な要件となっている。情報を扱うということに関する専門性は高度成長期の30数年前とは比べ物にならないほどに高まっており、必要とされ、要求される能力・技術の水準の向上は留まる所を知らないかのようにさえ見える。こうした中、そうした新しい職能に対する日本の大学図書館で働く職員の能力不足は深刻なものとなっている。これには、日本の大学図書館、特に私立の大学図書館員は専任図書館員ではなく、あくまでその学校法人の事務職員であるという状況、つまり、異動が頻繁で知識の蓄積、伝承がなされにくいという問題も深刻なものとしてあるのだが、専任として職に就いている者でも、昨今の図書館機能の多様化についていけない者が多いという。

ここで見つめ直されたのが専門職団体や学校教育における専門的職員の養成である。OJTに限界が見えはじめ、教育の段階による専門職養成の必要が期待されるようになり、司書という資格に関しても、従来の司書課程や図書館・情報学の内容に留まるものではなく、情報専門職としての能力の向上が求められるようになったのである。それはつまり、資格の要件を見直す動きが出たということである。

変わりゆく大学図書館では、それに順応することのできる図書館員が求められ、そのためには、それに適した教育・養成課程が求められる。今回の近畿イニシア初任者研修で、ある講師がこう言っていた。「日本の大学図書館にはライブラリアンはいない」米国では図書館の専任職員は学位を2つくらい持っているのが普通であって、その主題に関する知識に加え、情報に関する知識を基礎として有しているの

が普通であるという。それがライブラリアンなのであって、日本の図書館員をどう呼ぶのかと言えば、それを表す適当な言葉は思い浮かばない、と非常に直截的な発言がなされていたのが今、非常に印象深い。

4. 第二日

午後の2時50分から4時10分までの時間を用いて、班別討議が行われた。議題は「私は図書館員として図書館をこう変える」というものである。班は事前に選択したテーマごとに分けられる予定だったが、ほとんどの参加者が「サービス」をテーマに選んでいたため、所属、性別等を基準に班分けが行われたようである。初任者が図書館に勤めた当初に感じることは似通っているということを示しているように思われる。

私が入った班では、まずはどのようにしたら、もっと図書館の利用者が増加するかについて、具体案（金沢星陵大学で実際に行ったこと等）を挙げていくという形で議論が進められていったが、そうするうちに、大学図書館の現状における問題点を指摘する声が多くなり、もっと大きな範囲における議論に方向転換していった。結局、問題は図書館が一般的に抱えがちな消極的な姿勢にあるということに帰結され、それをどうすれば解決できるかという方向で議論が交わされた。さらに、問題点は、内的な消極性と外的な消極性とに大別された。

それぞれに関して、内的な消極性に対しては第1日の講演にもあったように、意識改革が必要だということになったが、この場合の意識改革は、図書館員のそれだけでなく、大学における図書館の位置付け、役割に関する大学全体からの意識を改革する必要があると述べられた。その際、特に意識を刷新してもらおう対象として、教員と法人が挙げられた。そこに働きかけるのは、もちろん図書館である。

外的な消極性に対しては、意識の改革という根底に必要とされることは同様であるが、地域開放を推進するという、やや曖昧な案に落ち着いた。何ををもって地域開放というのか、非来館型サービスに移行していこうという見通しのもとで、館の中に地域住民を迎えるというだけで、それは地域開放と言えるのか。そういったことは話し合われなかった。

とりあえず、この2点の方策によって、図書館はよくなるのではということ結論となった。

1時間半という時間の中で自己紹介をし、めいめ

いが意見を表明し、議論を練り上げていくというのは、無謀なことのように思われた。はっきり言って、講演に比べると無意義な時間となったことは否めないが、他機関の人間の発言を受け止めるという場に参加できたということには意義が認められる。これからのこうした取り組みを行っていくのなら、時間や人数調整（今回は1班13人）、テーマをもっとつまびらかにすべきだろう。

5. 感想

内容云々よりも携わった人間の熱意と誇りが伝わってくる研修であった。熱意があっても実はないというのでは全く意味はないが、暗中模索の様子ながらも中身が詰まった良い研修だったと思う。

こういった会が行われる意義はそこで伝えられる知識よりも、現実に人間がその場に集まるということにこそあるのであって、そこで共通の問題に向かい合う者同士の相互理解を分有することにあるのだと考える。極端に言えば、研修で得られる知識は、何らかの典拠を土台にしているものであり、その土台にまで遡ってみれば、自分でも十分に学習可能である。雑誌を読むなり図書を読むなりすれば何に拘束されることもなく好きなだけ情報が得られるだろう。しかし、それは自分の頭の中の中にのみ情報を詰め込むことにしかならず、自分の頭の中の中にのみとどめ置くということは、誰の利益にもならないのみならず、自分の利益にすらならない。知識と情報は共有し、ともに考えることができこそなのである。

よって、こうした場を設けたこと、それが今回の近畿イニシアの一番の成果といえるのではなかろうか。いつか、運営側となって関わってみたいという気にさえなった有意義な研修であった。

他参考文献

- (1) ヒーリー、レイ・ワトソン、情報管理編集事務局文責、訳 “The Evolving content user: How libraries will need to adapt to serve a new kind of patron” (進化するコンテンツ利用者—新しいタイプの利用者の役に立つために図書館はどのように変化すべきか)『情報管理』47巻9号2004.12 p.579-592
- (2) 石井保志、情報管理編集事務局文責 ハイブリッド図書館時代のマーケティング戦略—図書館サービス促進の視点と実践例—『情報管理』46巻10号2004.01 p.647-653
(しんたに だいじろう 学術資料課)