



NACISIS-CAT/ILLをめぐる 人材マネジメントの現状と課題

東北大学附属図書館
米澤 誠

-
1. 大学図書館職員の育成・確保
 2. NACSIS-CAT/ILLの人材マネジメント
 3. 学術情報システムの人材マネジメント

1. 大学図書館職員の育成・確保

大学図書館職員の育成・確保

(1) 大学図書館職員の業務内容の変化を踏まえた大学図書館職員の養成・確保の必要性

- ・大学図書館が重要な学術情報基盤としての機能を効果的に発揮していくため、大学図書館職員は伝統的な業務の充実を図るだけでなく、学術情報を駆使して学習、教育、研究に、より積極的に関与する専門家としてその必要性を学内にアピールし、従来の事務職員とは異なる職種と位置付け、大学内の様々な情報管理業務に関与していくべき。

・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、『大学図書館の整備について(審議のまとめ)』【概要】、平成22年12月(下線は筆者による)

1. 大学図書館職員の育成・確保

(2) 大学図書館職員に求められる資質・能力等

① 大学図書館職員としての専門性

- ・大学図書館職員には、図書館に関する専門性に加えて教育研究支援を円滑に行い得る学生や教員との接点としての機能を含めて大学全体のマネジメントができる能力などが求められる。特に最近の状況変化に適切に対応するため、学術情報流通の仕組みに詳しく、学術情報基盤の構築ができる人材の確保が重要。

② 学習支援における専門性

- ・大学図書館職員には、各大学等において行われる教育研究の専門分野に関する知識も求められる。

1. 大学図書館職員の育成・確保

③教育への関与における専門性

- ・大学図書館職員が、情報リテラシー教育に直接関することは新しい方向性であり、教員との協力の下に適切なプログラムの開発を行うことが課題。また、教員や学生とコミュニケーションを図りながら、教育課程の企画・実施に関することも必要。

④研究支援における専門性

- ・研究者が文献に容易にアクセスできるように必要な情報資源を関連付けたナビゲーション機能及びディスカバリー機能を強化することが必要。また、機関リポジトリの構築や新たなサービスの開発など従来の専門性をさらに発展させることが期待される。

1. 大学図書館職員の育成・確保

(3) 大学図書館職員に求められる資質・能力等

① 大学における養成

- ・大学図書館を巡る状況の変化に応じて、育成すべき大学図書館職員の技能も変化しており、異なる専門性を有する人材をいかに育成していくかが課題

② 大学図書館の現場における育成

- ・大学図書館の現職職員の育成は、研修会への参加、海外研修の実施などが考えられるが、大学の規模等の事情もあり、大学間における人材の交流など、大学間の連携が重要。

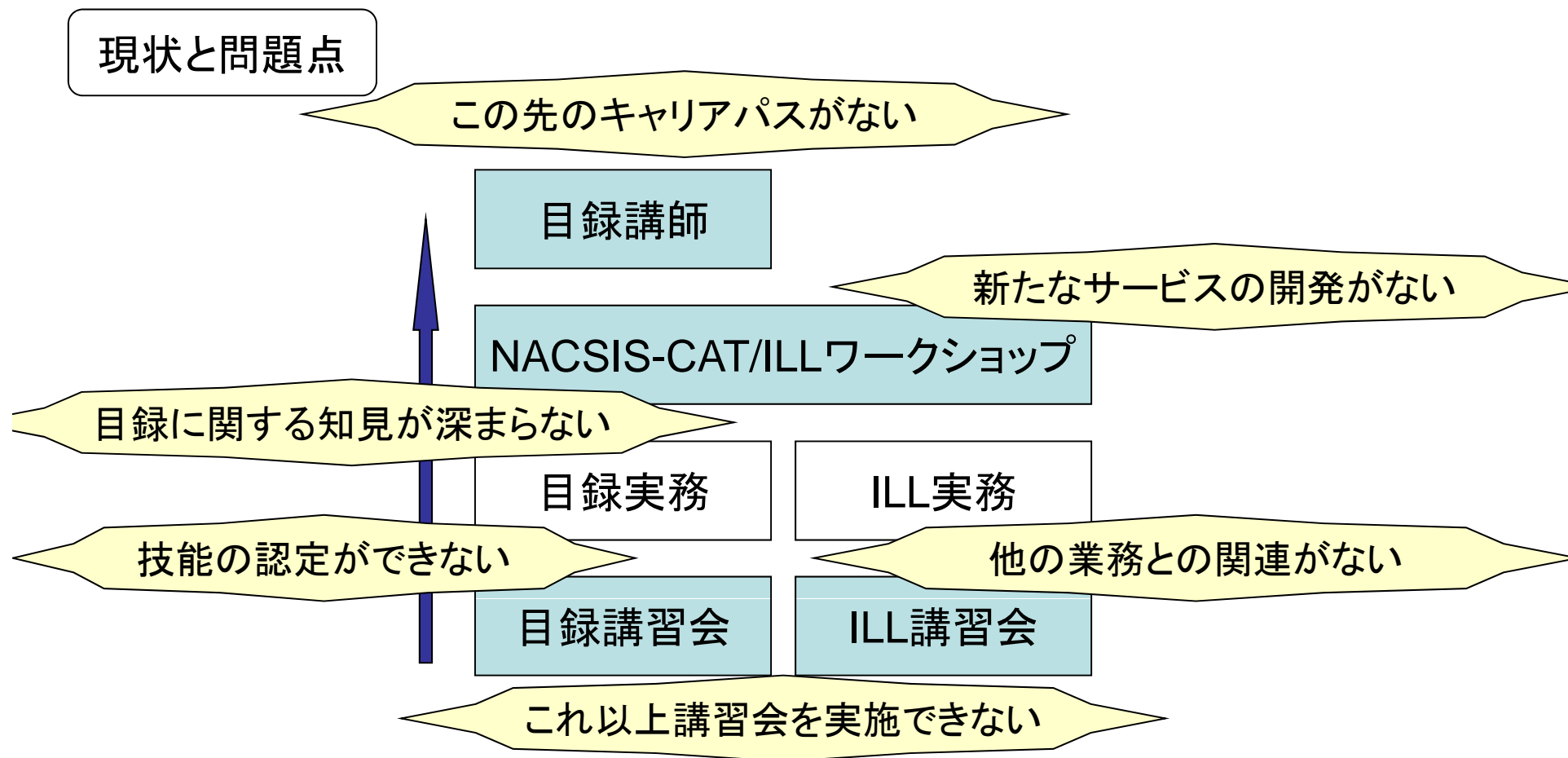


1. 大学図書館職員の育成・確保

③大学図書館職員のキャリアパス

- ・大学図書館における優秀な専任職員を確保する観点から、キャリアパスの形成について検討していくことが必要。

2. NACSYS-CAT/ILLの人材マネジメント



2. NACSIS-CAT/ILLの人材マネジメント



マネジメントの三つの役割

組織は、目的ではなく手段である。したがって問題は、「その組織は何か」ではない。「その組織は何をなすべきか。機能は何か」である。(中略)

- ① マネジメントは、組織に特有の使命、すなわちそれぞれの目的を果たすために存在する。
- ② 仕事を通じて働く人を生かす。
- ③ マネジメントには、自らの組織が社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題の解決に貢献する役割がある。

・P.F.ドラッカー『マネジメント:基本と原則』エッセンシャル版、ダイヤモンド社、2001年

2. NACSIS-CAT/ILLの人材マネジメント



「われわれの事業は何か」を問うことこそ、トップマネジメントの責任である。(中略)

企業の目的と使命を定義するとき、出発点は一つしかない。顧客である。(中略)顧客を満足させることこそ、企業の使命であり目的である。(中略)

すなわち顧客の価値、欲求、期待、現実、状況、行動からスタートしなければならない。

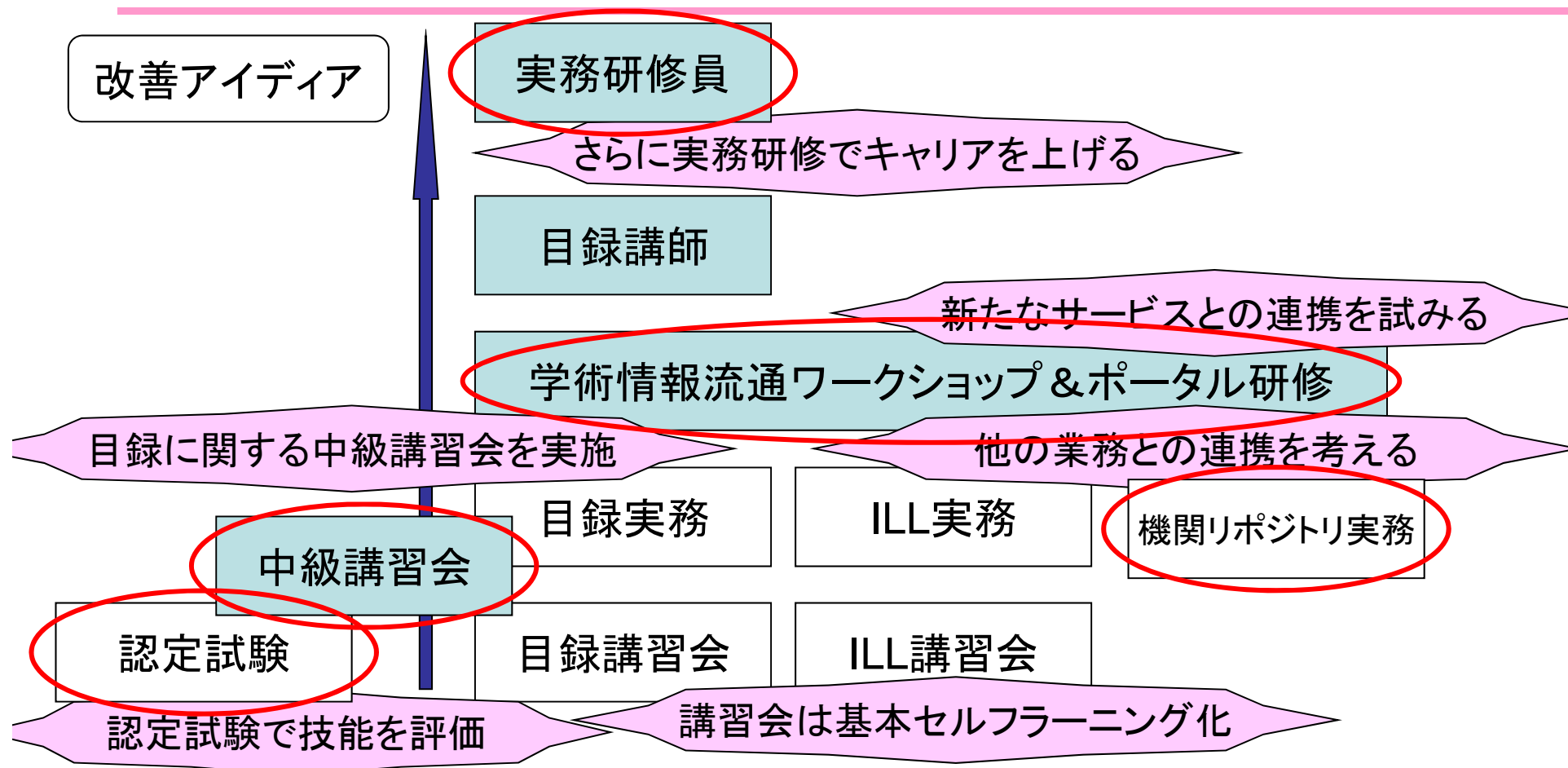
2. NACSIS-CAT/ILLの人材マネジメント



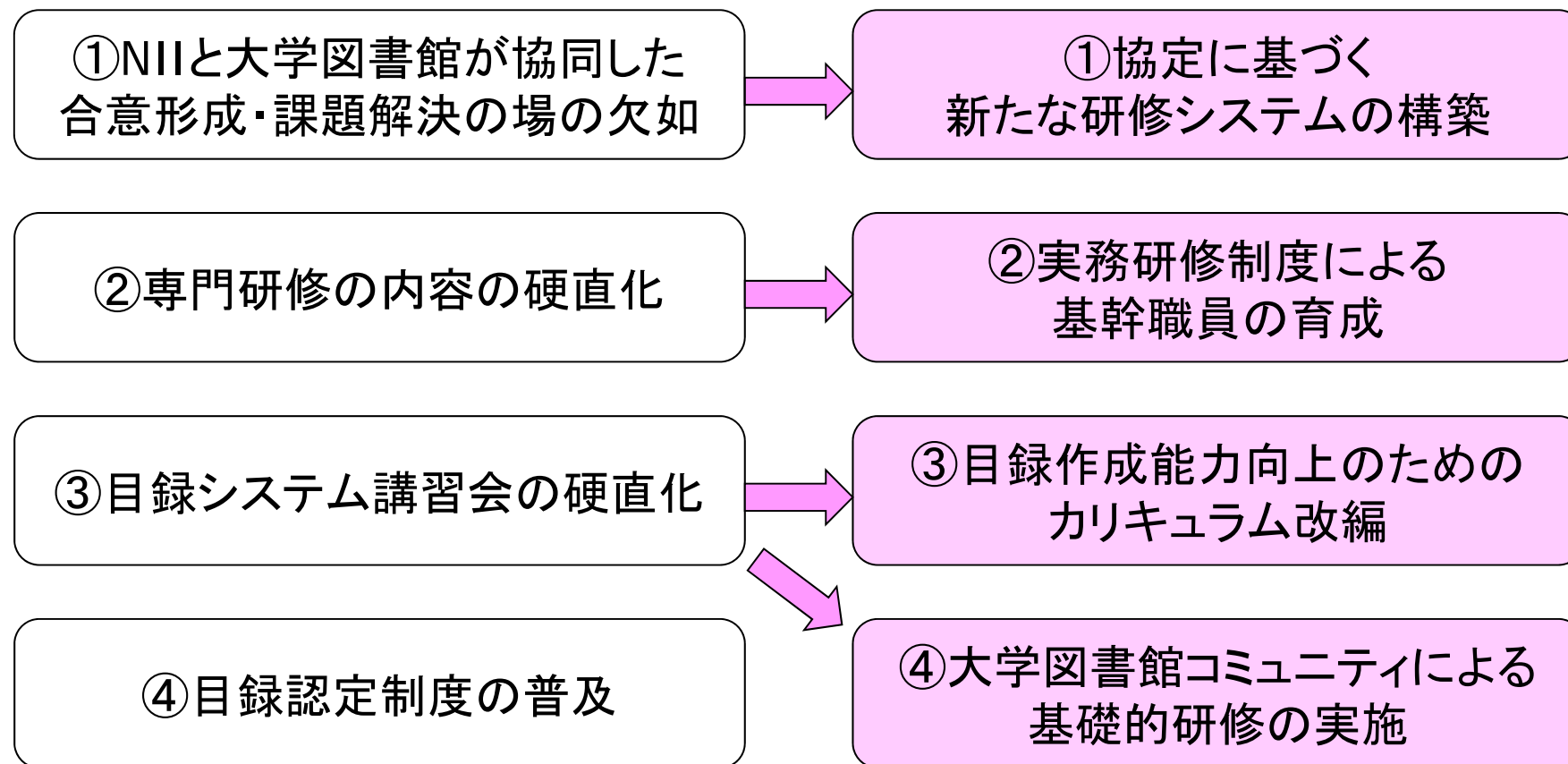
しかし、「われわれの事業は何であるべきか」との問いも必要である。現在の事業をまったく別の事業に変えることによって、新しい機会を開拓し、創造することもできるかもしれない。この問いを発しない企業は、重大な機会を逃す。

新しい事業の開始の決定と同じように重要なこととして、企業の使命に合わなくなり、顧客に満足を与えなくなり、業績に貢献しなくなったものの体系的な廃棄がある。

2. NACISIS-CAT/ILLの人材マネジメント



3. 学術情報システムの人材マネジメント



3. 学術情報システムの人材マネジメント



①NIIと大学図書館が協同した 合意形成・課題解決の場の欠如

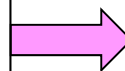
NIIと大学図書館が協同して合意を形成し、課題を解決する場が必要。NIIが実施している教育研修事業は、大学図書館の人材育成を目的としているのだから、その企画立案・運用には、大学図書館との協同が不可欠。大学図書館職員短期研修の場合は、大学図書館との共催ということもあり、協同の場が実現している。しかし、その他の専門研修に関しては、NIIだけで企画立案しているのが実態である。

・国立大学図書館協会 学術情報委員会 学術情報システム検討小委員会『電子環境化における今後の学術情報システムに向けて(中間報告)』、平成23年4月

3. 学術情報システムの人材マネジメント



①NIIと大学図書館が協同した
合意形成・課題解決の場の欠如



①協定に基づく
新たな研修システムの構築

学術情報システムを支える人材を育成するための、新たな研修システムの構築を継続的に検討する必要がある。これはNIIと国公立大学図書館との協定の連携・協力の柱となっている事項であり、NIIと大学図書館のメンバーによるワーキンググループがその任にあたることが望ましい。

現在、国公立大学図書館それぞれが各種研修を企画・実施しており、さらにNIIが教育研修事業を実施している。かなりの部分、重複する内容のものがあることから、研修システム全体を再構築するための国公立大学を横断する検討組織が望まれる。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



②専門研修の内容の硬直化

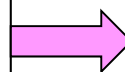
専門研修に関しては、その内容が硬直化し、新しいテーマでの実施が困難になっていることが問題である。大学図書館とNIIが、研修や講習会のテーマ・内容について役割分担し、基礎的、定型的な研修や講習会は、大学図書館側で継続的に実施すべきであろう。

今後NIIで企画立案する研修事業では、未来の大学図書館員を創るためのテーマ設定が望まれる。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



②専門研修の内容の硬直化



②実務研修制度による
基幹職員の育成

NIIが大学図書館から実務研修生を受け入れることにより、専門職の指導のもとシステム開発を行うというように、大学図書館員がスキルアップを図る機会を拡大することができる。大学図書館システムの域にとどまらない、新たなサービスの企画・運営ができる人材を育成する場所を実現する意味でも、NIIにおける専門職によるシステム開発体制の整備は重要である。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



③目録システム講習会の硬直化

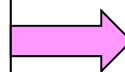
目録システム講習会については、20年来のシステム操作方法の講習内容から進歩がないことが問題である。20年前と違い、職員のコンピュータスキルは格段に向上しており、システムのユーザビリティも上がっている。NACISIS-CATの操作方法などは、eラーニングによる自学自習で十分であるはずなので、集合型の講習会は縮小するべきであろう。

この集合型の目録システム講習会を実施するために、大学図書館もNIIの多大な人的資源と財政的資源を投下している。この部分を改善しない限り、人材育成のためのあたらなカリキュラムを企画・実施できないのである。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



③目録システム講習会の硬直化



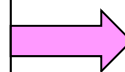
③目録作成能力向上のための
カリキュラム改編

従来、NIIおよび大学図書館が実施してきた集合型の目録システム講習会は、縮小・改編して行くべきであろう。その一方、本来の目録作成能力の向上のために、目録規則や分類・件名に関するカリキュラム、さらには広くメタデータ全般に関するカリキュラムを企画する必要がある。将来の図書館員を創り出すために、新たな目録研修カリキュラムの試みが望まれる。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



③ 目録システム講習会の硬直化



④ 大学図書館コミュニティによる
基礎的研修の実施

目録やメタデータに関する基礎的な研修は、NIIに依存せず地域の大学図書館コミュニティが実施する方式が積極的に講じられるべきである。国公私を設置母体の枠組みを超えて地域の大学図書館協会等が自立的に開催することも重要である。

3. 学術情報システムの人材マネジメント

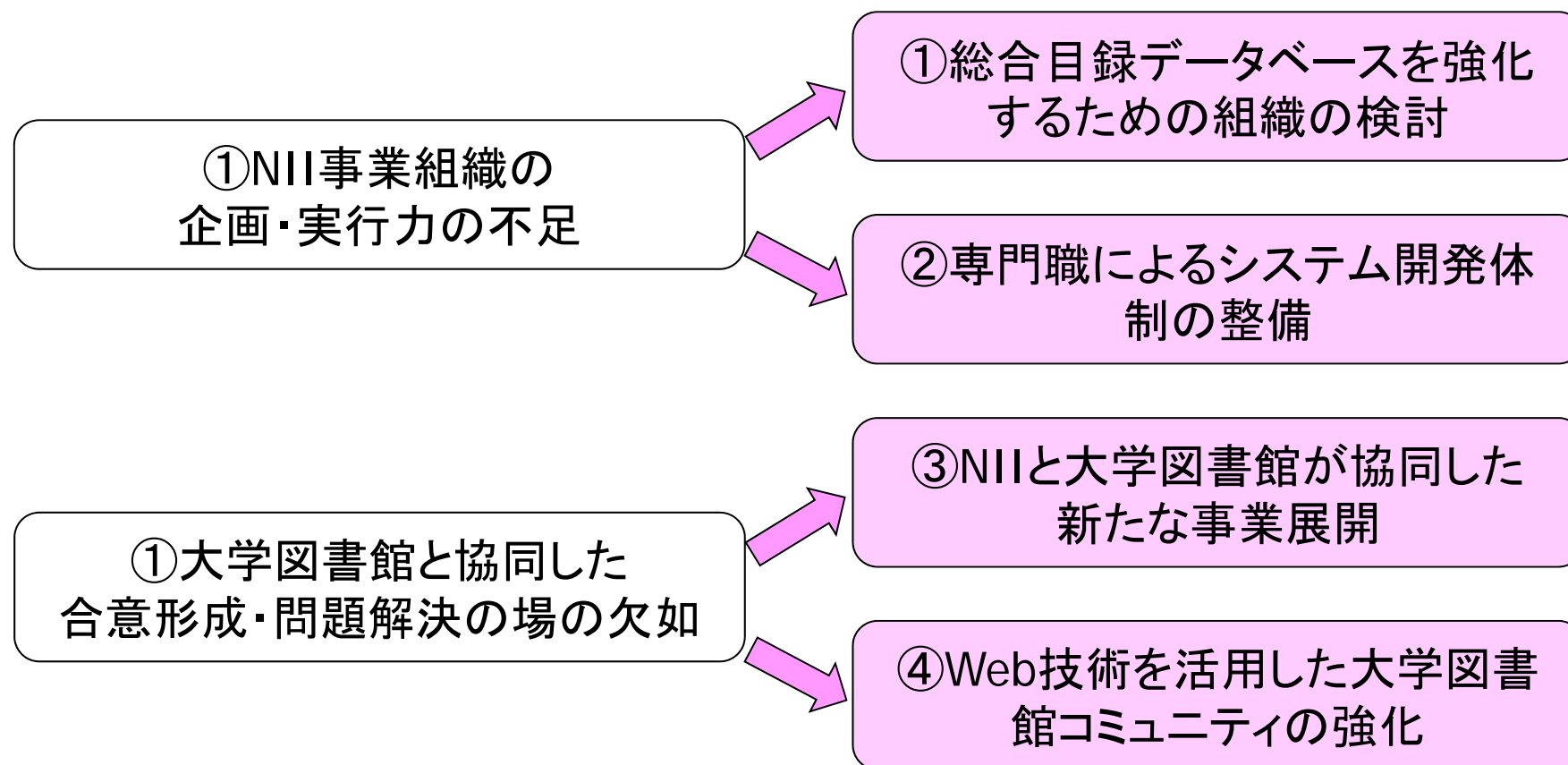


④ 目録認定制度の普及

現在図書館員としての基礎知識である、「目録」に関する知識とスキルを
保証する制度がないことが問題である。そのために、目録に関する認定
制度が必要であることは、大学図書館とNIIの検討グループで再三提言さ
れてきた。

NPO法人大学図書館支援機構 (IAAL) が、平成21年度から認定制度を
実施していることは注目される。

3. 学術情報システムの人材マネジメント



最後に



未来は運命も連れてくる。突然の災害や病気や死は、人が夢見ていた未来を容赦なく変える。俳優マイケル・J・フォックスはパーキンソン病を発症してから、祈りの言葉を毎日唱えたそうだ。「神様、自分では変えられないことを受け入れる平静さと、自分に変えることは変える勇気と、そしてその違いがわかるだけの知恵をお与えください」

未来は予測できない。だが運命への平静さと勇気と知恵を持ちたいと願い、生きるその工夫は、私という個体が未来のために今できることなのかもしれない。

・瀬名秀明、未来は運命も連れてくる、『未来への周遊券』、ミシマ社、2010年