

専門図書館員のための認定資格制度設立に向けて (5) ：聞き取り調査の実施と今後の課題

運営委員会認定資格検討小委員会

長谷川 昭子 (日本大学(非常勤)) 青柳 英治 (明治大学) 鈴木 良雄 (専門図書館協議会)
村井 友子 (ジェトロ・アジア経済研究所) 山崎 美和 (印刷博物館)

1. はじめに

現在、専門図書館員の非正規率は高く¹⁾、業務の多くは委託や人材派遣、パート・アルバイト等の社(職)員(以下、非正規職員という)によって行なわれている。一般にこれらの非正規職員は、研修を受ける機会が十分であるとは言えない。専門図書館協議会(以下、専図協という)インフォプロ制度(以下、本制度という)では、こうした非正規職員をも視野に入れ、その能力向上のための有効なツールとして機能するものなることを目指している。

そこで、認定資格検討小委員会(以下、本小委員会という)では、本制度設計の参考とするため、専門図書館の業務も含めて図書館業務を受注し、人材を送り込んでいる会社(以下、受託会社という)に聞き取り調査を実施した。今回はその結果と、今後の課題について検討したので報告する。

2. 聞き取り調査の結果

2.1 調査の概要

調査の目的は、本制度に対する受託会社の意識を把握し、今後、本制度を検討して行く際の参考資料とすることである。調査対象は、都内の受託会社5社で、調査時期は、2014年12月9日～2015年2月9日である。調査方法は、本小委員会委員が受託会社を訪問し、面接調査を実施した。面接対象者は、それぞれの受託会社の主としてサービス部門の担当者1～2名である。面接は個別に1時間程度、半構造化面接法によって行なった。主な調査内容は、下記の4点である。

1. 図書館業務の受託とスタッフの状況(人数、図書館業務の受注割合、館種別受注割合)
2. スタッフの能力開発の機会(会社としての研修制度：内容・回数・開催頻度・受講率・

スタッフからの要望、自己研鑽へのサポート制度)

3. 専図協の研修への希望、スタッフが受講しやすい時間帯
4. インフォプロ制度への意見・要望・会社にとってのメリット

2.2 調査結果

以下、調査項目順に回答結果を示す。回答結果は面接対象者の回答をまとめたもので、調査対象が特定されないよう配慮した。

2.2.1 図書館業務の受託とスタッフの状況

専門図書館業務の受注実績のある会社は少なく、もっとも多い会社で受注館全体の13.6%、他は0～8%である。受注している他の館種では、公共図書館が大半という会社と大学図書館が大半という会社に分かれた。受注形態は業務委託がほとんどで、人材派遣は人材派遣法の規定により、スタッフが3年以上継続勤務できないことがネックとなって、現在ではごく少数にとどまっている。受注は入札によって行なわれることが多いが、入札時にスタッフのスキル(資格など)を求める図書館は少ない。

スタッフは、司書有資格者が多い会社とそうでない会社に二分されている。

2.2.2 スタッフの能力開発の機会

研修制度については、整備されている会社とされていない会社に分かれる。1社は独自の研修制度を持つが、体系化する段階にはいたっておらず、2社は研修制度を有していない。5社の中には、委託元(勤務先)の図書館が実施する研修にスタッフが参加しているケースも見られた。外部で

行われる研修への参加は、勤務時間(=契約時間)内は難しく、参加可能なのはスタッフの育成に理解のある図書館か、もしくはスタッフのローテーションの融通が利く図書館に限られる。その際の参加費・交通費は会社が負担し、その間分の時給も支払っている。これは研修制度のない会社でも実施していた。研修内容に関しては、主題知識の研修を社内で行うのは難しいという意見が2社から聞かれた。

自己研鑽へのサポート制度についても、整備されている会社とされていない会社に二分された。大手の会社ほど整備されている。

2. 2. 3 専図協の研修への希望

専図協が実施する研修に対しては、図書館の役割、置かれている現状、周辺領域の最先端の情報や課題などへの希望が挙げられた。これらはいずれも社内研修では実施できないテーマであると言う。希望する時間帯はさまざまで、必ずしも勤務時間後の夜間や週末が望まれているわけではない。スタッフの勤務日、勤務時間帯はまちまちであるため、5社の意見は分かれている。

2. 2. 4 インフォプロ制度への意見・要望

現状では、既存の認定資格でも入札時に評価されていない。インフォプロ制度に関しても、制度自体はよいが、資格が入札時に評価されたり、スタッフの処遇に反映されないと認定希望者は増えないと考える会社が多い。1社からは、制度が社会的に認知され、資格を有していることが入札時のメリットや要件と認識されるまでには数年かかるだろうという意見も聞かれた。

申請要件の「過去8年間の通算5年以上の勤務経験」については、妥当とする会社が4社と多かったが、2～3年で資格取得できる方が実効性が高いという会社も1社あった。

この他、資格取得に試験を盛り込む提案が2社からあり、また、非正規職員が勤務時間外に必要なポイント数を取得するのは困難という指摘も見られた。

3. 今後の課題

聞きとり調査によって、非正規職員として図書館に勤務するスタッフの能力開発の現状と、本制度に対する受託会社の意識の一端を把握することができた。受託会社の本制度への評価の中には厳しい意見が見られたが、これは会社としては営利を目的とするため受注につなげたいという営業サイドから見た評価と思われる。入札時に有利に働いてこそ役に立つ資格であり、そのような資格であれば会社としても制度の実現や取得を目指すスタッフを応援するというものである。制度設計する本小委員会とは立場が異なるため、認識が異なるのは当然ともいえる。

一方で、趣旨や目的、申請要件といった本制度の骨格に対する意見は少なく、本小委員会が検討してきた事項は、専門図書館員を取り巻く状況から、大きく外れるものではないことを確認できた。以下では、聞き取り調査を踏まえて今後の課題を提示する。

3. 1 ポイント対象の拡大

前述のように、スタッフを対象とした研修制度については、整備されている会社とされていない会社に分かれた。そのうち整備されている会社の中には、相当程度体系化されたものがあることが分かった。例えば、スタッフ全員を対象とした初期研修、チームマネジメントに関する研修、および業務担当者を対象にした研修等を定期的に段階を追って実施している会社や、新規スタッフには接客接遇研修や目録基礎研修を行い、サブリーダー以上にはマネジメント研修を行っている会社も見られた。本制度ではこれらの研修プログラムもポイント付与の対象として積極的に評価していく必要があると考えている。ただし、それには、本制度に対する各会社の理解を得、ポイント付与することの了解を得る必要があるだろう。また研修内容は、専図協が求める知識・技術の習得が可能となる内容であることが求められる。

3. 2 PRの実施

本制度を実現に導くためには、制度設計とは別に戦略が必要である。その一つが、専図協の会員約400機関へのPRの実施である。本制度の認知度を上げるため、会員機関へのPR活動を行い、図書館、資料室、情報部門の社(職)員に本制度の認定を受けることを奨励するよう依頼する。次いで中長期的には、専門図書館が行う職員の採用や、業務委託を検討している専門図書館が行なう入札、または人材派遣の導入を目的とした入札等で、本制度の認定者であることを要件の一つとするよう働きかけることも必要となるだろう。

3. 3 個人会員制度の検討

機関誌の前号でも触れたように²⁾、本制度は、会員(機関、個人)であることを申請要件にしていない。今後は、会員機関以外の専門図書館等に勤務する個人(非正規を含む)が、認定のためのポイント取得の基盤となる専図協主催の研修プログラムに参加しやすい仕組みを作るため、既存の個人会員制度とは異なる条件の会員制度枠を、本小委員会での議論を超えて専図協全体として作って行く必要がある。

おわりに

今回、5社の受託会社等の担当者から意見や要望を伺うことができた。意見の中には制度設計に反映できるものも少なくなく、深くお礼申し上げたい。

今後は専図協ホームページを介して本制度に対する意見公募を行う予定である。会員ならびに関係者の方々におかれては、広く意見を寄せ、本制度の実現に是非与してほしいと願っている。

注・参考文献

- 1) 専門図書館協議会編. 専門情報機関総覧. 2015年版. 専門図書館協議会, 2015, 838p. によれば、公共図書館、大学図書館、美術館・博物館等を除く694機関の職員の非正規率は34.9%である。また、機関誌前号掲載のアンケート調査の結果(運営委員会認定資格検討小委員会. 専門図書館員のための認定資格制度設立に向けて(4):フォーラムでのPRと今後の進め方. 専門図書館. 269, 2015.1, p.55-58. に所収)でも、業務委託や嘱託など非正規職員は回答者の36.1%であった。
- 2) 運営委員会認定資格検討小委員会. 専門図書館員のための認定資格制度設立に向けて(4):フォーラムでのPRと今後の進め方. 専門図書館. 269, 2015.1, p.55-58.