

大学図書館職員に、どのようなスキルが必要とされるかについては、図書館職員の専門性や専門職制との関連でいろいろ議論がなされてきた長い歴史があります。そして、現在、本誌でもスタッフ・ディベロップメントやサブジェクトライブラリアンについての特集が組まれるように、大学図書館職員の人材像や専門性についての関心が高まっています。その背景としては、文部科学省の科学技術・学術審議会の下に設置された大学図書館等ワーキンググループの「学術情報基盤としての大学図書館等の今後の整備のあり方について(中間報告)」(平成17年6月)にもあるように、電子化の進展や情報流通形態の変革、利用者の情報利用行動の変化等、大学や大学図書館の環境が急速に変化するなかで、大学図書館がその役割を十全に果たしていくために必要な能力等を持った人材が著しく不足しているとの認識があるものと思われます。しかし、有能な人材の養成、適切な人材の採用が重要であると言っても、そもそも、そのような人材とはどういう人材をいうのかが示されていないと、人材の養成や採用あるいは評価が適切かどうかの判断はできないのではないのでしょうか。アンケート等によつていま大学図書館職員にどのような知識やスキルが必要とされているかを調査する作業も実施されていますが、その結果、必要な知識やスキルがわかったとして、その知識やスキルがあれば、優れた職務遂行者となるかという、必ずしもそうではないようです。優れた職務遂行者には仕事に対する特徴的な姿勢、こだわり、行動特性があるとされ、それがコンピテンシーといわれていわれるものです。

コンピテンシーは、特定の職務に関して、成果や業績を強く意識し、知識やスキルとともに「行動」を重視する人材マネジメントの考え方で、1990年代から人材能力向上の取り組みとして企業に導入されはじめました。人によって意味する範囲が異なる場合がありますが、共通しているのは、「優れた行動」として顕在化された能力をいうことです。コンピテンシーは、高い業績をあげている人の行動特性や職務を遂行するに際しての望ましい行動等から抽出され、行動指標として示されます。したがって、達成目標や実施すべき事項を具体的に知ることができます。例えば、「情報資源に係るコンピテンシー」

では、「利用者の学習プロセスや研究プロセスをよく理解して、その情報ニーズに合った情報資源を動的かつ多面的に収集する。」といった行動指標が考えられるというように、です。コンピテンシーは、教育や学習、経験等によって習得が可能であり、企業等では人材の育成、採用、評価、配置等いろいろの場面で活用されているようです。

図書館界においても北米を中心にコンピテンシーの考え方が導入されています。調べてみると、やはり1990年代に入ってコンピテンシーの関心が高まり、90年代後半から専門図書館協会(SLA)、法律図書館協会(AALL)、地域の図書館協会(ASERLやCLA)等の図書館団体、個々の大学図書館においてコンピテンシー・モデル(コンピテンシーのリスト)が構築されています。研究図書館協会(ARL)が加盟館に対して実施した調査(2002年)によれば、回答のあった65大学のうち、17大学がすでにコンピテンシー・モデルを持っており、コンピテンシー・モデルを持っていない大学の半分が検討中と回答しています。そして、大半の大学図書館において、コンピテンシーは、図書館職員共通の達成目標、知識やスキルのギャップの確認、研修プログラムの開発の拠り所、採用や処遇のための評価基準等としての活用が考えられており、報告では大学および大学図書館を巡る環境が常に変化し、課題が増大しつつあるなかで、よく練られたコンピテンシーの導入は、大学図書館や職員がその変化に適切に対応していくことを可能にすると結論付けています。

このようなコンピテンシーの考え方は、現在私達が直面している、求める人材像あるいは専門職として持つべき能力等を明らかにし、大学図書館職員の人材開発・育成を進める場合に有効なツールになると思われます。しかし、私達は独自のコンピテンシー・モデルを持っておらず、また、それを構築する取り組みも行っておりません。これまでのように、図書館職員の専門性を論じて断片的な議論に終わっては、有効なコンピテンシー・モデルの構築にはつながらないでしょう。しかるべき組織において、包括的な取り組みが望まれるところです。

## INFOSTA Forum

第181回

大学図書館職員のコンピテンシー



草瀨 均

名古屋大学附属図書館