

apo

Product for clients

Career Power Life & Information Plaza

Powered By Career Power 株式会社 キャリアパワー

Vol. 72
2015.12 Winter

アウトソーシングの活用を本質で向き合い、 図書館の将来と役割を多角的に考え、改革していく。

成城大学

図書館 事務長

新井 和之様

今回は、旧制成城高等学校の伝統を受け継ぎ1950年に開設され政治・経済・芸術・文化など社会の様々な方面で活躍する多数の人材を輩出している歴史ある成城大学図書館の事務長 新井和之様にお話を伺いました。

アウトソーシング導入により、 目に見えない部分にも メリットがある。

最初のアウトソーシングの導入は夜間の閲覧業務です。当初、開館時間延長についての要望が非常に多く、それはサービスの拡充になる反面、職員の時差出勤の増加により日中の業務に支障をきたす可能性も有り、そこからアウトソーシングが最適という判断に至りました。最初は色々と課題もありましたが、スタッフの皆さんも慣れてこれ、現時点では非常に安心してお任せ出来ています。実際、夜間の閲覧業務について我々が気を揉む様な事は殆どない状態です。委託する側の職員の精神的負担が軽減される、この様な目に見えない部分も実は大きなメリットだと思っています。また、今年10月から新しく雑誌業務でもアウトソーシングを導入しておりますが、スキルの高いスタッフの方に恵まれ、今まで滞りがちだった仕事がスピーディーに流れだしたことは、大きなメリットと言えます。アウトソーシングに関しては長期利用による信頼性の構築が非常に重要と感じています。

学長が学生とランチミーティング。 12月は図書館がテーマ。

「学生の声を直接聞く機会を持ちたい」という現学長の思いから、それならば食事をしながらという事で2010年10月からランチミーティングがスタートしました。学長の任期が今期までという事もあり残り僅かとなってしまいましたが、12月



Top Interview 巻頭インタビュー

は図書館をテーマに「読書について考える」という題目で開催の予定です。実は図書館内でも今春頃から「ライブラリーサポーター」という本好きの学生グループが自主的な活動を行っており、「ランチミーティングに参加したい」との声を学長に伝えたところ「それでは一度開催しよう」という事になりました。ランチミーティングがきっかけで大学内のアメニティーの改善トイレや学食の改修など、学生目線の改革が実施されています。読書に対する考え方や図書館への要望など、どんな話が飛び出すか今から楽しみにしています。

「アクティブ・ラーニング」を更に 進化させていく。

2013年夏に図書館の一部を改修、その年の後期から利用を開始しました。当初は学生が本当に来るのか…と不安でしたが、実際にオープンしてみるとごく自然と利用が拡大しはじめ、今の学生にはこういうゾーンが必要であったことを改めて痛感しました。現在、日中の時間帯はほぼ満席で、席が空けばすぐ埋まるような状況です。また従来あったグループ学習室も回転を

良くすることでより多くの学生(グループ)が部屋を利用できるよう、利用時間の見直しを行いました。こうした場所の提供により、入館者増加の成果は確実に上がっています。今後の展望は本当の意味での「アクティブ・ラーニング」の実践であり、学生の自学自習がより一層活発になるような仕掛けを図書館が提供していきたいと考えています。当面は学修支援を重点課題と位置づけ、最終的には学生同士のサポート体制を作れるよう環境整備を進めていきます。従って、まだまだ発展途上です。

「学生との接点をいかに持つか。 図書館離れについて考える」

他大学様でも実施されていますが、成城大学でも選書ツアーを数年前から行っており、それがきっかけでライブラリーサポーターのメンバーも集まっています。選書ツアーには毎年20名前後の学生が参加してくれていますが①書店で本を選ぶ。②整理された本を読む。③POPを作成して展示する。以上を参加の条件としており、最後に図書カードをプレゼントしています。この様な取り組みを通じて職員と接する機会も増え、様々な図書館の仕事を目にする事で、学生の中から「図書館

でアルバイトをしたい」という声をもらうケースもあります。また昨年から学内インターンシップを実施していますが、参加した学生さんからは「図書館の仕事に興味があった」「本に触る仕事をやってみたかった」という嬉しい意見もありました。確かに読書離れはありますが、本が好きなのも実は沢山居るわけで、そんな学生さんを上手に発掘し、色々な機会や接点を繋いでいけば大きな力を発揮してくれる、それがまたきっかけとなり周りの友人に拡散して図書館を利用するという相乗効果が生まれます。まずは2015年春から10名程の学生でスタートしたライブラリーサポーターの活動を出発点にしたいと考えています。先日にも駒澤大学図書館主宰の「ビブリオバトル」というイベントにライブラリーサポーターの学生2名が参加させて頂いたのですが、「本当に貴重な経験ができた」と喜んで帰ってきました。そして、今度は是非学内でも開催したいという意見が出ており、今年度中の開催に向け準備を始めたところです。職員が学生と共通の接点を持ち、一緒に作業する事は図書館という存在を身近に感じてもらう上で大きなきっかけになると思っています。今後もライブラリーサポーターの皆さんと協力しながら更に図書館を盛り上げていきたいと考えています。

待っているだけではいけない。 元気ある図書館側からの発信。

昨今、大学には地域開放やグローバル化、学修支援、教育の質保証など多くの難題が課せられており、どの局面においても図書館の存在は重要と思われれます。しかし、図書館の位置付けが大学の中で高いかといえば、必ずしもそうではないようにも感じられます。ただ、図書館の発言や行動が様々な課題解決に大きく役立っていることは事実です。ですから、図書館は受身的な存在ではなく自ら動き発信する、目立たなくても地道に役に立つサービスを提供していくというスタンスが重要ではないでしょうか。先日、本学で私立大学図書館協会の研修会が開催されました。図書館のグローバル化をテーマとした研修で40人ほどの

図書館職員の方が東日本各地から参加されました。少人数に分かれて実施された外国人の先生によるカウンターサービスに必要な英会話のレッスンや英語で掲示物を作成するワークショップなどで、参加者の皆様からは大変好評でした。非常に熱心でしかもスキルの高い方々にご参加いただき、私も大変刺激を受けましたが、皆さんには、「今回学んだことを必ず何かの形で自館に持ち帰って発信して下さい」と強くお願いしました。そういう形で図書館から外に向かってアピールしていかないと、せっかくの能力や研修の成果が埋もれてしまいますので、「図書館から元気を発信しましょう!」とお話をさせて頂きました。

アウトソーシングとしっかりと向き合い、大学職員としての自覚や役割を考える事が重要。

現在、大学図書館において業務委託を導入していないという所は少なく、むしろ利用がない所を探すほうが難しいと思います(笑)。図書館関係者が集まる会議でもやっぱり「私の図書館では専任職員が減って、皆アウトソーシングになってしまいました…」などの暗い話ばかりです。しかし、この状況がひっくり返るという事はまず無いだろうと個人的に思っています。だからこそ暗い話を繰返しても仕方ないので、委託会社と共に建設的な話し合いが必要なのではと思っています。アウトソーシングに対する基本的な考えは、業務分析により委託に向く仕事、向かない仕事、委託してはいけない業務、委託のほうが効果的な業務、これらをしっかり見極めた上で、アウトソーシングを検討すべきと考えます。今更の話ですが、単なる経費削減の丸投げでは上手くいくはずがない。『きちんとマネジメントが必要な業務は専任職員が担い、現場ではスキルの高いスタッフの方々に効率よく作業を行って頂く』、理想かも知れませんがこうした形を目指したいと思っていますし、それが維持できないと、委託は成功しないと認識しています。委託業者への期待はなんと云っても信頼関係を維持する努力を常に行って頂く事であり、専任職員と委託スタッフとが車の両輪のように回転

する事で、良いサービスが展開できると思います。また、我々の図書館に従事されているスタッフの皆さんはスキルや接遇面において非常に高いレベルの指導をキャリアパワー社から受けているので、日中の職員が対応している時間帯と夜間の業務委託の対応にほとんど差が無く、時には業務委託の方が丁寧という意見を教員からいただく事もあります。そういった面でも本当に信頼してお任せできていると思っています。

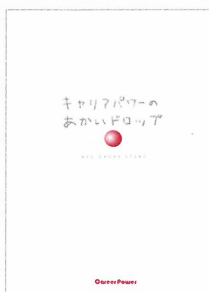
学外にも目を向ける。 若手職員が積極的に参加し、組織を活性化していきたい。

私が成城大学へ入職したのが1988年6月。1989年11月の現図書館オープンを前に多くの専任職員を採用した時期で、当時は一時的に専任職員が30名近くおり、充実した時期でした。入職直後の大きな仕事が古い図書館から今の図書館に資料を移動させる仕事でした。プランを作っては図面作成し、上長の確認、また直しつつ職員や業者の方に依頼するというプロジェクトで、この仕事が非常に良い経験となり、大きな自信にも繋がりました。その後はメインカウンターで閲覧サービス全般を担当、次に洋書の受け入れ→洋書の整理→レファレンスと色々担当させてもらい、その後は図書館から離れ財務部会計課も経験しました。図書館に戻ってからは視聴覚資料の整理→庶務・会計→雑誌→和書整理を担当し、結果的に図書館の全ての業務を経験出来た事は、本当に有難いと思っています。また、学外でも研究分科会や私立大学図書館協会の業務に携わることができ、大変勉強になりました。2017年から2年間、私立大学図書館協会の役員校をお引き受けする事になっていますが、前回(1999-2000年)の経験から学ぶことが多かったので、今回も若い職員に参加してもらい、他大学の方との人脈や繋がりを広げてもらえればと考えています。

また、仕事以外では週1度プールに行っています。体力が落ちない程度になるべく時間を作るようにしています。そのおかげで仕事が忙しくても元気で風邪を引く事も無いですね(笑)

■ Information

● ご存知ですか? キャリアパワーのあかいドロップ



「This We Believe…」わたしたちキャリアパワーの信じるどころ。その思いから生まれた小さな冊子が「キャリアパワーのあかいドロップ」です。出会うことができたすべてのスタッフの皆様の心に、私たちの想いをお伝えしたい。そして、一人でも多くの方の心に、その思いを留めてほしい。ずっと変わらぬ思いでお届けしています。ぜひご愛読ください。

ご希望の方に配布中です くわしくはスタッフ企画室まで!

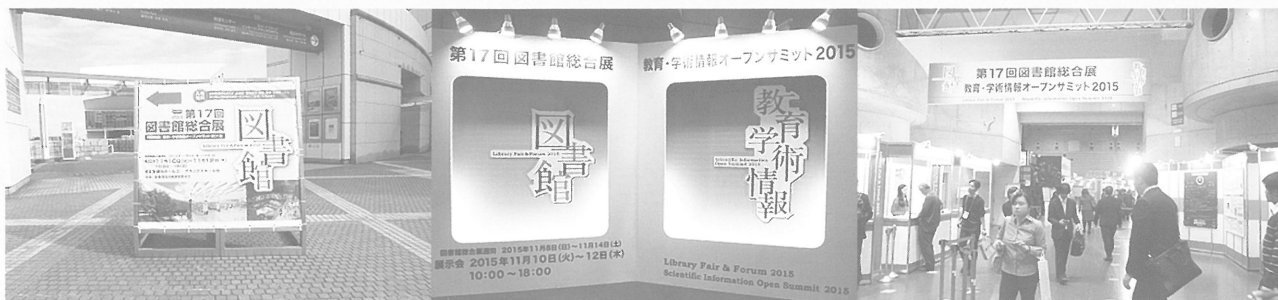
TEL 0120-288-450 Email info@careerpower.co.jp

Report

第17回図書館総合展(11/10~11/12)に出展しました

2015年11月10日~12日の3日にわたる図書館界最大のイベント「図書館総合展」にキャリアパワーは企業ブースの出展と弊社主催のフォーラムを開催させていただきました。

— 会場風景 —



今年の来場者数は約3万5千人と過去最高の記録を達成し、大盛況の中、閉幕となりました。

— キャリアパワーブース —



キャリアパワーの企業ブースでは、日頃大変お世話になっております9大学様の図書館での取り組みを、パネルにして紹介させていただきました。多くの方が大変熱心にパネルの内容をご覧になり、今後の取り組みの参考にしたいとお声をいただきました。

— キャリアパワー主催フォーラム —

今年の弊社主催のフォーラムでは、ラーニングコモンズに焦点をあて、メインテーマを「ラーニングコモンズの本質に迫る」とさせていただきます。

— PART I —



実現すべき姿とは?その為の課題の見つけ方について
講師: 京都大学総合博物館 准教授 塩瀬隆之様

— PART II —



立命館大学・龍谷大学2大学による取組構想・実例
講師: 立命館大学 図書館 次長 近藤茂生様
龍谷大学 深草図書館 課長 神牧宏次様

大変ご多忙の中、多くの図書館関係者の皆様にご参加頂き、おかげさまで大盛況のうちに終了する事が出来ました。今年の弊社の企業ブースや主催フォーラムが、今後の皆様の図書館運営のご参考にできれば幸いです。今後も、セミナーの開催をさせていただき、微力ではございますが皆様のお役に立てればと考えております。

「ラーニングコモンズの本質に迫る」PARTⅢを12月7日(月)に開催いたしました。

～キャリアパワー「学びの図書館紀行」施設見学セミナー～

PARTⅡで発表いただきました立命館大学様・龍谷大学様のラーニングコモンズの取り組みや施設を実際に確認していただきました。次回CAPOにてレポートいたします。

■ Career Study

ココが知りたい派遣法

平成27年改正労働者派遣法における配慮義務と努力義務

平成27年労働者派遣改正法が成立し、同年30日に施行されました。派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、派遣先においても派遣労働者の均衡待遇について、様々な措置が旧法に対して規制強化されています。

派遣先が講ずべき措置(一部)

①賃金水準の情報提供の配慮義務

派遣会社が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報(例えば、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣労働者の賃金水準、一般の労働者の賃金水準、派遣先の労働者の募集時の求人条件等)を提供するよう配慮しなければなりません。

②教育訓練の実施に関する配慮義務 ※

派遣先の労働者に対し、業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣会社から求めがあったときは、同じ業務に従事する派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮しなければなりません。

③福利厚生施設の利用に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければなりません。

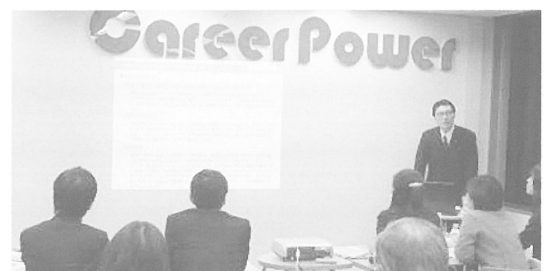
※派遣労働者に十分なスキルがある場合やコストが多額になる場合にまで教育訓練の実施を求めるものではありません。

上記は改正法における派遣先が講ずべき措置の一部を抜粋しています。旧法にも記載されていたことと大差がないように感じられるかもしれませんが、一番の違いは、「努力義務」が「配慮義務」に置き換わっています。

「努力義務」とは、義務の履行は派遣先の協力・判断に委ねられ、努力をしていれば指導・助言・罰則等の適用対象にはなりません。これに対して「配慮義務」とは、義務の履行のため派遣先は何らかの措置、対応を講じることが求められ、措置・対応を講じていなければ、指導・助言・罰則等の適用対象となる可能性があります。

「配慮義務」 > 「努力義務」

講師	
事業本部 法令遵守委員会 西澤 淳	行政監査対応が豊富で、実務経験を有している弊社コンサルタント。派遣法や労働法、労働問題や派遣監査に精通しているキャリアパワーの法務担当でもあり、モットーは「元気が一番」。



● 法令遵守委員会

キャリアパワーは、労働者派遣法や労働基準法など各種労働法令を遵守し、常に適正な事業運営を果たすために、社内に法令遵守委員会を設置しています。定期的に派遣先を巡回、また社内監査を行いながら、派遣契約内容を改めて見直し、法令の遵守ができていないかの再チェックを行っています。また、全社員に対して法令知識向上とコンプライアンス遵守の意識強化のために、定期的に研修会や勉強会を実施し、コンプライアンスの課題解決や事前防止の徹底を図っています。遵法精神を貫くことで、当社で働く派遣労働者、そして人材派遣を利用される全ての派遣先企業様に、よりいっそう満足していただけるよう活動を行ってまいります。

派遣コンプライアンスに関する問い合わせ先

株式会社キャリアパワー 法令遵守委員会

TEL 075-341-2929 E-mail support@careerpower.co.jp

キャリアパワー各支社へは、フリーコール 0120-154-450 にお気軽にお問合わせください

東 京：〒100-0004 東京都千代田区大手町1-7-2 東京サンケイビル 15F
大 阪：〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田1-12-17 梅田スクエアビルディング 2F
名古屋：〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅3-25-9 堀内ビル8F
京 都：〒600-8216 京都府京都市下京区堀小路通烏丸西入東塩小路町843-2 日本生命京都ヤサカビル 4F
滋 賀：〒525-0025 滋賀県草津市西渡川1-1-3 リバティールハウス4F
システムセンター：〒600-8269 京都府京都市下京区七条通堀川西入西八百屋町160

TEL.03-6895-2929(代) FAX.03-6895-2911
TEL.06-6346-2929(代) FAX.06-6345-1268
TEL.052-563-2929(代) FAX.052-563-3511
TEL.075-341-2929(代) FAX.075-341-3828
TEL.077-501-9292(代) FAX.077-501-9200
TEL.075-344-6776(代) FAX.075-344-6780

発行
株式会社 **キャリアパワー**

企画/制作
株式会社 **キャリアクリエイト**

2015.12.15発行