

Product for clients

Career Power Life & Information Plaza

Powered By CareerPower

株式会社 キャリアパワー

Vol. 90
2021.5 Spring

社会に触れることによって、自分自身の立ち位置を磨く人材育成



京都精華大学

学長

ウスビ サコ様

Top Interview

巻頭インタビュー

1968年に「人間尊重」「自由自治」を理念に掲げて開学された京都精華大学。開学から50年以上の歴史を重ねた今も、世界に尽力する人材の育成に取り組まれ、卒業生は様々な分野で活躍されております。今回は、京都精華大学 学長ウスビ サコ様にお話をお伺いしました。これまでの取り組みや今後の課題、昨今の新型コロナウイルスに関する対応、オンライン対応、派遣利用等に関して詳細にお話をさせていただいております。

-自分がどういった人生を歩みたいか 自分について考える機会を増やす取り組み-

京 京都精華大学では、第一段階としてまず学生達には「大学という場を使って自分がどういった人生を歩みたいのか」という考えを引き出す取り組みを行っています。そのため、1年生の教育では、何かを考えさせることや、考えるとは何かということを教える授業が多いです。例えば、哲学の授業では市民としての自分はどのような責任を持つべきか、自由や自治についての話が多く、自分がこれから社会人になっていく過程でその第一歩として何をすべきか。まず、自分について考える機会を増やすということを意識的に行っています。高校までの勉強は、どちらかというと作られたカリキュラムに沿って勉強していきますが、振り返ると自分にとって自分の身になるものも身にならないものも色々出てきます。しかし、それが自分の人間形成の過程でどういう意味があるのかということを考える機会はほとんどありません。さらに、特に今の世の中は他人に興味がない人が多いのです。近い友達も面白いかもわからないけれども、価値観の違う人と触れ合う機会はあまりなく、皆さんの周りには、自分を理解する人達だけの塊になっています。しかし、社会人になると相手は選ぶことが出来ません。もし、営業職を選んだのであれば取引先の企業や相手を選ぶことは出来ません。やはり、まずは大学の第一段階として、そういった共通的な認識を増やしていくことが私達にとっては1番大事だと考えています。その中で出来るだけ色々な社会の人と触れ合うということ。大学だけではなく、社会実践的な授業も色々用意しています。例えば、インターンシップに行ったり、国内外のフィールドワークに行ったり、色々選択ができる形で、専門以外でもその人の身になっていくもの。「共通教育」と私達は呼んでいるのですが、それに対して1年生から徹底的に取り組みを行っています。やはり、自分の見方ではない人達とどうやって一緒に取り組んで行くのかということについても考えなければならぬと思います。大学というのは、ある程度失敗が許されるような場で、堂々と失敗してもやり直しが利くところです。だからこそ、失敗とトライ&エラーが許される場所で思う存分行動してもらい、経験を積んでいくということが重要なのではないかと考えています。

-海外と日本の大学との違い-

日本と海外では大学生そのものの捉え方が違います。大学生というのは自立・自律した人格だと多くの国では思われていますが、日本では社会が守るべき存

在だと思われています。そのため、日本では社会全体で大学生をどのように守っていくのかを中心に考えられています。就職にしても、そのやり方にしても基本的には家族はサポートします。支援する分には良いと思いますが、それが本人の自立・自律に繋がらなければ意味がありません。そのため、苦労はするけれども、そこまで苦労をさせなくても良い仕組みを社会が作っており、それに従っていけば無事に単位を取ることも難しい話ではありませんし、就職活動もマニュアル通りにやれば、何らかの形で就職もでき、会社にも入れます。そうではなく、やはり日本以外の多くの国では、大学生になった途端、1人で歩かなければいけないと思われています。これから、どのように自分を作っていくのかということです。失敗したら失敗したままで救われないかもしれません。だからこそ、大学生自身の自覚が違います。

日本では、単位を落とす学生の相談件数が非常に多いです。学生とは小まめに面談を行います。たまに本人にやる気がないのにも関わらず、こちらが本人よりも神経を使って対応している時もあります。卒業する単位が不足し、その対応として再試験をする時も本人の責任のはずですが、周りももう一度受けられる試験の紹介をしてサポートしたり、面談では他に履修し単位の取得ができる科目を紹介したりしています。なぜならば、日本では社会の中で程度を超えた失敗はだめだと考えられているからです。例えば、留年はある意味で、私はその人の人間形成の中でとても大事な部分だと考えています。浪人して大学に入る人は全員が悪いとは思えません。浪人して入って、自分の目標をしっかりと定めて、そこから頑張る人も沢山いると思います。しかし日本では留年をさせません。留年者が増えるとイコールその学校はしっかりと学生の面倒を見ていないと認識されます。それは違い、誰のために大学があるのかという事と、学生そのものがどのような人格なのかという事です。この捉え方が日本と海外では全然違うと感じています。

-新型コロナウイルスが拡大感染する中で この1年間の動き-

今回のコロナの問題では、大学も含めて指導層のパフォーマンスがかなり問われたのではないかと思います。どのような対策を取るか、どのような決断をするのかという事は大きな問題でした。当然大学ですので、最初は学習機会をどうするかという点が論点でした。そのため、私たちは早くから教育の機会を与える形を取ることにし、昨年の4月頃からオンライン授業を開始しました。京都精華大学

は特殊で人文系学部もありますが、芸術系やデザイン系の学部が大半ですので、教員達は学生と一緒に、初めて物事が教えられます。人文系でもゼミでは学生と語りながら教える手法でしたので、対面の授業が一気に実施出来ない状況になったことには、学生側も先生側も抵抗がありました。そのため、まわりに安心感を与えつつ、とりあえず実施してみ、軌道に乗せるという作業は非常に大きな意味を持っていたと思います。やはり、カリキュラムですので遅れを取れば取るほど学生がその分学修機会を失うことになります。このあたりは、出来るだけ学生をサポートし、職員は厳しいシフトの中で学生に画材やコンピューターを送ったり、学生が図書館で頼んだ本を送ったりして、最初は学ぶための環境作りを中心に行動しました。それまで学生は毎日学校に来て長い時間を過ごしていましたが、一部の学生においては自宅のインターネットなどの学習環境は充実していませんでした。この辺りはすぐにサポートしなければいけないという状況でしたので、私達は資金援助を行うことにしました。給付金として、全学生に5万円を支給して、その後コンピューターや機材がない学生には無償で貸与しました。あとは、学生相談室のオンライン面談の機会を作り、担当の先生とも面談できる環境を作りました。先生達はゼミ単位で自分の担当学生と毎週面談が出来るようになりました。

しかしその反面、課題や卒論・卒制を抱えている学生は全くアトリエが使えない状況でした。例えば、石を扱っている立体造形は石を削るような機材がなく学校に行かないと作業が出来ない状況でした。このような状況に置かれている学生達から「学校を使いたい」という声が上がったため、7月頃には1日あたりの学生数を限定して一部実習室などをオープンしました。授業に関してもオンラインがメインでしたが、一部対面で対応を始めました。

日本では学長同士の会議が頻繁に行われます。例えば大学コンソーシアム京都を通して市長と学長達が話をする機会や、定期的にある京滋地区や京阪神地区の学長会議では、情報交換をする機会があります。身近なところだけではなく、全国のレベルでもあります。今年は、やはりコロナに関する話を沢山しました。特に今年1番目立ったのは入試改革です。今年は入試改革が行われて初めての入試実施のため、各大学でどのように入試が行われるかということについては、コロナが無くとも大変な状況でした。新しい入試制度が導入され、今までのセンターが無くなり共通テストという名前が戻ってきたり、AO入試が無くなり一般選抜や総合選抜という名前に変わったりして、非常に入試自体のフレームと時期が変わりました。そのため、夏から後期にかけてはバタバタしている場面が多かった印象でした。その時も学長同士の意見交換で参考になるようなものもたくさんありました。

-オンラインのメリット、デメリット-

オンラインの活用が社会的に拡大しました。オンライン誕生日会やオンライン飲み会はとても新鮮でした。いつも学生達と会う時は外に出てきてもらうことが多いですが、オンラインならば自分の部屋から繋いでいるため、色々知らない部分も見えてきて、面白かったです。

オンライン授業に関しては、普段あまり学校に行こうとしない学生も、オンライン授業には参加していました。オンラインであれば、引きこもりであろうか授業が取れます。そのため、一定層の学生が救われたことはメリットでもあります。しかし、オンラインは段々形式化してしまう部分があり、ずっと集中し続けられないという限界があります。普通の授業なら時々見られていない時にふと気を抜く瞬間はありますがオンラインでは難しいです。私も会議が全てオンラインに変わった時は、目の前の画面上に皆さんが並んでいるため、ずっと見られている感覚でリラックスすることが出来ませんでした。

結果的に、オンラインによりいつの間にか私達の神経の使い方が変わってきていました。人間関係も少し距離があり、手が届かないというデメリットもありましたので、京都精華大学でも後期はどうするかという話し合いをしました。その時は、全てオンライン授業に変えていましたが、10月から88%の授業は対面で行い、12%程度をオンライン授業に残しました。変更した理由は、オンラインの中にずっといると人と人の距離の取り方や注意の仕方、頭の中で分かっているも現実的に実行出来なかったためです。やはり、京都精華大学の学生は社会に触れることによって、自分自身の立ち位置を磨いていくことが重要だと再認識しました。あとメリットとしては、グローバル展開についてです。海外の学生達と一緒に共同授業をする際、今までであれば長距離移動をして初めて出来たことが、オンライン上で出来るようになりました。しかし、オンラインを取り入れることで、日本の大学は対面を基本としていたことが分かりました。オンラインの環境整備とそのためのスタッフが不足していたため、オンライン導入することにより、私達に不足している知識、技術の補充や、求める教育支援人材の内容も変わりました。

もう1点、オンラインを導入することで会議が組みやすくなりました。移動がないため、次から次へと繋いでしまいます。例えば、A会議とB会議とC会議があったとして、それぞれ15分間隔で会議が入ると相当疲れます。時々、2~3時間通して

話した後、すぐに4時間のインタビューが続くことがありました。移動がないから良いと思われていますが違います。同じコンピューターで5分くらい前まで違うURLで入り、終わるとすぐまた別のURLに入るという作業を繰り返していくと全く頭が追いつかなくなりました。オンラインを取り入れることで、移動時間も休憩時間も全く計算しないスケジュールの組み方になりました。後に会議と会議の間隔は調整しましたが、オンラインが導入されることによって、こちらの働き方や休憩管理の仕方などの調整が厳しい面も出てきました。移動時間は、何とも思わなかった時間ですが、意外とリラックスしたり、景色を見たりして、実はリフレッシュしていたということが分かりました。

-京都精華大学のこれまでの変化と今後の取り組み-

京都精華大学は私がちょうど学長になった年、2018年に50年を迎えました。大学としてこれから50年後どうしたいのか。まだ何かを存続させたいのであれば、20年後30年後の社会を見据えた上で学生たちにとってどんな力が必要なのか。やはり、大学として社会にどのように参画していくかということは考えなければいけないと思います。情報化時代になり、情報に振り回されている部分もありますが、確実に今、その方向に向かっています。特に日本を考えた場合、まず確実に人口が減っていきま。そして、労働力が不足する分、どのように補っていくか、どのようにすれば有効に使えるのかを考えていくことが重要だと思っています。

さらに、アジア諸国、アフリカ諸国と日本はどう付き合っていくかを考えることです。このグローバル時代で日本の人口は減りますが、世界の人口(特にアジア・アフリカ)は増えていきます。ヨーロッパがこれまで行ってきた失敗を繰り返すのでは意味がありません。そこを教訓に日本はアジア諸国、アフリカ諸国とどのような関係を作っていくかということが、やはり重要になると思います。

そういった意味もあり、もう一つ新しく学部と学科を作りました。国際文化学部のグローバルスタディーズという学科の中には、共生社会の在り方や、アフリカアジアの文化の視点、あるいは今後のグローバル関係をどう考えるのかという内容の専攻を取り入れています。やはり、この21世紀では、それぞれがグローバル化して海外に行くという話だけではなく、自分が何者かを知ることが重要で、しっかりと自分の足元を見ることが出来る人がグローバルに飛び込んでいけます。しかし、そうではない人はグローバル化に流されるだけになってしまいます。そのため、グローバル化の波が来た時に、自分にとって何を残すべきか、何を廃すべきか、他の人とどの部分を一緒に共同で取り組むべきかということがしっかりと見えないといいなと思ったため、上記のような内容が学べる学部になりました。

あと大きな構造変化に関しては、京都精華大学が出来て以来あまり行ったことがないのですが、大学を卒業するために必要な124単位の内、50単位全てを共通教育にしました。京都精華大学のスピリッツをもう少し広げて、学部の垣根を超える授業を増やしていくことが目的です。今までは、その学部に入ったらずっとその分野のことが教わっていたため、他の学部が何をしているのか分からない状態でした。実はよくあるのですが、どの学部にも似た授業があります。例えば〇〇心理学という科目であれば、学部ごとに設けています。しかし、学部を超えてミックスすることで、学生同士はそれぞれの視点から心理学をどう見るのかが見えてきます。あとは、周りに大学として心理学を一つの枠組みで教えていくということが重要だということも伝わります。そのため、実は元々バババに存在していたものをまとめて、それぞれの学部が持っている基礎学問を共通で出しました。京都精華大学に入ったらには、国際文化学部でもマンガの基礎やデッサンの基礎、あるいは音楽の基礎を学ぶことができるわけです。その結果、基礎を共通化することによって、一つの大きな共同体として京都精華大学を一体化することが期待できます。

もう一つ、私たちの新しい改革の中でこれから1番重要になってくるのはリカレント(社会人の再教育)です。日本ではあまりありませんが、他の国ではよくあります。1単位でも良いです。例えば「この分野だけもう少し勉強したい。」と、社会人でも気づくことは多いと思います。やはり、この部分は大学として学ぶ場機会を提供することは重要だと考えていますので、進めていきたいと思っています。

あとは、インターンシップと社会実践科目を必修にしました。短い期間ではなく、インターンシップに一定期間に行くことで評価するという方法に変えました。こちらを卒業要件にしたことは大きな変化です。

そして、もう少し他学部の内容に興味を持った学生には、マイナー制度も取り入れました。2単位を取るのには誰でも出来ますが、10単位までパッケージで取ることが出来ます。そうすると、卒業する時には自分のメジャーの学部で卒業することになりますが、マイナーの学部の卒業証書も貰えます。例えば、建築を学んだ人がマンガを経由して社会に出ていく時に相当スケッチが上手になっていたり、どの村を調べてもすぐに調査内容をマンガにすることができるようになっていたりして、他学部で学んだことが活かせる機会があっても良いと思ったのです。この点は、京都精華大学で学ぶ大きな利点です。

-派遣利用のメリットとは-

この数年間、大学の人材が多様化してきた中で職種・職位が増えてきています。やはりその中でも、もし派遣や嘱託などがなかったらどうなっていたのかを考えると、今は大学の財政が不安定なところもあり、専任には手を出せない部分があります。どの大学も同じかと思いますが、一旦専任で雇った場合、もし人事が失敗したとしても取り返しがつきません。実は教員もそうですが一定期間お付き合いをしていくということが重要であると同時に、人材派遣は多様な人材の中から自分がピンポイントで必要な人材を選べるという点が大きいと個人的には思っています。

当然ながら大学は大きな共同体として見られているため、会社とは違い、専任であろうか嘱託であろうか派遣であろうか同じ空間に入ると、雇用体系は違いますが、同じファミリーになります。そのため、どのように区別していくのかということも難しい問題でもあります。

その他難しいと感じる点は、パフォーマンス的に派遣の人達はどう関わっていくのかという点です。私もこの20年間派遣関係を見てきた中で、このあたりは難しいと感じています。指示をする際にスタッフは当然ある契約の枠で入って来ていますが、仕事の時はそれだけではなく、どんどん物や要求が変わっていきます。その時どうするべきか。昔利用していた時に、1番難しかったことは指示をする時に毎回毎回キャリアパワー経由で連絡をして新しい指示をすることになり、ルーチンで行うけれども、指示が変わると連絡しなければならなくなりました。しかし、新しい指示は瞬間的に出てくるため、その辺りの柔軟な部分、グレーゾーンな部分、人間関係などの曖昧な部分は残しておいても良いのではないかと思います。派遣は大変合理的に使われているため、その合理性が時々仕事のパフォーマンスと効率を悪くすることがあるということは、私は別途認識しています。

ただし、派遣があることによって私たちは多様な人材をすぐ集めること出来ています。あと、やはりこちらの要求通りに人が派遣されてくるところがメリットだと感じています。自分達で公募して雇うと必ずしも要求通りの人が来るとは限りません。やはり、普通に雇うとそういったところの調節は難しいため、派遣のアドバンテージは沢山あると思っています。派遣で雇って、とても相性が良く、そのまま派遣から嘱託に変わっている人もおられるため、派遣という段階はとても重要だと捉えています。派遣の段階を踏んで、ずっとこの人と一緒に仕事したいと思えるかどうかです。そのため、やはり派遣はこの先もずっと必要なものだと思っていますし、ピンポイントで仕事出来る点は大きなメリットだと思います。

-今後、人材派遣に対して期待すること-

今こちらがお伝えしている人材が全てその通りに来るかということ、そうではないこともあり難しい部分です。人選に時間がかかることもあると思います。皆さんのデータバンク、人材バンクにどれくらいの人達がいらしゃるのか分かりませんが、私達がこれから多様な人材を求めていく中で外国人の人の雇用は重要だと考えています。

やはり、よく苦しむのはこの部分で、国際的な学会を期間限定で行う時は外国語を話す必要があります。その時に、日本人が外国語を話すというパフォーマンス

と、外国人が外国の人と対応するというパフォーマンスでは、やはり違いが出てきます。日本人はいくらその国の言葉が話せても、日本的な視点で見えてしまいます。日本的な真面目なところがあすぎるため、結構海外とやり取りをする過程で負担になってしまう人が多いです。その時に同じ文化圏の人がいると、話が全然違ってくるのではないかと感じています。そのため、日本はプロセスで恐縮に思いつつ、頭を下げながら進めていきますが、場合によっては頭を下げたらやられてしまうこともあります。これからの国際学会や国際的な場では、多様な人材の派遣が必要だと思います。今、人材派遣でそのような取り組みを始めている企業もあります。海外の若い人達を呼んできて、1年間研修をしてもらって、必要な場所に派遣をするという取り組みです。私もそういったところに呼ばれて、講演をした経験もあるため、このような取り組みは結構増えてきています。当然、色々な矛盾が出てくると思いますが、このように次のステップに行った方が、需要があるのではないかと考えています。特に昨年は、たまたまオリンピックが出来ませんでしたが、万博やオリンピックなど、日本では色々な国際イベントが開催され、期待されています。それに反して、日本は国際的になっていない部分があります。国際的なイベントの際に、スタッフを日本人に限定してしまうよりも、色々なスタッフがいた方が円滑に進むのではないかと感じています。

京都精華大学も派遣されてくるスタッフは、国籍問わず日常コミュニケーションが出来れば良いということですので、もっと色々な人がいても良いのではないかと思います。やはりまだ、日本の人材派遣関係は外国人の登録が少ないと感じています。京都精華大学でも27%の留学生がいます。おそらく他の大学でも増えているため、そういった留学生たちも派遣対象であっても良いのではないかと私は思っています。

-これまでのご経歴-

日本に来てちょうど30年です。その前は高校卒業直後から6年ほど中国に住んでいました。専門建築で建築を勉強してから日本に来ました。日本でも最初の10年間は京都大学で過ごして、博士課程終了した後、研究員になりました。2001年から京都精華大学に来ました。これまでは海外に行く事が多く、色々な生活環境を調査して、色々な人と喋る機会がありました。私自身も新しい場所で、どんな人がそこにいて、どんなことをしているのかということを知ることが好きですので、半分趣味で半分は調査・研究として、よく海外に行きました。

その他、これまでの出会いや日本の文化についてもお聞かせいただきました。インタビューの全文はキャリアパワーHPからご覧いただけます。
(<https://www.careerpower.co.jp/capo90/>)

■ Information

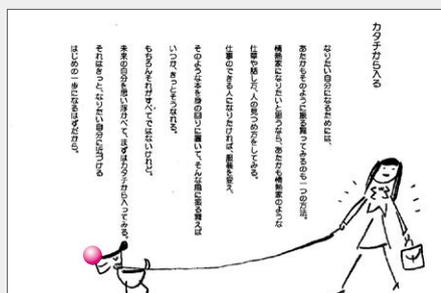
capoバックナンバー



キャリアパワー広報誌のバックナンバーを閲覧いただけます

弊社 HP で過去のインタビュー記事を閲覧いただけます。
67~89 号まで掲載しております。詳しくは弊社 HP でご確認ください。
(<https://www.careerpower.co.jp/capobn/>)
また、紙版のバックナンバーもございます。
ご入用の方はお申し付けください。
075-341-2929

● 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ところ。その想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、その想いを留めてほしい。ずっと変わらぬ想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

Information

嵯峨美術大学・嵯峨美術短期大学図書館 スタッフ企画 展示

各 大学図書館では、スタッフが季節や行事にあわせて、工夫を凝らした展示をしています。
 今回は、嵯峨美術大学・嵯峨美術短期大学図書館の企画展示ブースをご紹介します。嵯峨美術大学・嵯峨美術短期大学では特に展示部門に力を入れておられ、それぞれが得意分野を担当し工夫を凝らして各コーナーを作成されています。



↑ マンガ大賞

2020 年度受賞の作品は美術のノウハウうんちく満載、美大を目指して青春を燃やすスポコン受験物語なので、美大生に読んでほしい!マンガ大賞歴代マンガから、所感があるものも一緒に展示しています。



↑ 働く小説・働く漫画

最近、就職活動関連本を探しに来る学生が多いことから、蔵書の中から「お仕事」をキーワードに小説やマンガを集めて配架しています。



↑ 鏡よ鏡、世界で一番美しいのは...

世界で一番美しいシリーズは表紙も美しく、集めて展示することで学生の注目を引き、貸出の促進を期待しています。



Solution

営業サービス

キャリアパワーご提案サービス<一例>



派遣法、労働法の改正

いい人が採れない

最低賃金 UP

働き方改革

昨今「働き方改革関連法の施行」や「コロナウイルス拡大による BCP 対策」など頭を悩ませておられる企業様も多いと思います。

その悩みを弊社の専門プロ集団が「解決」のご提案をさせていただきます!

業務委託運営サービス

委託の範囲・適正な人員数・委託体制・管理方法等、豊富な実績をもとに最適な運営のご提案をさせていただきます。弊社の長年の経験から更なる効率化のご提案もさせていただきます。パートナーとして御社の生産性 UP へも同じベクトルで考えていきます。
 また働く方にとっても労働者派遣法改正による 3 年の上限については影響を受けず、長期就業も可能となることから業務構築や業務品質の向上は派遣契約よりも格段に上がるサービスとなります。

【実績例】慶應義塾大学、早稲田大学、立命館大学、関西大学、国立国会図書館関西館、大手総合メーカー、大手商社、市役所、公共施設、コールセンター他

無期雇用派遣サービス

現行の他社派遣スタッフを一括で受け入れ、「無期雇用」にて就業させていただきます。派遣元で無期雇用することで就業継続させたい等のニーズにお応えします。長い年月をかけて研修や教育をされたスタッフの方が交代となりますと、また新しい方への研修や教育で多大な労力やコストがかかります。弊社では無期雇用をさせていただくことでそのような労力やコストをおさえ、また労働者にとっても安定した職場の提供に努めております。

【実績例】各大学、企業にて多数

人材業界屈指の事務業務「委託運営」実績を誇るキャリアパワーが「人材活用」のトータルサポートをさせていただきます。

ご機会を頂ければ、弊社のエリア担当者よりご提案等させていただきます。お気軽にご相談下さい。

Support Center News

学術サポートセンター通信 Vol.XVI

分類法：分類記号のしくみ

「本が読みたい」と思って図書館に行ったとき、目当ての本の場所がわからずに諦めてしまったことはありませんか？ 数えきれないほどの本が並んでいる図書館の棚ですが、本の並び方にはある規則があります。今回は、「本の並び方」の基準について説明します。

図 書館の本棚を見渡すと、並べられた本の背に右図のような文字の書かれたシールが貼られていることに気づくはず。これが本を探すときの重要な手掛かりとなるもので、「図書ラベル」や「請求記号ラベル」と呼ばれています。図書ラベルは図書館がその館に合った方法で作成しているものなので、すべて同じ作り方というわけではありませんが、ほとんどの図書ラベルに書かれているのが「分類記号」と呼ばれる数字(右図の2段目)で、本はその番号順に棚に並べられています。

R
014.45

図 1

開
498.6
カ

図 2

0	総記
1	哲学・宗教
2	歴史・地理
3	社会科学
4	自然科学
5	技術
6	産業
7	芸術
8	言語
9	文学

では、その番号とは一体何なのか。

番号——「分類記号」の基準となっているのが、「日本十進分類法」と呼ばれる、日本の多くの図書館で取り入れられている分類法です。「日本十進分類法」では、まずすべての事柄を総記、哲学・宗教、歴史・地理、社会科学、自然科学、技術、産業、芸術、言語、文学の10個に大きく分けて番号をつけています(左図：十進分類法 第1次区分参照)。この10個の大きな分類を第1次区分、そのなかのひとつをさらに細かく分けた分類を段階ごとに第2次区分、第3次区分と呼び、この区分は第6次区分まで設定されています。

まずは第1次区分から見いきましょう。左図(十進分類法 第1次区分)に挙げた10個の分類の項目を確認すると、文学や芸術、哲学、歴史など、見慣れた言葉が並びなかに「総記」というあまり見覚えのない言葉が混じっていることに気づくのではないのでしょうか。「総記」にはどんな内容の本が含まれているのか、確認してみましょう。「総記」の内容を細かく見るために、「0」分類を詳しくしたものが右図：十進分類法 第2次区分です。これによると、「総記」には第1次区分の1～9までのどこにも属さないものが分類されていることがわかります。たとえば、百科事典や新聞、全集といった幅広い分野について書かれたものなど。また、図書館や博物館、読書にまつわる本、パソコンや情報処理など、情報学について書かれた本も「総記」に分類されています。

01	図書館・図書館情報学
02	図書・書誌学
03	百科事典・用語索引
04	一般論文集・一般公演集 雑著
05	逐次刊行物・一般年鑑
06	団体・博物館
07	ジャーナリズム・新聞
08	叢書・全集・選集
09	貴重書・郷土資料 その他の特別コレクション

では、実際に総記に分類されている図書について、先ほど例で示した「図書ラベル」がどんな本につけられている番号なのかを順番に見ていきましょう。図1の「図書ラベル」に書かれている数字は「014.45」です。「0」から始まっているので、「総記」に分類されていることとなります。次に第2次区分(右上図)を確認すると、「01」は「図書館・図書館情報学」に関する本につけられる番号だということがわかりました。ですが、この情報でわかるのは「図書館」に関する本ということだけ。図書館に関するどんな本なのかは想像もつきません。

011	図書館政策・図書館行財政
012	図書館建築・図書館設備
013	図書館経営・管理
014	情報資源の収集・組織化・保存
015	図書館サービス・図書館活動
016	各種の図書館
017	学校図書館
018	専門図書館
019	読書・読書法

そこで、「01」の項目をさらに細分化するために、左図：十進分類法 第3次区分を見てみましょう。この図から「014」には「情報資源の収集・組織化・保存」に関する本が分類されていることがわかります。しかし、「情報資源の収集・組織化・保存」と言われても、何のことを指しているのか、ややわかりづらい感じがしますね。そこで、さらにこのラベルにある「.45」の部分まで、第4次区分、第5次区分と細かく見てみましょう。「014.45」の部分には「一般分類表」という記載があり、注記として「日本十進分類表はここに収める」と書かれています。

つまり、この図書ラベルがつけられた図書はこれまで参考にしてきた「日本十進分類法」だということになります(順を追って、確認していくと右図のようになります)。図書の分類について、もっと詳しく知りたい方はぜひ、この本を探してみてください。

また、図1の一番上にある「R」の文字は「レファレンス」の略で、多くの図書館で「参考図書」として扱われている本によく用いられている記号です。実際に図書館の本棚で本を探してみると、同じ分類番号が付けられているものが複数ある場合があります。そんなときはラベルから大体の場所を見つけたあと、タイトルで読みたい本を探してください。

0	総記
1	図書館・図書館情報学
014	情報資源の収集・組織化・保存
014.4	主題牽引法：分類法・件名標目法 主題分析
014.45	一般分類法 ※日本十進分類法はここに収める

図書ラベルの例として挙げたもう一つについても、細かく見てみましょう。図2を見ると、2段目に数字が入っているので、これが分類記号だとわかりますね。「日本十進分類法」で第1次区分から順番に見ていくと、右図のようになり、この番号が「感染症」について書かれた本につけられていることがわかります。「感染症」つまり、今話題の新型コロナウイルスについて書かれた本にもこの番号がつけられています。また1段目の「開」は「開架」書架の「開」で、開かれた書架、つまり誰でも見ることのできる棚のことです。図2の3段目には「著者記号」としてその本を書いた著者の情報を記載しています。ラベルのどの段に何を記載するかは、図書館によってルールがありますので、利用案内を確認してください。

4	自然科学
49	医学・薬学
498	衛生学・公衆衛生・予防医学
498.6	疫学・防疫・感染症対策

本につけられた「図書ラベル」の仕組みを理解したうえで、「本の並び」を見てみると、新しい発見があるはずです。図書館でお気に入りの一冊を見つけてくださいね。

■ Information

-これまでの経験を活かしながら、更なるキャリアアップを目指します！-

今回は、大阪にあります専門学校の受付業務を行う部署でご就業されている柘植 千聡さんにお話を伺いました。キャリアパワーへの登録のきっかけから現在のお仕事について、休日の過ごし方まで多岐にわたって語っていただいております。



大阪府大阪市
専門学校勤務
柘植 千聡様

「事務仕事をしたい!」そう思い新しい仕事を探し始めた時に、キャリアパワーに出会いました。

まず、キャリアパワーさんに登録したきっかけですが、引越して愛知県から大阪府にきたタイミングで仕事を探していました。引越に伴い、転職先を探していた際にインターネット検索でヒットした求人がキャリアパワーさんだったのがきっかけです。元々「次は事務の仕事をしたい!」という思いがあり、事務関連の仕事を探していたためそのまま登録を決めました。

「フルタイムでしっかり腰を据えて働きたい」という思いから今回の仕事を決めました。

大阪に引越してきて当初、キャリアパワーさんを含め数社同日に登録に行ったのですが、仕事紹介をしていただき、1番最初に就業が決まったのがキャリアパワーさんでした。早く仕事を始めたいという思いもありスピード感のある対応だったことが1番の決め手でした。月の初旬に引越してきてきたのですが、20日頃には就業先が決まりました。このお仕事を選んだ理由は、過去に少しの期間でしたが受付業務の経験があったこと、学生時代に飲食店で接客業務の経験もあったため、元々のスキルを活かすことができるかなと思ったからです。

そして、このタイミングで事務の仕事に転職したかったこともあり、仕事内容に事務的な要素も含まれていたためこの仕事に決めました。あとは、実際に職場を見て環境面でもピッタリだったためです。お仕事探しのポイントとして、職場の環境面はとても大事にしています。

自分自身で調べて試行錯誤しながら業務を進めています。

私の仕事は、受付業務が中心なのですが、その他にも外部とメールのやり取りをする機会があります。メールのやり取りを行う際に文章を作るのがもっと上手になりたいなと思っています。BtoCはないのですが、BtoBでやり取りする機会が多く、立場と状況に合わせた文章を日々勉強しながら業務にあたっています。少しずつですが、スキルが身に付いてると感じています。

対面でお話する際は状況に合わせた対応を心掛けています。

仕事をする上で最も気を付けていることは、対応する際の言葉遣いです。私自身のキャラクターで許されている部分もありますが、状況によっては慎重に対応しないといけない場面もあります。目上の方がいらっしゃる時や学生さんが質問に来た際など、声のトーンや雰囲気、言葉遣いなども状況に合わせて対応を変えています。おかげさまで学生さんとも仲良くなりました。

休日は、ジムやネイルなど自分磨きに時間を使っています!

今はスマートフォンのゲームとジムにはまっています。フィットネスジムは、コロナ禍で一時期閉まっている時もありましたが、営業を再開した際に契約をしました。3日に1回くらいの頻度で通っています。主に行うトレーニングは有酸素運動を30分程度、無酸素運動を1時間程度、有酸素運動を20分程度、ストレッチを10分程度です。いつもトータルで2時間程度はジムに滞在しています。体脂肪率が2か月で4パーセント減りました!!

あとは、ネイルやセルフエステも趣味の1つです。ネイルは絶対に月に1回は行きます。セルフエステは、自分で機械を使って体をほぐすものなのですが、こちらにも通っています。仕事柄、自分磨きには力を入れています。他には昨年の冬にお菓子作り用のオープンをプレゼントで買ったのですが、休日はお菓子を作って過ごすこともあります。休日は自分のためになっぶり時間を使っています。

キャリアパワーの働きやすい環境作りに魅力を感じています。

キャリアパワーさんの魅力は営業担当のスピード感のある対応です。質問をしたらすぐに返ってきます。連絡をしたら、電話かメールで必ず返ってきます。当たり前のことかもしれませんが、困りごとがあった際に「どうしたら良いですか?」と質問を投げかけたらすぐに返事をいただけるのでも助かっています。あとは女性に優しい制度が整っているところですね。こちらも当たり前のことかもしれませんが、産休や育休などもしっかり取れるところは魅力の1つです。

オンラインセミナー

■ Information

キャリアパワーに登録されている方に向けて、オンラインセミナーを定期開催しています

□ これまでの開催テーマ

<p>【Excel講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ショートカット、置換、COUNTIF ・IF、書式設定 ・条件付き書式、VlookUp ・グラフ作成 ・ピボットテーブル ・マクロの基本講座 ・ブルダウリスト ・印刷設定、ブックの保護、パスワードのかかけ方 ・オートフィルタ(並び替えと抽出) ・知っているとな便利関数 (ROUND/MAX/SUMIFなど) 	<p>【Word講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文字入力・書式設定・印刷設定 ・文章レイアウト(段組み/インデント/箇条書き) ・表作成 ・差し込み印刷 <p>【PowerPoint講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・画面切り替え、アニメーション、スライドショー <p>【今さら聞けないシリーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Zoom(基本操作、アカウント設定) ・LINE、Instagram、Twitter、YouTube ・ビジネスマナー ・電話対応など
--	--

毎週火曜日と木曜日の週2回、登録スタッフの皆様に向けてオンラインセミナーを開催しております。回を追うごとに、参加者も増えており、キャリアアップにつながると非常に好評をいただいております!!
開催情報は、メールにてお知らせをしております。
皆様、お気軽にご参加ください。

● 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、また社内監査を行ないながら、派遣契約内容を改めて見直し、法令の遵守が出来ているかの再チェックを行なっています。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頂ける様、活動を行なってまいります。

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	TEL.03-6895-2929(代)	FAX.03-6895-2911	発行 株式会社 キャリアパワー
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	TEL.06-6346-2929(代)	FAX.06-6345-1268	
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	TEL.052-563-2929(代)	FAX.052-563-3511	企画/制作 株式会社 キャリアクリエイティブ
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843-2 日本生命京都ヤサカビル 4F	TEL.075-341-2929(代)	FAX.075-341-3828	
滋賀：〒525-0037 滋賀県草津市西大路町2-5 Nビル5F	TEL.077-516-2929(代)	FAX.077-516-2930	株式会社 キャリアクリエイティブ 2021.5.15発行
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.075-344-6776(代)	FAX.075-344-6780	