◆講義⑤〔図書館における多文化サービスと社会的包摂〕への質問◆

質問１

館長や職員の異動などもあるかと思うが、「熱意の引継ぎ」がどのように維持できているのだろうか。資料購入方法やイベントの多彩さについて、職員の理解がどのように得られているのか。逆に自主的にアイデア出しや実行に移す職員が多いとして、どう育成されているのか。また、韓国や中国から来たスタッフは正規の職員か。業務は職員として全般を担っているのか、何かに特化しているのか。人員の募集や雇用はどのように行っているのか。

回答１

ご質問いただきまして、誠にありがとうございます。

大久保図書館の多文化サービスは、最初は何もないところから手探りで始め、多くの先達の皆様方のご指導とご鞭撻のもと、そして試行錯誤と紆余曲折を重ねながら、今のスタイルができあがりました。もったいないお言葉ですが「熱意」というものがあるのであれば、それは長い年月をかけて、日々の現場での戦いから自然に備わったものであり、「引継ぎ」は維持できているものと考えます。

斯様な環境にありますので、資料の購入方法やイベントに関しましても、職員は理解ができております。アイデア出しや実行に移す職員も、特別に育成をしたわけではなく、自然な流れで生まれています。

さて、韓国、中国出身のスタッフについてですが、非常勤にあたります。業務はおもに接客、配架、書架整理等、基本的な業務を担うと共に、母語に関する事業においては、積極的に携わっています。人員が必要な際には、募集の情報を公開し、応募をされてきた方を面接した上で、採用させていただいております。