

1. 国立大学図書館協会・人材委員会（以下、「委員会」という。）は、平成15年度に設置されていた国立大学図書館協議会・研修事業特別委員会の活動¹⁾を引き継ぎつつ、「国立大学図書館が一層合理的な運営を展開し、利用者の期待に応えるサービスを提供し続けていくためには、各大学が必要とする人材の確保ならびに計画的な養成と配置がますます重要になってきた。従来からの懸案事項をあらためて検討すると共に、優れた図書館職員を継続的に確保できるようにするためにどのように対処していくべきか、問題点を整理し対応策を検討する。併せて、協会として実施することが望ましい研修事業を企画し実施する。」として平成16年度に2年間の時限で設置され、その事業内容は次の2項目である。²⁾

(1) 国立大学の図書館職員の採用（中途採用を含む）養成、能力開発、処遇等、人に係る問題点を検討・対応策の検討

(2) 国立大学図書館協会として実施することが望ましい研修事業を企画・実施

2. これを受けて、構成員12名が採用班、人材育成班、処遇班に分れ、班の活動を中心として検討を進めてきた。³⁾以下、3年間の活動経過を班別に整理した。

2. 1. 採用班

2. 1. 1. 採用（新規採用・中途採用）

新規採用については、当初採用方式が問題となった。国立大学法人化に伴って国立大学職員の採用に当たって従来の国家公務員採用試験の適用外となったためである。この図書館職員の新規採用については、当初人材委員会に「採用試験小委員会」を設置し検討した結果、国立大学が国立大学協会とは別組織で検討・実施したことに倣い、統一実施の方向で対応することとした上で、実行方法については、国立大学図書館協会（以下、「協会」という。）とは別に設置する「国立大学法人等職員採用図書系専門試験統一準備委員会」（以下、「準備委員会」という。）において更に検討することが適切であると提案した。国立大学が採用試験を実施する7地区と同じ7地区の国立大学附属図書館の代表者からなる準備委員会において協議され、二次試験において図書系職員を対象とする専門試験が実施されてきている。

ただし、「採用」を当該附属図書館の職員としての新規雇用あるいは異動の結果としての新規受け入れと捉え、新規卒業者を対象とする上記の試験とは別に、外国人職員の採用、中途採用、他職種からの異動（あるいは他職種との人事交流）、他大学等との人事交流などの課題が残っている。これらを検討する前提として正規職員と外部委託職員等の業務範囲を調整し明確にすることが大きな課題である。ただし、国立大学附属図書館（以下、「附属図書館」という。）⁴⁾の規模や役割、大学図書館に対する考え方の相違、多様性から、具体的な提案が実際には困難となっている。

2.1.2. 大学図書館の人材像

一方、附属図書館ではどのような職員を念頭に置いて人材を確保していくべきかを整理し提案するために、採用班で検討を進めた結果、対象を国立大学に限定しない、「大学図書館が求める人材像について-大学図書館職員のコンピテンシー-(検討資料)」⁵⁾を作成した。これは、「仕事上の役割や機能をうまくこなすために個人に必要なとされる測定可能な知識、技術、能力、行動その他の特性のパターン」⁶⁾と定義されるコンピテンシーに着目して、「(大学図書館員が)職務を遂行するために必要なコンピテンシーとその行動特性を列挙したリスト(である)コンピテンシー・モデル」⁷⁾として現時点でまとめたものである。なお、大学図書館の規模や役割、大学図書館に対する考え方の相違から適用範囲等が大学によって異なることが想定されるほか、今後の大学図書館環境の変化に伴って適宜見直しが必要であることは言うまでもない。

2.2. 人材育成班

職員の能力向上を目指して、人材育成班では主に研修について検討し、いくつかの新規事業等を提案し、また実施した。

2.2.1. フレッシュ・パーソン・セミナーの地区での開催

現行の大学等の教育機関における図書館員養成課程のカリキュラムが必ずしも大学図書館職員を想定したものになっていないことから、新規採用職員を対象として大学図書館活動に関する初任者研修を実施することが欠かせない。このため各大学では従来からこれに対応してきたが、講師の確保や実施体制上の問題から大規模大学を除けば個々の大学での実施が困難になってきた。このような事情からプログラム案を提示して協会の定める9地区協会で実施することを提案した。その結果、一部未実施の地区があるものの、地区の特徴に応じて公私立大学をも交えて共同で実施する方式が定着しつつある。

2.2.2. マネジメント・セミナーの開催

毎年開催される協会総会の前後に附属図書館の管理職を対象として附属図書館経営上の課題について議論し検討する機会を提供するマネジメント・セミナーの開催を提案し、平成16年度から開催してきた。初年度の平成16年度は、新任の事務系管理職を主対象としたが、新任か否かを区別する必要がなく参加の是非はテーマ次第で決めたいという意見や、参加した館長から正式参加の希望があったことから、平成17年度からは新任か否かは問わず、また館長も対象に含めて附属図書館の経営上の課題をテーマに取り上げて実施している。現在、平成19年度の実施を準備している。今後、プログラム、運営体制・方式に調整を加えて更に開催の効果を上げることが望ましい。

2.2.3. 海外派遣

職員の能力開発のために海外での研修機会を再開することと図書館活動の国際化に対応する準備の一環として、アメリカ合衆国のイリノイ大学モーテンソンセンターで開講するAssociates Program(約8週間)と10日程度の短期研修の実施を提案し、「田嶋記念大学

図書館振興財団」からの助成を受けて平成１７年度から３年間の限定で実施中である。

なお、併せてこの事業を実施するために必要な「海外派遣者選考委員会」の設置等を人材委員会で検討・提案し、設置された。

２．２．４．能力開発体系の調整

大学図書館においては、その目標とする事業を実現するために不可欠な人材に関して、採用班でまとめた「大学図書館が求める人材像」に沿って各館で求める人材の能力範囲をと現有職員とのギャップを埋めるために、現有職員にどのような能力開発を実施・対応していくかが問われる。その際に、職員が自らその目標とする図書館員像を定めるのに対応して、附属図書館としては必要とする能力範囲との調整やレベルアップのための計画的な活動を推進していくことが重要である。そのため、職員には職業人として自己啓発について責任を持って継続的に行うことが期待されるのは当然として、大学図書館においてもニーズに合わせて能力開発機会を提供することが欠かせない。

人材育成班では、「大学図書館関係の研修イメージ」を作成し、現行の研修事業を洗い出すと共に、不足していると思われる新たな研修事業案をまとめた。この検討の経過において、協会あるいは地区協会が実施すべき事業として、前述のマネジメント・セミナー、海外派遣事業、フレッシュ・パーソン・セミナーを提案したところ、いずれも採択され実施されてきた。

なお、協会が実施してきた国立大学図書館協会シンポジウムについては、国公立大学図書館協力委員会が実施し始めたシンポジウムと狙いやテーマ等が重なることから、国立大学固有のテーマがあるなどのケースには例外として協会が開催する余地を残しつつ、国公立大学図書館協力委員会の活動に合流することとした。

また、この検討の過程で、既に実施されている他の団体等の能力開発事業の一部に対して、協会から要望を行うことが必要と認められた事項について、当該機関と協議を行った。

このほか、国立国会図書館から協会に対して「国立大学図書館協会シンポジウム」について意見聴取の申し出があったことから、委員長が対応した。^{８)}

２．２．５．平成１８年度国立情報学研究所教育研修事業国際シンポジウムへの協力

国立情報学研究所が主催し、広島大学、大阪大学、東北大学の各附属図書館が共催して、協会が後援した「求められる図書館サービスとスタッフ・ディベロップメント」と題された当該シンポジウムの企画に人材育成班が参画した。

２．３．処遇班

附属図書館職員の処遇が検討課題であったが、急激な環境変化の中で意見の集約が困難であり、検討が進まなかった。

２．３．１．私立大学図書館職員の処遇調査

平成１６年度に私立大学図書館を対象に処遇を含めた図書館職員の位置付けを探るためにサンプル調査を実施した。その結果は平成１７年度の総会ワークショップで発表してい

るが、多くの私立大学において図書館職員としての位置付けがなされなくなっている状況が増加していることや、採用時点においても、またその後の異動においても専門職としての処遇がなされていない傾向になりつつあるとの意見が多かった。

2.3.2. 国立大学の情勢

前項について国立大学の法人化後の動向を観察すると、国立大学の定員削減に伴う図書館正規職員の削減、図書館職員の採用枠や固有処遇枠の撤廃、異職種との人事異動の増加など私立大学と同様な事態が徐々に進行している。同時に、図書館正規職員と外部委託や有期雇用職員等との業務分担の見直しが進んで、全体としてはある種の混乱状態にある。処遇とはこれらの状況を反映するものであることから、処遇を検討し対応案を提案することを難しくしていると考えるに至った。

3. 国立大学図書系幹部職員の人事制度に関するワーキンググループ

平成18年11月28日付け国大図協第18-55号をもって人材委員会への設置が理事館に通知されたこのWGでは、幹部職員の人事異動について国立大学協会長への要望書案を作成し、平成19年2月15日付の文書によって協会会長に報告した。⁹⁾

4. 学術情報系職員との連携

このことは、いわゆる電子事務局構想担当者と附属図書館とが学術情報部等の組織に統合される例が多くなってきたことに伴い、第53回総会ワークショップで提起されたことに対応して人材委員会に問題の整理と対策の提案が要請されたものである。

論点の整理を一部の学術情報部長に依頼したところ、業務対象・内容の共通性の低さ、コンピテンシーの非共通性等から採用、異動や能力開発を広く協同して進めるのには障害が多く、得られる利点が少ないとして否定的な結論となった。当委員会としてもこの結論に同意することにしたい。

5. 人材委員会の今後

5.1. 人に関する委員会の常設

附属図書館の“ヒト”に関して未解決の課題や継続的に担当すべき事業があること、今後も新たな問題が発生しうることから、人材委員会を常置化することを提案する。

5.2. 海外派遣者選考委員会との関係

海外派遣者選考委員会については、2.2.3.で述べたように人材育成班が事業を提案しまたその実施準備を担当したこと、以前実施された海外派遣事業の運営体制を手本としたことから、他の委員会とは独立して設置される一方で人材委員会と同一構成員から成り実際には一体的に運営されてきた。委員会運営の経過とから見て、海外派遣者選考委員会を人材委員会に吸収しかつ従来の審査専門委員会は人材委員会の内部組織に位置付ける

ことが適当と思われる。特に、現在理事会に提案している海外派遣事業の延長が実現すれば、上記のとおり両委員会の統合を求めたい。

注 1) 「平成 15 年度研修事業特別委員会活動経過報告」(平成 16 年 5 月 21 日)

2) 「人材委員会設置要項」(平成 16 年 7 月 1 日 第 51 回総会)

その後、平成 18 年 6 月 29 日開催の第 53 回総会で、設置が 1 年間延長された。

3) 各時期での審議経過、提案、実施内容は、平成 16 年度秋以降の理事会、総会に提出した報告を参照。

4) 国立大学の中には、法人化後に「附属」を取り単に「図書館」とする大学や、附属図書館の名称を他の名称に変更した大学もあるが、ここでは大多数が使用している「附属図書館」とした。

5) 「大学図書館が求める人材像について-大学図書館職員のコンピテンシー-(検討資料)」(人材委員会 平成 19 年 3 月)

6) 7) *ibid.* p. 1 「1. 背景・経緯」

8) 柴田正美, 岩崎れい, 松井純子, 枝元益祐 著「図書館職員を対象とする研修の国内状況調査」2005. 8 (国立国会図書館「図書館調査研究リポート」No. 5) 第 2 章 5

9) 「要望書 - 図書系幹部職員の人事制度の整備について」平成 19 年 2 月 26 日