

平成19年 2月

国立大学協会
会長 相澤 益男 殿

国立大学図書館協会会長
東京大学附属図書館長
西郷 和彦

要 望 書

- 図書系幹部職員の人事制度の整備について -

各国立大学法人においては、国立大学協会が果たす大きな役割のもとで、さまざまな改革に取り組まれておられます。国立大学図書館におきましても、図書館の財政基盤の確立や学術情報基盤の充実などに鋭意取り組んでいます。このような改革への取り組みにおいては、館長のリーダーシップのもとに図書館経営に携わる幹部職員の役割が大変重要と考えています。

法人化後の国立大学法人における幹部職員の人事交流については、「国立大学法人化後の幹部職員の人事交流について」(平成15年11月12日 貴協会総会了承 以下、「総会了承」)に基づき実施されてきました。

しかし、法人化後3年が終了しつつある現在、図書系幹部職員人事を巡っては、以下の点が課題となりつつあります。

1. 平成19年3月から平成21年3月にかけて定年退職時期を迎える図書系幹部職員は在職者の四割を超えている。図書系は学内の他の職種に比べて絶対的人数が少ないことから、各大学の判断を基本にしながらも個別大学の枠を超えた範囲の中で適任者が引き続き確保されなければ、今後の大学図書館経営、ひいては大学等における学術情報基盤の整備に与える影響は少なからざるものとなる。
2. 図書系幹部職員については、大都市圏(東京地区、近畿地区)ブロックではポスト数以上に幹部職員登用希望者が存在する。したがって幹部登用面接等により形成された幹部登用候補者名簿登載者等も豊富であるが、その他のブロックでは幹部職員登用希望者が少なく、候補者名簿登載者も少ないというブロック間の状況格差が顕著である。

現在の幹部職員人事交流制度の基本となっている「総会了承」では、法人化後の人事交流について、「承継幹部職員の人事の動向を勘案しつつ、中・長期的観点から連携・協力の在り方を検討する」とされているところであり、下記の点についてご勘案いただき速やかな検討を要望申し上げる次第です。

記

1．全国的な視点からのブロック内での人事交流システムの確立

各ブロック内での体系的な人事交流は幹部職員のキャリア形成に必要と考えられます。全国的な視点からのブロック内における体系的な人事交流システムの検討をお願いします。

2．ブロックを超えた人事交流・登用についての連携・協力のルール化

図書系幹部職員の確保・育成は、貴協会総会了承事項で述べられているブロック単位を基本とした人事交流の枠組みだけでは対応できない課題を含んでいます。

そのため、文部科学省出身者以外の全国異動希望者の活用を積極的に進めることが必要ではないかと思われまます。図書系幹部職員の人事交流・登用については全国的な視点からのブロックを超えた連携・協力のルール化の検討をお願いします。

なお、この連携・協力の枠組みに幹部職員にとっては課題の残る再雇用制度を関連づけて検討をお願いします。