

国立大学図書館協会 人材委員会によるインタビュー調査

東北大学附属図書館
北村明久

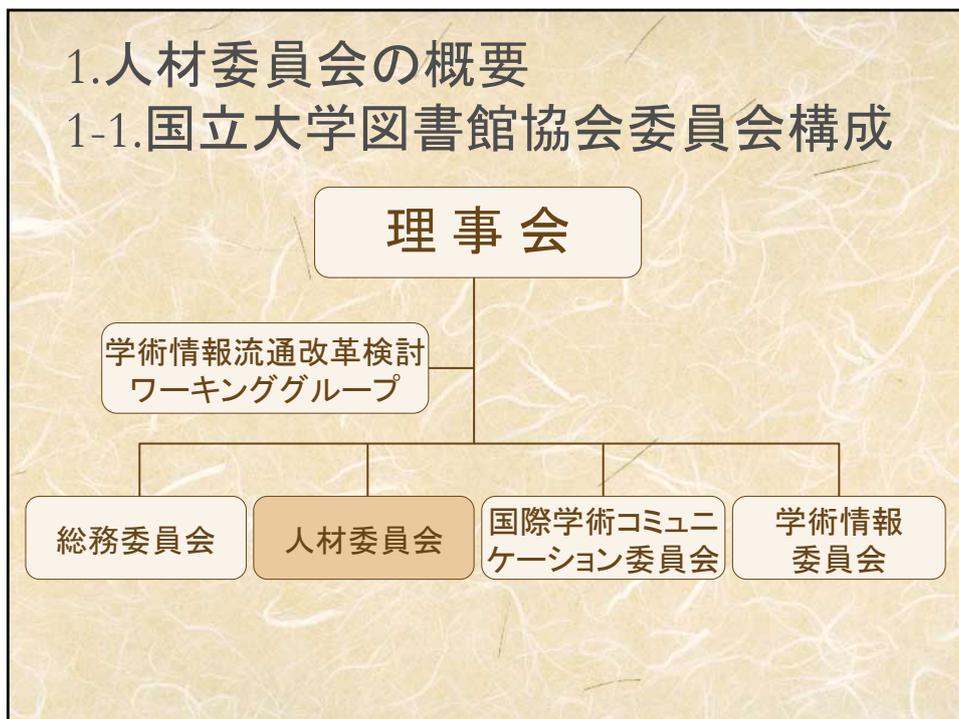
2008年度国立大学図書館協会シンポジウム
図書館職員としてのキャリア形成を求めるあなたに—望まれるキャリアパス制度をめざして—
2008年12月2日(火)京都大学百周年時計台記念館国際交流ホール
2009年1月15日(木)東京大学総合図書館大会議室

本日の内容

- 1. 国立大学図書館協会・人材委員会の概要
- 2. インタビュー調査の概要
- 3. インタビュー調査の結果
- 4. インタビュー調査のまとめ
- 5. 図書館(職員)に求められているもの

1.人材委員会の概要

1-1.国立大学図書館協会委員会構成



1.人材委員会の概要

1-1. 人材委員会の役割 (設置要項抜粋)

1. 目的

国立大学の図書館は学術環境および経営環境の変化に伴い、一層の利用者サービスの高度化と効率的な運用を求められている。これらの要請に応えるため、人材の計画的な育成、処遇などの諸課題に対処し、優れた図書館職員の継続的な確保に向けて検討する。

2. 事業内容

- (1) 国立大学図書館職員の資質向上のため能力開発事業を企画・実施する。
- (2) 国立大学図書館職員の処遇に関する方策の立案を行う。
- (3) 大学図書館が求める人材像について検討を行う。
- (4) その他、人材の確保に関する事項の検討を行う。

1-2.人材委員会の構成



1-3.人材委員会今年度の活動(1)

人材育成事業グループ

- ① 平成20年度シンポジウムの準備を行う。
- ② 平成20年度マネジメント・セミナーの準備を行う。
- ③ 平成21年度以降の海外派遣事業計画を検討する。
- ④ 他機関が実施する研修事業との連携を図る。
- ⑤ 研修事業に関する調査を実施する。

1-4.人材委員会今年度の活動(2)

人事政策デザイン・グループ

- ①国内大学インタビュー調査
- ②海外大学図書館の事例調査
- ③キャリアパスモデルの作成
- ④図書館職員の採用・育成に関する人事的
方策の検討

2.インタビュー調査

2-1.調査の目的と方法

- ・キャリアパスモデルを検討するにあたり、図書館職員の採用、育成、処遇等の多様化する実態について具体的、多面的に把握する。
- ・図書館関係者以外に人事担当者などにもインタビュー調査を行う。
- ・特に大規模以外の大学について調査する。

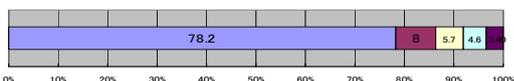
<図書館職員に関するトピック>

- ・図書館事務組織の改編
- ・図書館常勤職員の減少
- ・専門性を有する人材の育成・確保
- ・図書系職員の位置付けの多様化
- ・中途採用の実施
- ・業務委託等の導入

国立大学図書館管理運営等の課題

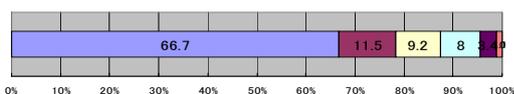
出典：2006年度学術情報基盤実態調査結果報告

組織・人事面



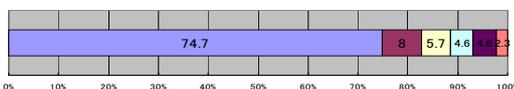
- 専門性を有する人材の養成・確保
- 職員キャリアパスの確保
- 専任館長、教員、専任職員の確保
- その他
- 非常勤職員・外部委託職員の活用
- 特になし

経費面



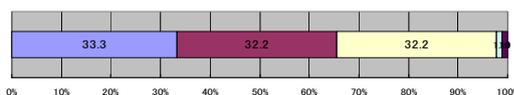
- 外国雑誌・電子ジャーナル購入に係る経費の確保
- 図書購入に係る経費の確保
- 図書館施設設備に係る経費の確保
- 図書館経費の学内共通化の推進
- その他
- 外部資金の獲得

設備面



- 資料収蔵スペースの狭隘化の解消
- その他
- 自動化のための施設整備
- 閲覧座席数の確保
- 資料保存・劣化防止のための環境整備
- 特になし

運営・サービス面



- 大学図書館の位置付けの明確化
- 利用者サービスの向上
- 電子情報の提供・保存環境の整備
- 情報リテラシー教育の充実
- その他
- 社会・地域との連携の強化
- 特になし

2-2.調査項目

1. 図書館の位置付け
2. 図書系の人事上の位置付け
図書系の有無, キャリアパスモデルの作成等
3. 図書系職員の現状と課題(下記4~7を除く)
4. 図書系職員の採用
5. 図書系職員の育成
6. 図書系職員に求められる役割・資質
7. アウトソーシング
8. 認定資格制度

2-3.調査実施大学図書館の概要

大学	区分	学部	研究科	学生	図書館	蔵書数 (千冊)
A大学	国立(C)	3	3	5,000	2	497
B大学	国立(C)	4	5	5,100	2	738
C大学	国立(B)	6	7	10,600	2	1180
D大学	国立(C)	2	4	4,500	1	815
E大学	国立(B)	6	5	9,400	4	1050
F大学	公立(C)	4	6	6,800	3	1695
G大学	私立(D)	1	1	800	1	93

2-4.対象者

大学	対象者	備考
A大学	人事担当部長, 図書館担当事務長	
B大学	人事担当課長, 図書館担当課長	業務委託実施
C大学	図書館長, 学術情報系部長, 図書館担当課長, 人事担当副課長, 同主査	職員公募実施 事務組織改組
D大学	人事担当者	
E大学	学術情報系部長	職員公募実施 事務組織改組
F大学	人事担当者	業務委託実施
G大学	図書館担当室長	資格認定制度

3. インタビュー調査の結果

3-1. 図書館の位置付けについて

(1) 位置付けの見直しを実施

・B大学:

- ① 図書館と情報センターを統合し新組織に再編
- ② 本館, 分館を廃止し同列の位置付け
- ③ 事務組織は従来どおり

(2) 事務組織再編を実施

・C大学: 学術情報系部の1課となる

・D大学: 事務局の1グループとなる

・E大学: 学術情報系部の2課相当となる(更に継続して再編が行われた)

3-2. 図書系の人事上の位置付け(1)

(1) 職系の有無

・A大学: ① 現在は事務系とは別系列。

② 図書館業務に関心のある一般職員の配置でまかないたい。

③ 図書系のみ処遇の差をつけるのは難しい。

・B大学: ① 図書系職員定数は維持されていると聞いている。

② 今後は処遇の問題もあり, 一般職員が配置される可能性もある。

③ 段階的に業務委託を導入。

・C大学: 事務系とは別系列。

・D大学: 処遇, 給与とも一般職と同じ。

・E大学: 事務系とは別系列。

・F大学: 法人化以後, 事務系職員と同様, 図書系職員も自治体派遣職員に替わり, 大学固有職員の採用, 配置を進めている。

3-2. 図書系の人事上の位置付け(2)

(2) キャリアパスモデルの策定

- ・A大学: ①キャリアパスモデルを検討する段階に至っていない。
②現状の図書系職員のキャリアパスは限られている。
- ・B大学: ①現在方針はない。
②図書館職員としてだけでなく、大学職員としてのキャリアパスモデルも前提に考える必要あり。
- ・C大学: ①キャリアパスモデルを検討する段階に至っていない。
②図書系職員が図書系以外の仕事を経験できる人事システムの構築を検討したい。
③図書系職員にも庶務・会計を経験してもらい、人事配置の可能性を広げたい。
- ・D大学: ①一般職のキャリアパスモデルを策定済み。
②図書系も一般職に順じて実施する。
③各セグメント内に専門性を有するキーマンを育てるキャリアパスの制度設計が課題。
- ・E大学: ①事務職員のキャリアパスモデルを策定済み。
②図書系職員は施設系とともに専門職員として一般職員とは区分されている。
③採用後概ね9年までの間に他職系を経験させることを明記。

3-3. 図書館職員の現状

- ・A大学: 年齢構成がアンバランス。本館、分館間の人事異動のみ。
- ・B大学: ①パート職員雇い止めにあわせ、2007～2009年度の3年計画で業務委託を導入。
大学職員26名⇒大学職員11名＋業務委託13名
②目録業務は図書館職員の基本: 遡及入力等は職員、新規受入分は委託。
③20歳代の職員が不在。
- ・C大学: ①専任職員18名、非常勤8名、派遣職員6名。
②地元出身者が少なく、他大学へ異動する者も多い。
③年齢構成がアンバランス。人事異動等で苦慮。
- ・D大学: 図書館職員11名。一般職員も含まれている。
- ・E大学: ①非常勤職員を派遣職員へ振替るよう要請されている。
②年齢構成がアンバランス。人事異動等で苦慮。
- ・F大学: 専任職員5名＋常勤契約職員2名＋非常勤契約職員12名(本館)
- ・G大学: 専任職員11名＋ボランティア1名

3-4. 図書系職員の採用

- ・A大学: ①一般事務試験合格者の中から図書系の仕事を希望する人を配置する。全学的な職員数が限られており、図書館業務のみの職員では組織の維持の柔軟性に欠ける。
②図書系職員はゼロにはしないが、中核となる人材を計画的に採用し育成していくしかない。
- ・B大学: ①数年間新規採用ゼロ。
②業務委託計画実現後、専門試験の合格者を採用したいが、一般職員が配置される可能性もある。
- ・C大学: ①係長を公募。館内、地区内に適任者なし。書類審査のみでなく小論文の提出を課した。
②部内の職員を融通し図書系職員として振替予定。
③人材活用、キャリアパス構築の面から特定の専門領域に縛られない採用を考慮する必要があると考えている。(人事担当)
- ・D大学: ①退職者が出ないと新規採用できない。
②想定外であるが来年度図書系職員1名を新規採用予定。
③なぜ図書系職員を採用する必要があるのかビジョンを明確にするよう図書館に要請している。
- ・E大学: 係長を公募。館内、地区内に適任者なし。
- ・F大学: 契約職員を採用

3-5. 図書系職員の育成(1)

- A大学: 図書館業務に限定せず他部局の仕事も経験してもらい大学職員として育成していく予定。
- B大学: ①一般職の職員が多く職員育成は重要な課題。
②可能であれば地域内の他機関と人事交流を実施したい。人事交流でなくとも、短期間(1年未満)の实地研修でもよい。
- C大学: ①図書系職員は図書館のみにいては駄目。
②他部局(特に学務, 会計)を経験できるようにしたい。時間の流れの違いを知ってほしい。
- D大学: ①今後大学職員はそれぞれの職系が専門を持った職員の集団であるべきであり、図書系についても同じテーブルの上で育成していく。
②図書系職員にも他部局の仕事を経験してもらおう。
③自己啓発制度を導入済み。
④できるだけ部局横断的なプロジェクト・チームを設け業務遂行にあたっている。
⑤他大学と人事交流を促進したい。

3-5. 図書系職員の育成(2)

E大学: ①キャンパスが分散しており, 研修で人材を育成するしかない。

②基礎的知識の習得を目的としたカリキュラムの作成を検討中。

F大学: 現在, 法人全体の育成プログラムを検討中。

G大学: ①OJTに力点を置いている。

②この実績が実り, 大学内で図書系職員の力量が認められている。

③最近ITを主体とした育成を行っている。

3-6. 図書系職員に求められる役割・資質

・A大学: 経営力の獲得

・B大学: ①おとなしい職員が多く。外部に積極的にアピールできる能力が必要。

②利用者サービスを念頭に置き, 利用者サイドに立って考える。

・C大学: ①情報リテラシー教育支援など図書館職員はアクティビティが高いサービスを行っているのに外部の人に理解されていない。PR, 説明が下手。

②外から図書館を見直すこと。業務委託可能な仕事のみをしていると業務委託されてしまう。

③専任職員の役割は将来を考え検討すること。専門性を高める努力。プライドを持つ。

・D大学: ①図書館職員の役割を明確にすること。

②図書系の専門性を発揮できる仕事を考えること。

③図書館職員間で目的, 目線を共有し, 一体的に取り組むこと。

・E大学: 図書館の仕事を学内に訴えていくこと。

・F大学: 学修支援, 地域還元, 学術情報の発信。

3-7.アウトソーシング

- ・A大学:現在は考えていない。いずれ検討することになると思う。
- ・B大学:①サービス系, 受入系, 目録系の順に計画的に業務委託を行っている。
②一部の業務については委託すべき範囲を検討中。
- ・C大学:①図書館職員の減員が加速するようであれば, 措置が必要な業務についてはアウトソーシングをする。
②図書館にとってコアとなる業務は残す。
- ・D大学:①すでに調査済みでいつでも導入可能である。ただし, 今は導入すべき時期ではない。
②アウトソーシングは万策尽きたときの最後の手段である。
- ・E大学:再雇用者の任用。

3-8.認定資格制度

特定非営利活動法人医学図書館協会ヘルスサイエンス情報専門員制度について(G大学)

(意義)

- ・専門職集団にとって資格取得を目指すことにより資質向上が図られる。

(概要)

- ・米国のMLAのポイント制度を参考に制定。2004年開始。
- ・NPOを立ち上げ制度化することを目指した。
- ・初級・中級・上級の3段階。中級・上級は資格取得後5年間有効であり, 更新が必要。

(実績)2008年1月現在 資格取得者合計176名(初級:75名, 中級:37名, 上級:64名)。

* 国立大学図書館協会中国四国地区協会事業「図書・学術情報系専門員」資格認定

4. インタビュー調査のまとめ

- ・事務組織再編は終わらない。
- ・図書系の職種は確保されているが、必ずしも図書館職員として図書系職員が採用または配置されるわけではない。
- ・図書館の必要性が認められれば人的措置を得られる可能性がある。
- ・図書系のキャリアパスモデルの作成例は少ない。
- ・図書系職員の育成の一環として他部局の仕事を経験することが重要と考え、キャリアパスの一部に組み込むことを検討している大学が多い。
- ・図書館職員の年齢構成のバランスが悪く、人事異動に苦慮している大学が多い。
- ・アウトソーシングの導入を検討することになると考えている大学が多い。
- ・図書館の活動について思っている以上に知られていない。認知されていない。
- ・図書系職員は自己研鑽に努める必要がある。
- ・図書館の役割、専門性を明確にする。

4. 図書館(職員)に求められていること

<ガラパゴス化の回避>

- ・図書館の役割を明確にする。
- ・図書館の役割をアピールする。
PDCA
- ・図書館の機能を発展・充実させるため、教職員・学生と協働する。
大学教育力の強化と質保障 学士力
- ・図書館職員として資質の向上に努める。

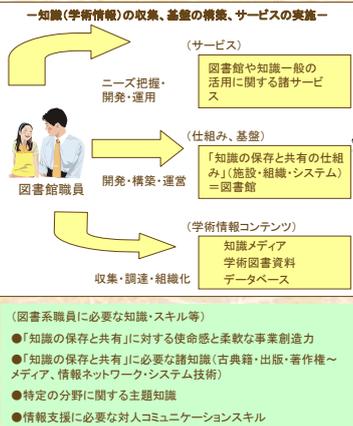
大学における図書館職員の役割と目的(現在検討中の案)

(平成20年10月6日)

大学 = 知識基盤社会における知の中核機関

大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を養うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与する。(教育基本法「第7条」)

知識(学術情報)を中核とした 大学図書館職員の役割



図書館サービス

人的サービス

- (教育支援)
- ・知識活用アドバイザー支援 ※
- (研究支援)
- ・研究論文探索支援(社会貢献支援)
 - ・生涯学習、連携研究等支援

空間/電子システムサービス

- ・「図書館」空間の提供
- ・ネット上の知識ポータル提供
- ・情報・文化イベントの実施
- ・知識資料の後世代への継承

管理的サービス

- ・情報資料・DBの調達管理

※大学が行う教育チームの一員としての支援

知識(学術情報)を中核とした大学の現代的課題への対応貢献

教育

(高い教養知識と専門的知識学習・活用能力を有する人材の養成)

- ・学生のためのキャンパス内学習空間の提供
- ・教養教育の支援(教養を身につける場)
- ・自律型学習力(学士力)の養成支援
- 情報収集・編集・伝達スキル
- 情報検索スキル
- 情報探索スキル鍛錬の場

研究(新しい知識の創造)

- ・先行研究、関連他領域研究等の探索支援
- ・外部研究資料の収集・管理
- ・研究成果の情報発信支援

社会貢献

(学術知識の提供による社会発展寄与)

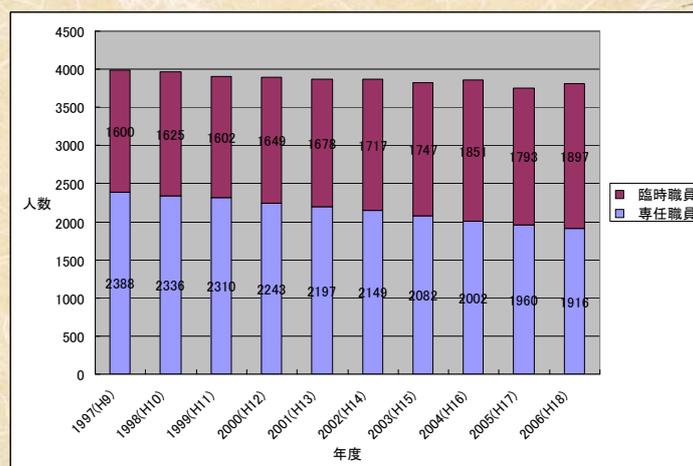
- ・大学学術資料の一般利用
- ・大学研究成果の公開(リポジトリシステム)
- ・貴重な学術文化資料の保存・公開

知識の理論と技術に関する研究(=情報・図書館学)

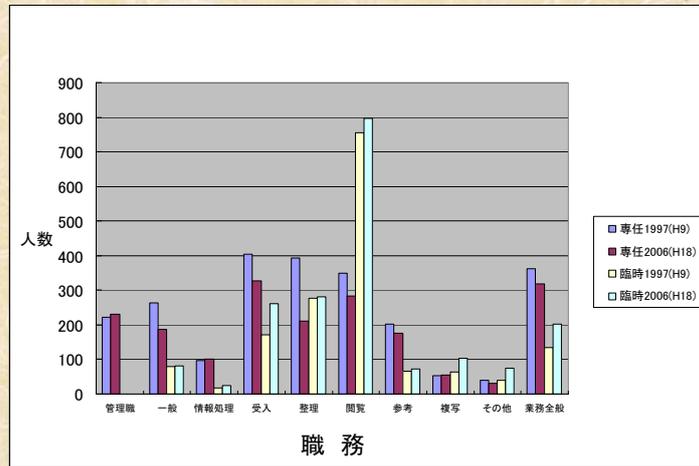
- ・新規メディアに伴う新たな保存と共有の仕組みに関する理論的研究・開発
- ・知識一般の活用に関する理論的研究・開発(知識活用学、調査・学習学(⇔教育学))



国立大学図書館職員数の変化



職務内容別図書館職員の比較(1997, 2006)



ARL会員大学図書館職員数

Institution Name	Professional Staff (FTE)	Support Staff (FTE)	Student Assistants (FTE)	Total Staff (FTE)
1 HARVARD	554	580	132	1,266
2 YALE	260	375	71	706
3 COLUMBIA	311	247	140	698
4 TORONTO	187	352	149	688
5 CALIF., LOS ANGELES	174	297	151	622
6 PENNSYLVANIA STATE	148	388	76	612
110 RICE	59	61	12	132
111 GUELPH	40	72	19	131
112 GEORGIA TECH	48	71	7	126
113 COLORADO STATE	49	51	23	123
Total	113			113

海外大学図書館の図書館職員雇用制度

1.ハーバード大学

・雇用形態(大学全体)

雇用体系: professional/managerial position(専門職及び管理職)とclerical and technical employees(事務及び技術職[アシスタント職も含む])に大別される。

・図書館職員の職務グループと給与グレード

Grade 47-55: 技術職(テクニカル・スタッフ)に適応

図書館の場合、補助的業務全般及び専門職のアシスタント職。職員組合の構成員。

Grade 55 以上: 専門職及び管理職に適応

図書館の場合、Librarian や各部門の長、カタログー等。図書館情報学もしくは同等の学位と経験が必要。勤務時間の制限はない。

おわりに

再度、図書館の現状を振り返ってみると厳しい状況である。

されど図書館職員以外に図書館のことを継続的に考えている大学構成員はいない。

- 図書館の役割を常に意識し、仕事に誇りを持ち日常に埋没しない
- コミュニケーション力をアップする
- 図書館職員として資質の向上に努める

これからの図書館職員

働 き

学 び

闘える

熱き心に ♪

ご清聴ありがとうございました。