

# 大学図書館職員の育成・確保に関する調査研究班

## —最終報告書—

平成8年3月

国立大学図書館協議会

大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班

## 「大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班」（最終報告書）の概要

図書館職員の育成・確保の問題は、大学図書館機能の強化・高度化に対応していくための基本要件である。本調査研究班は、この問題を検討するために、まず現在の大学図書館員に必要な知識・技能等を検証し、次いで図書館職員育成の手段である研修制度の現状を調査した。その結果、現行の研修制度は大学図書館へのニーズに即した図書館職員を育成するためには不十分であり、見直す必要があるとの結論に至った。また、迅速かつ適切に必要な人材を確保するためには、人事交流を促進したり、既存の人材を活用するという手段をとる必要がある。さらにこれからの大学図書館に対する期待に柔軟に対応するためには、日頃からそのための研究開発活動を行う必要があるので、大学図書館の中に研究開発機能をもたせることについても検討した。

本報告書では、2年間にわたり、欧米の大学図書館の実状なども参照しつつ以上のような調査研究を行った結果として、以下の3つの観点から提言を行っている。

### （1）研修機会の充実

#### ①新しい研修プログラムの整備

大学図書館員に対する研修は現在も数多く実施されているが、全体として系統性に欠けている。したがって今後は、階層別研修（管理職研修など）及び業務等に対応した専門研修（データベース検索利用など）において目的に応じた研修プログラムを系統的に整備する必要がある。

#### ②派遣研修制度の導入及び海外研修の機会拡大

図書館職員の新たな知識・技能の習得のために、国内外を問わず一定期間を他の大学等に派遣してリフレッシュ教育あるいは実務レベルの国際交流の一環に充てる。

#### ③研修の実施方法の改善

研修方法に、OJTなどの実務経験を積極的に取り入れていくとともに、研修機会の拡大のため、研修内容の教材化や、新しいメディアの活用により実際に研修会場へ赴かなくても研修効果を上げられるようにする。

#### ④研修委員会（仮称）の設置

国立大学図書館協議会に、大学図書館員に対する系統的な研修計画の策定や効果的な実施方策を検討し、研修を具体的に実施するための常設の研修委員会（仮称）を設置する。

### （2）専門スタッフの交流と活用

#### ①学内外の図書系以外の部門との人事交流の促進

管理職として行政能力などを兼ねそなえたジェネラリストとしての人材育成、又は高度な情報処理技術などをそなえた人材を確保するため、学内外の図書系以外の

部門との人事交流を促進する。

②地区共同の専門スタッフの確保と活用

図書館の情報システムや古刊本の書誌作成などを担当する要員を地区ごとに確保して共同で活用する。

(3) 大学図書館における研究開発機能の整備

①大学図書館は、その運営及びサービスの向上を図るため、個々の大学図書館が取り組むべき課題に即した図書館独自の研究開発機能を整備する必要がある。

②研究開発組織の実現にあたっては、まず併任教員が一定の任期を限って図書館に所属するような形態を促進すべきである。

③拠点となるいくつかの図書館には、図書館独自の専任教員を配置した研究開発組織を設置することも重要である。

④図書館職員が積極的に研究開発活動に参加できるよう奨励・支援するとともに、弾力的な運用措置についても考慮すべきである。

## 目 次

はじめに	1
第1章 大学図書館員に必要とされる知識・技能と現行の研修制度	3
1. 大学図書館員に必要とされる知識・技能とは何か	3
(1) アンケートによる知識・技能の調査結果	3
(2) 自己点検・評価報告書にみる知識・技能	4
(3) 利用者としての大学教員が求める知識・技能	5
2. 大学図書館員を対象とした研修制度とその評価	6
(1) 主催機関別にみた研修制度の概要	6
(2) アンケート調査による現行研修制度の評価	7
第2章 大学図書館員の育成・確保のための諸方策	9
1. 研修機会の充実	9
(1) 新しい研修プログラムの整備	9
(2) 研修の実施方法の改善	10
(3) 研修委員会（仮称）の設置	12
2. 専門スタッフの交流と活用	12
(1) 学内外の図書系以外の部門との人事交流の促進	12
(2) 地区共同の専門スタッフの確保と活用	13
3. 大学図書館における研究開発機能の整備	13
(1) 研究開発機能の現状	13
(2) 研究開発機能整備の提言	15
東京大学附属図書館研究開発室規則	17
京都大学附属図書館研究開発室要項	18
東北大学附属図書館調査研究室設置規程	19
付録	
1. 大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班活動報告	20
2. 大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班設置要項	22
3. 大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班委員館及び協力館	23
4. 大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班ワーキング・グループ名簿	24

## はじめに

ここ数年の大学をめぐる環境の変化は目を見張るものがある。平成3年度には、大学審議会の答申を受けて『大学設置基準』の一部改正が行われ、各大学の特色が発揮できるよう基準は大綱化された。大学は学術の進展や社会の要請に適切に対応しつつ教育・研究の改善への努力を行い、自らの活動状況を点検・評価することが求められることとなった。図書館もこの状況に対応すべく、平成4年度には、国立大学図書館協議会に自己評価基準検討委員会が設置され、評価の基準となる指針を作成した。各大学はこの指針にもとづき、それぞれ図書館活動の評価を行い、その成果としての報告書を逐次公表しつつある。

一方、近年における通信ネットワークやコンピュータ技術の発展はめざましく、これからの情報社会を語るとき、これらの視点を抜きにそのイメージを描くことはできなくなった。図書館はこうした動きの中でどう対処していくか重大な岐路に立たされている。

このような社会的背景のもとに、学術審議会学術情報資料分科会学術情報部会は大学図書館機能の強化・高度化を推進していくうえでの課題と問題解決のための方策等について審議の結果をとりまとめ、平成5年12月『大学図書館機能の強化・高度化の推進について（報告）』を公にした。

そこでは大学図書館の充実のために取り組むべき広範な課題のひとつとして大学図書館員の育成・確保の問題についても取り上げ、とりわけ今後の大学図書館員に必要とされる知識・技能等については、「専門分野に関する主題知識の他に情報処理技術や新しいメディアに関する知識、情報サービスや利用指導における利用者とのコミュニケーションを効果的に進める技術と資質、及び著作権など大学図書館業務の関連法制についての最新の知識」と述べ、さらに「現行の司書資格は大学図書館員に要請される資質・能力としては不十分であり、これとは別に大学図書館の専門的職員として必要な高度の知識・技能を修得するシステムの整備の必要」を指摘している。

また、大学図書館員の専門性の充実・強化を図る方策としては、「高度で多様な情報サービスの提供を可能にする特定専門分野の主題知識などに関する専門性の育成の重要性」を強調する一方で、「必要に応じて司書以外の専門分野の人材の導入、例えば学内外の情報関係機関との人事交流や専門分野の学部・学科等との連携の促進の必要」も述べている。さらに、「大学図書館が研究・開発機能を持つことによって、大学図書館員の研究・開発能力の育成を図る、と同時に情報技術の急速な進展や利用者のニーズの多様化への対応からも調査研究活動への積極的な参加の意義」を説いている。そして最後に大学図書館員の資質の向上のためには研修機会の充実をあげ、その研修計画は「系統的に立てられ、しかも研修参加機会の少ない地域等への配慮も必要」であることとし、そのためには、「情報技術の応用による多様な学習機会の開発と研修担当者の教育の充実を図り、このことにより研修機会の増加と分散化が可能となる」としている。

本調査研究班は、こうした指針を念頭に置きつつ理事会から付託された課題（付録2参照）について調査研究を行った。その際、ここで与えられた課題は多角的な視点から総合的に検討する必要があるが、図書館職員の採用・処遇をめぐる問題についてはすでにこれまでの調査研究班でも取り上げられていること、今後は現職の図書館職員に対する継続教育がさらに重要になるという認識に基づき、ここでの議論を進めるにあたっては、主に採用後の図書館職員に対する研修及び人事交流などによる人材育成・確保の側面とともに、大学図書館における研究開発機能の整備の問題に焦点をあて具体的に検討した。そして、昨年度の中間報告書から本最終報告書にいたるまでの問題意識及びそのとりくみでは終始一貫した態度であり、その方向づけにはたえず国立大学図書館協議会を視野の中心にすえて進めてきた。

なお、本調査研究班ではこのテーマの展開の基礎データとするためのアンケート調査を、初年度の平成6年度に国立大学図書館協議会加盟機関及び研修実施機関の協力を得て行い、この報告書の基幹となる資料として使用させていただいた。ここに厚くお礼申し上げます。集計結果の内容については、この最終報告書では頁数の制約から割愛せざるをえなかったが、中間報告書の付録で詳細に報告してあるので、そちらを参照して戴ければ幸いである。

## 第1章 大学図書館員に必要とされる知識・技能と現行の研修制度

### 1. 大学図書館員に必要とされる知識・技能とは何か

大学図書館が組織としての活動を展開していくために最も重要な要件のひとつは、その組織を構成する人的資源としての図書館職員である。そして、その図書館職員がそなえるべきさまざまな知識・技能などのベースは、大学図書館が果たすべき機能や活動内容が変わらないかぎり基本的には不変のものであろう。

しかし、「はじめに」でも述べたように、図書館をめぐる社会的な要請や技術的な環境の変化などを背景に、大学図書館の課題あるいはそれを実現していくための具体的なサービス内容や業務形態が著しく変貌しつつある現在、図書館職員に求められている知識・技能などのあり方自体も大きく変容をとげようとしている。

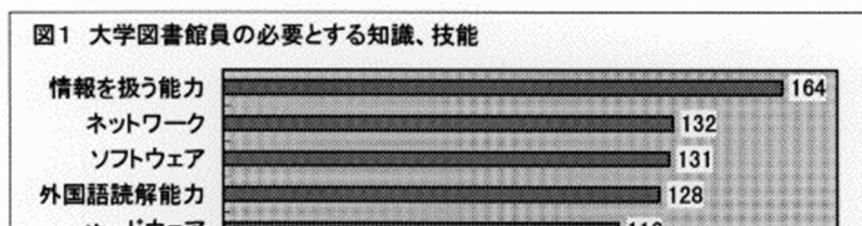
このような点を踏まえ、今日大学図書館員にはどのような知識・技能が必要とされているのかを明らかにするため、本調査研究班は、平成7年1月、国立大学の図書館職員の研修等に関するアンケート調査の一環として、現在どのような知識・技能が求められているのかを調査した。また、このアンケート調査と並行して、各国立大学図書館の自己点検・評価報告書において図書館職員の育成・確保の問題がどのように取り上げられているのか、関連項目の抽出と分析を行うとともに、利用者である大学教員が図書館職員に求める資質等についても文献調査を行った。

#### (1) アンケートによる知識・技能の調査結果

今回の調査では、大学図書館員に必要な知識・技能についての質問は主に図書館管理者層を対象とした。具体的には、一般的な図書館に関する知識（例えば、分類や目録など）以外に大学図書館員に必要な知識・技能等として、あらかじめ①ハードウェア（汎用機、ワークステーション、パソコン等の機械に関する知識・技能）、②ソフトウェア（システム管理、OS、システム設計、プログラミング等に関する知識・技能）、③ネットワーク（LAN等に関する知識・技能）、④情報を扱う能力（情報を選び、集め、整理し、表現する能力）、⑤外国語会話能力、⑥外国語読解力、⑦古文書、⑧漢籍、⑨表現力（会話、作文などの能力）の9項目を設定し、「特に必要」「必要」「必要ない」の三つの選択肢により意見を求めた。

図1は、その回答に対し、「特に必要」(×2)、「必要」(×1)、「必要ない」(×-1)という重みづけにより換算した累計結果を示したものである。またその内訳を見ると、「情報を扱い能力」に対して「特に必要」と回答した大学が68で最も多かったことから、情報化の急激な進展に伴い、情報の収集・整理等を含めたいわゆる情報処理関連の知識・技能を有する人材の育成が、多くの図書館にとって共通の課題となっていることが窺われる。

図1 大学図書館員の必要とする知識、技能



また、上記の9項目以外の知識・技能等についても自由回答方式により具体的な記入を求めた結果、「企画立案力」をトップとして「マネジメント能力（管理能力）」、「調整交渉力」などが上位にあげられていた。いずれも図書館運営やマネジメントに直接関わる能力を求めるものであり、今後の研修課題としても特に留意すべき内容を示している。

## (2) 自己点検・評価報告書にみる知識・技能

大学設置基準の改正及び国立大学図書館協議会による自己点検・評価指針の策定にともない、多くの国立大学で図書館機能全般にわたる点検・評価が実施され、報告書が公表されているが、なかでも大学図書館員の育成あるいは確保に関わる問題を取り上げている大学が多い。本調査研究班では、各国立大学図書館でどのような知識・技能等を必要としているのか、各報告書の記述をもとに分析してみた。その中から主要なものを整理すると、おおよそ次の6点にまとめられる。

- ・情報環境の変化に対応した電算機やネットワーク及び情報処理に関する知識、技能
- ・各種データベースとその検索・利用方法に関する知識、技能
- ・漢籍や古文書、あるいは西洋古典籍などの古文献の扱い方に関する知識
- ・電子媒体を含む図書館資料に関する知識
- ・広範な専門分野に関する主題知識
- ・外国人留学生の増大や学術情報の国際化に対応していくための語学力







































