

大学図書館における組織・機構の改善等に関する

アンケート調査（B）

大学図書館の組織・機構及び業務の改善に関する

アンケート調査

集計結果のまとめ

平成11年11月

国立大学図書館協議会 図書館組織・機構特別委員会

## 目 次

凡例

大学一覧

〔集計〕

1. 採用等について	1
2. 図書館職員に求められる知識及び技術について	4
3. 研修について	31
4. 処遇について	48
5. 人事交流について	54
6. 図書館職員採用のための試験制度について	67
7. 管理職の研修について	73
8. その他	75

## 凡例

### 1. 回答

100大学全ての大学から回答があった。

ただし、総合研究大学院大学からは「該当事例等なし」との回答のため、集計から除いた。

### 2. 大学の表示

・個々の大学名は表示せず、「規模」と「タイプ」を記号化しその組み合わせを使用した。

・「規模」については、「文部省大学図書館実態調査結果報告」の記号を使用した。

「A」：8学部以上

「B」：5～7学部

「C」：2～4学部

「D」：単科大学(放送大学を含む)

・「タイプ」は、次のとおり大学図書館等の組織形態を記号化したものを使用した。

「I」：部課長制（1部3課）

「II」：部課長制（1部2課）

「III」：事務長制

「IV」：課長制（1課）

### 3. アンケート調査における「図書館職員」の範囲

このアンケート調査において「図書館職員」とは、図書館（分館、部局図書室等を含む）に勤務する職員のうち庶務、会計等一般行政に従事する職員及び管理職を除いたものである。

番号	大学名	規模	タイプ
1	北海道大学	A	I
2	北海道教育大学	D	III
3	室蘭工業大学	D	III
4	小樽商科大学	D	III
5	帯広畜産大学	D	III
6	旭川医科大学	D	IV
7	北見工業大学	D	III
8	弘前大学	B	II
9	岩手大学	C	III
10	東北大学	A	I
11	宮城教育大学	D	III
12	秋田大学	C	III
13	山形大学	B	II
14	福島大学	C	III
15	茨城大学	B	II
16	図書館情報大学	D	IV
17	筑波大学	B	I
18	宇都宮大学	C	III
19	群馬大学	C	II
20	埼玉大学	B	II
21	千葉大学	A	II
22	東京大学	A	I
23	東京医科歯科大学	C	III
24	東京外国語大学	D	III
25	東京学芸大学	D	II
26	東京農工大学	C	III
27	東京芸術大学	C	III
28	東京工業大学	C	II
29	東京商船大学	D	III

30	東京水産大学	D	Ⅲ
31	お茶の水女子大	C	Ⅲ
32	電気通信大学	D	Ⅲ
33	一橋大学	C	Ⅱ
34	横浜国立大学	C	Ⅱ
35	新潟大学	A	Ⅱ
36	長岡技術科学大学	D	Ⅳ
37	上越教育大学	D	Ⅳ
38	富山大学	B	Ⅱ
39	富山医科薬科大学	C	Ⅳ
40	金沢大学	A	Ⅱ
41	福井大学	C	Ⅲ
42	福井医科大学	D	Ⅳ
43	山梨大学	C	Ⅲ
44	山梨医科大学	D	Ⅳ
45	信州大学	A	Ⅱ
46	岐阜大学	B	Ⅱ
47	静岡大学	B	Ⅱ
48	浜松医科大学	D	Ⅳ
49	名古屋大学	A	Ⅰ
50	愛知教育大学	D	Ⅲ
51	名古屋工業大学	D	Ⅲ
52	豊橋技術科学大学	D	Ⅳ
53	三重大学	B	Ⅱ
54	滋賀大学	C	Ⅲ
55	滋賀医科大学	D	Ⅳ
56	京都大学	A	Ⅰ
57	京都教育大学	D	Ⅲ
58	京都工芸繊維大	C	Ⅲ
59	大阪大学	A	Ⅰ
60	大阪外国語大学	D	Ⅲ

61	大阪教育大学	D	III
62	兵庫教育大学	D	IV
63	神戸大学	A	II
64	和歌山大学	C	III
65	鳥取大学	D	II
66	神戸商船大学	D	III
67	奈良教育大学	D	III
68	奈良女子大学	C	III
69	島根大学	C	III
70	島根医科大学	D	IV
71	岡山大学	A	II
72	広島大学	A	II
73	山口大学	B	II
74	徳島大学	B	II
75	鳴門教育大学	D	IV
76	香川大学	B	III
77	香川医科大学	D	IV
78	愛媛大学	B	II
79	高知大学	C	III
80	高知医科大学	D	IV
81	福岡教育大学	D	III
82	九州大学	A	I
83	九州芸術工科大学	D	III
84	九州工業大学	C	III
85	佐賀大学	C	III
86	佐賀医科大学	D	IV
87	長崎大学	A	II
88	熊本大学	B	II
89	大分大学	C	III
90	大分医科大学	D	IV
91	宮崎大学	C	III

92	宮崎医科大学	D	IV
93	鹿児島大学	A	II
94	鹿屋体育大学	D	IV
95	琉球大学	B	II
96	総合研究大学院	C	IV
97	北陸先端大学院	C	IV
98	奈良先端大学院	C	IV
99	政策研究大学院	D	IV
100	放送大学	D	IV

# 1 採用等について

1-1

最近3年間（平成8～10年度）における図書館職員の欠員及び補充の状況をお尋ねします。  
下表の該当欄に記入してください。

〔回答〕

図書館職員の欠員及び補充の状況		I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
前年定員(人)		人	人	人	人	人
定員新增(人)		人	人	人	3人	3人
生じた欠員数(人)		37人	36人	15人	15人	103人
補充数(人)		33人	31人	13人	18人	95人
平成 8 年 度 の 内 訳 及 び 補 充 で き な か っ た 理 由	1. 新規採用 計 人	9人	16人	6人	2人	33人
	①図書館学Ⅱ種(人)	7人	12人	4人	1人	24人
	②行政Ⅱ種(人)	1人	0人	0人	1人	2人
	③その他(人)	1人	4人	2人	0人	7人
	2. 学内他部局からの配置換 計 人	13人	4人	4人	3人	24人
	①一般職員(人)	4人	3人	3人	3人	13人
	②その他(人)	9人	1人	1人	0人	11人
	3. 学外からの計 人	11人	11人	3人	13人	38人
	①一般職員(人)	0人	3人	1人	6人	10人
	②その他(人)	11人	8人	2人	7人	28人
	4. 補充できず 計 人 該当する理由はなんですか	4人	5人	2人	0人	11人
	①図書館学Ⅱ(人) 応募者なし	0人	0人	0人	0人	
	②図書館学Ⅱ(人) 名簿残なし	0人	1人	0人	0人	1人
	③学外からの転任なし(人)	0人	1人	0人	0人	1人
④その他(人) (定割)	4人	3人	2人	0人	9人	



平成 9 年 度	図書館職員の欠員及び補充の状況	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)	
	前年定員(人)	人	1 人	人	人	1 人	
	定員新增(人)	人	人	人	1 人	1 人	
	生じた欠員数(人)	4 9 人	3 4 人	2 7 人	1 4 人	1 2 4 人	
	補充数(人)	4 2 人	3 1 人	2 4 人	1 5 人	1 1 2 人	
	補充 の内 訳 及 び 補 充 で き な か っ た 理 由	1. 新規採用 計 人	2 3 人	1 6 人	9 人	2 人	5 0 人
		①図書館学Ⅱ種 人	2 0 人	1 3 人	2 人	2 人	3 7 人
		②行政Ⅱ種(人)	2 人	2 人	4 人	0 人	8 人
		③その他(人)	1 人	1 人	3 人	0 人	5 人
		2. 学内他部局からの配置換 計 人	1 0 人	7 人	9 人	7 人	3 3 人
		①一般職員(人)	3 人	3 人	9 人	7 人	2 2 人
		②その他(人)	7 人	4 人	0 人	0 人	1 1 人
		3. 学外からの転任計 人	9 人	8 人	6 人	6 人	2 9 人
		①一般職員(人)	1 人	2 人	2 人	3 人	8 人
		②その他(人)	8 人	6 人	4 人	3 人	2 1 人
		4. 補充できず 計 人 該当する理由はなんですか	7 人	4 人	3 人	0 人	1 4 人
		①図書館学Ⅱ(人) 応募者なし	1 人	0 人	0 人	0 人	1 人
		②図書館学Ⅱ(人) 名簿残なし	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
		③学外からの転任なし(人)	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	④その他(人) (定削)	6 人	4 人	3 人	0 人	1 3 人	
平成 10 年 度	図書館職員の欠員及び補充の状況	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)	
	前年定員(人)	人	人	人	人	0 人	
	定員新增(人)	人	人	人	人	2 人	
	生じた欠員数(人)	4 9 人	3 6 人	2 5 人	2 2 人	1 3 2 人	

補充数(人)		44人	31人	21人	23人	119人
補充の内訳及び補充できなかった理由	1. 新規採用 計 人	16人	8人	4人	2人	30人
	①図書館学Ⅱ種(人)	16人	7人	3人	0人	26人
	②行政Ⅱ種(人)	0人	1人	1人	2人	4人
	③その他(人)	0人	0人	0人	0人	0人
	2. 学内他部局からの配置換 計 人	11人	6人	5人	4人	26人
	①一般職員(人)	3人	5人	5人	4人	17人
	②その他(人)	8人	1人	0人	0人	9人
	3. 学外からの転任 計 人	17人	17人	12人	17人	63人
	①一般職員(人)	1人	2人	2人	9人	14人
	②その他(人)	16人	15人	10人	8人	49人
	4. 補充できず 計 人 該当する理由はなんですか	5人	5人	4人	1人	15人
	①図書館学Ⅱ(人) 応募者なし	0人	0人	0人	0人	0人
	②図書館学Ⅱ(人) 名簿残なし	0人	0人	0人	0人	0人
	③学外からの転任なし(人)	0人	0人	0人	1人	1人
④その他(人) (定削)	5人	5人	4人	0人	14人	

## 2 図書館職員に求められる知識及び技術について

### 2-1

図書館をめぐる環境が著しく変化しつつありますが、このような時代にあって貴館の運営上、図書館職員にどのような知識及び技術がどの程度必要であるとお考えですか。また、必要な知識及び技術を有する図書館職員が得られていますか。

#### 2-1-1

下に列挙した知識及び技術について、その必要度を次の各号から選び、その記号を（ ）内に記入してください。

必要度

- ア 非常に必要としている。
- イ 必要としている。
- ウ あまり必要としていない。
- エ 全く必要としていない。
- オ どちらともいえない。

#### 2-1-2

設問2-1-1で、アまたはイと回答された項目について、そのような知識及び技術を有する職員が得られているかどうか、その充足度を次の各号から選び、その記号を（ ）内に記入してください。

充足度

- ア ほぼ充足できている。
- イ 一部充足できている。
- ウ ほとんど充足できていない。

〔知識及び技術〕

(1) ソフトウェアを駆使して業務システムを構築・改善する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。	1(12.5%)	2(7.1%)	1(2.5%)	1(4.3%)	5(5.1%)
	イ 一部充足でき ている。	1(12.5%)	11(39.3%)	4(10.5%)	6(26.1%)	22(22.2%)
	ウ ほとんど充足 できていない。		2(7.1%)	8(20.0%)	4(17.4%)	14(14.1%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。	1(12.5%)	1(3.6%)		2(8.7%)	4(4.0%)
	イ 一部充足でき ている。	2(25.0%)	5(17.9%)	13(32.5%)	6(26.1%)	26(26.3%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	2(25.0%)	5(17.9%)	10(25.0%)	3(13.0%)	20(20.2%)
	空白					
ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。		1(3.6%)			1(1.0%)
	イ 一部充足でき ている。		1(3.6%)			1(1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			1(2.5%)		1(1.0%)
	空白	1(12.5%)		1(2.5%)	1(4.3%)	3(3.0%)
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					

オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。			1 ( 2.5%)		1 ( 1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白			1 (2.5%)		1 (1.0%)
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(2) ハードウェアの導入・維持・管理に必要な知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。		3 (10.7%)	3 (7.5%)	2 (8.7%)	8 (8.1%)
	イ 一部充足でき ている。	2 (25.0%)	10 (35.7%)	7 (17.5%)	5 (21.7%)	24 (24.2%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			9 (22.5%)	2 (8.7%)	11 (11.1%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。	1 (12.5%)	2 (7.1%)	1 (2.5%)	1 (4.3%)	5 (5.1%)
	イ 一部充足でき ている。	4 (50.0%)	9 (32.1%)	13 (32.5%)	10 (43.5%)	36 (36.4%)
	ウ ほとんど充足 できていない。		4 (14.3%)	6 (15.0%)	3 (13.0%)	13 (13.1%)
	空白					
ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。	1 (12.5%)				1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			1 (2.5%)		1 (1.0%)

	空白					
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
合計		8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

(3) コンピュータ・ネットワークを活用して情報を収集・発信する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。	1(12.5%)	6(21.4%)	5(12.5%)	3(13.0%)	15(15.2%)
	イ 一部充足でき ている。	3(37.5%)	17(60.7%)	17(42.5%)	12(52.2%)	49(49.5%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			5(12.5%)	1(4.3%)	6(6.1%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。	3(37.5%)	1(35.7%)			4(4.0%)
	イ 一部充足でき ている。	1(12.5%)	2(7.1%)	11(27.5%)	5(21.7%)	19(19.2%)

	ウ ほとんど充足できていない。		2(7.1%)	1(2.5%)	2(8.7%)	5(5.1%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。			1(2.5%)		1(1.0%)
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
合計		8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

(4) 利用指導に関する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要としている。	ア ほぼ充足できている。	2(25.0%)	5(17.9%)	3(7.5%)	2(8.7%)	12(12.1%)

	イ 一部充足できている。	2 (25.0%)	13 (46.4%)	12 (30.0%)	8 (34.8%)	35 (35.4%)
	ウ ほとんど充足できていない。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。	2 (25.0%)	3 (10.7%)	9 (22.5%)	5 (21.7%)	19 (19.2%)
	イ 一部充足できている。	2 (25.0%)	6 (21.4%)	14 (35.0%)	7 (30.4%)	29 (29.3%)
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白				1 (4.3%)	1 (1.0%)
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					



	イ 一部充足できている。		1 (3.6%)			1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(5) 資料の収集（選書法、国内及び外国出版物の購入法、出版物の流通システム等）に関する知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要としている。	ア ほぼ充足できている。		5 (17.9%)	3 (7.5%)		8 (8.1%)
	イ 一部充足できている。	3 (37.5%)	8 (28.6%)	10 (25.0%)	8 (34.8%)	29 (29.3%)
	ウ ほとんど充足できていない。			2 (5.0%)		2 (2.0%)
	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。	2 (25.0%)	2 (7.1%)	7 (17.5%)	5 (21.7%)	16 (16.2%)
	イ 一部充足できている。	1 (12.5%)	13 (46.4%)	16 (40.0%)	8 (34.8%)	38 (38.4%)
	ウ ほとんど充足できていない。			1 (2.5%)	2 (8.7%)	3 (3.0%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。	1 (12.5%)		1 (2.5%)		2 (2.0%)
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)				1 (1.0%)

	空白					
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
合計		8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

(6) 資料・データベースの利用（事典、辞書、その他二次資料・データベースによる検索法等）に関する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。	2(25.0%)	6(21.4%)	4(10.0%)	6(26.1%)	18(18.2%)
	イ 一部充足でき ている。	1(12.5%)	14(50.0%)	16(40.0%)	5(21.7%)	36(36.4%)
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。	2(25.0%)	3(10.7%)	5(12.5%)	3(13.0%)	13(13.1%)
	イ 一部充足でき ている。	3(37.5%)	5(17.9%)	12(30.0%)	8(34.8%)	28(28.3%)

	ウ ほとんど充足できていない。			2 (5.0%)	1 (4.3%)	3 (3.0%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(7) 資料の管理（とくに管理換、廃棄を含む物品管理の方法等）に関する知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要としている。	ア ほぼ充足できている。		3 (10.7%)	2 (5.0%)	1 (4.3%)	6 (6.1%)

	イ 一部充足できている。			3 (7.5%)	1 (4.3%)	4 (4.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。	3 (37.5%)	9 (32.1%)	6 (15.0%)	6 (26.1%)	24 (24.2%)
	イ 一部充足できている。	3 (37.5%)	12 (42.9%)	22 (55.0%)	12 (52.2%)	49 (49.5%)
	ウ ほとんど充足できていない。			3 (7.5%)	2 (8.7%)	5 (5.1%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。	1 (12.5%)	3 (10.7%)	2 (5.0%)		6 (6.1%)
	イ 一部充足できている。	1 (12.5%)		1 (2.5%)		2 (2.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白		1 (3.6%)	1 (5.0%)	1 (4.3%)	3 (3.0%)
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					

	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
合計		8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

(8) 視聴覚資料、マイクロフィルム資料等非図書資料の取扱い、機器操作法に関する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。		2(7.1%)	2(5.0%)		4(4.0%)
	イ 一部充足でき ている。		2(7.1%)	6(15.0%)		8(8.1%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			1(2.5%)		1(1.0%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。	3(37.5%)	4(14.3%)	7(17.5%)	5(21.7%)	19(19.2%)
	イ 一部充足でき ている。	2(25.0%)	13(46.4%)	16(40.0%)	14(60.9%)	45(45.5%)
	ウ ほとんど充足 できていない。		1(3.6%)	4(10.0%)	2(8.7%)	7(7.1%)
	空白					
ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。	2(25.0%)	3(10.7%)	1(2.5%)	1(4.3%)	7(7.1%)
	イ 一部充足でき ている。	1(12.5%)	1(3.6%)	2(5.0%)		4(4.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。		1(3.6%)			1(1.0%)
	空白		1(3.6%)	1(2.5%)		2(2.0%)
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					

	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。				1 (4.3%)	1 (1.0%)
	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(9) 分類法、目録法等資料の組織化に関する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要としている。	ア ほぼ充足できている。		5 (17.9%)	4 (10.1%)	2 (8.7%)	11 (11.1%)
	イ 一部充足できている。		1 (3.6%)	7 (17.5%)		8 (8.1%)
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。	6 (75.0%)	13 (46.4%)	13 (32.5%)	8 (34.8%)	40 (40.4%)
	イ 一部充足できている。	1 (12.5%)	7 (25.0%)	13 (32.5%)	8 (34.8%)	29 (29.3%)
	ウ ほとんど充足できていない。		1 (3.6%)	1 (2.5%)	2 (8.7%)	4 (4.0%)
	空白					

ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	イ 一部充足でき ている。		1 (3.6%)			1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	1 (12.5%)			1 (4.3%)	2 (2.0%)
	空白				2 (8.7%)	2 (2.0%)
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(10) 国書、漢籍、古文書等資料の取扱い、整理法等に関する知識及び技術

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。		1 (3.6%)	1 (2.5%)		2 (2.0%)
	イ 一部充足でき ている。	1 (12.5%)	3 (10.7%)	4 (10.0%)	1 (4.3%)	9 (9.1%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	1 (12.5%)	3 (10.7%)	1 (2.5%)		5 (5.1%)

	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。	1 (12.5%)	1 (3.6%)	5 (12.5%)		7 (7.1%)
	イ 一部充足できている。	3 (37.5%)	9 (32.1%)	10 (25.0%)	2 (8.7%)	24 (24.2%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)	8 (28.6%)	11 (27.5%)	5 (21.7%)	25 (25.3%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。			1 (2.5%)	4 (17.4%)	5 (5.1%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)	2 (7.1%)	3 (7.5%)	3 (13.0%)	9 (9.1%)
	空白		1 (3.6%)	4 (10.0%)	2 (8.7%)	7 (7.1%)
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。				3 (13.0%)	3 (3.0%)
	空白				3 (13.0%)	3 (3.0%)
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)



## (11) 英会話能力及び複数言語に関する基本的知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。		1 (3.6%)			1 (1.0%)
	イ 一部充足でき ている。	4 (50.0%)	6 (21.4%)	5 (12.5%)	3 (13.0%)	18 (18.2%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			5 (12.5%)		5 (5.1%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。			2 ( 5.0%)		2 (2.0%)
	イ 一部充足でき ている。	3 (37.5%)	13 (46.4%)	15 (37.5%)	12 (52.2%)	43 (43.4%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	1 (12.5%)	8 (28.6%)	12 (30.0%)	6 (26.1%)	27 (27.3%)
	空白					
ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。				1 (4.3%)	1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	空白				1 (4.3%)	1 (1.0%)
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					

オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
合計		8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

(12) 特定の主題に関する知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。			1(2.5%)		1(1.0%)
	イ 一部充足でき ている。		2(7.1%)	3(7.5%)	2(8.7%)	7(7.1%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	2(25.0%)	2(7.1%)	1(2.5%)	1(4.3%)	6(6.1%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。			1(2.5%)	1(4.3%)	2(2.0%)
	イ 一部充足でき ている。	2(25.0%)	14(50.5%)	15(37.5%)	11(47.8%)	42(42.4%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	2(25.0%)	9(32.1%)	11(27.5%)	5(21.7%)	27(27.3%)
	空白					
ウ あまり必要 としていない。	ア ほぼ充足でき ている。			1(2.5%)		1(1.0%)
	イ 一部充足でき ている。	1(12.5%)			1(4.3%)	2(2.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	1(12.5%)		4(10.0%)	1(4.3%)	6(6.1%)

	空白		1 (3.6%)	1 (2.5%)		2 (2.0%)
エ 全く必要と していない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。					
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白					
オ どちらとも いえない。	ア ほぼ充足でき ている。					
	イ 一部充足でき ている。			1 (2.5%)		1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足 できていない。					
	空白			1 (2.5%)	1 (4.3%)	2 (2.0%)
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(13) 大学における予算の仕組み、その執行方法、その他会計に関する知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要 としている。	ア ほぼ充足でき ている。				1 (4.3%)	1 (1.0%)
	イ 一部充足でき ている。		1 (3.6%)	3 (7.5%)	2 (8.7%)	6 (6.1%)
	ウ ほとんど充足 できていない。	2 (25.0%)	1 (3.6%)	1 (2.5%)		4 (4.0%)
	空白					
イ 必要として いる。	ア ほぼ充足でき ている。		4 (14.3%)	6 (15.0%)		10 (10.1%)
	イ 一部充足でき ている。	2 (25.0%)	15 (53.6%)	20 (50.0%)	13 (56.5%)	50 (50.5%)

	ウ ほとんど充足できていない。	2 (25.0%)	4 (14.3%)	6 (15.0%)	4 (17.4%)	16 (16.2%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。	1 (12.5%)		2 (5.0%)	1 (4.3%)	4 (4.0%)
	イ 一部充足できている。				1 (4.3%)	1 (1.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)	1 (3.6%)	1 (2.5%)		3 (3.0%)
	空白		2 (7.1%)			2 (2.0%)
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白			1 (2.5%)	1 (4.3%)	2 (2.0%)
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(14) 会議の運営、他部局・他機関との折衝、その他庶務的知識

必要度	充足度	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 非常に必要としている。	ア ほぼ充足できている。				1 (4.3%)	1 (1.0%)

	イ 一部充足できている。	1 (12.5%)	2 (7.1%)	3 (7.5%)	4 (17.4%)	10 (10.1%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)		2 (5.0%)		3 (3.0%)
	空白					
イ 必要としている。	ア ほぼ充足できている。		5 (17.9%)	7 (17.5%)	1 (4.3%)	13 (13.1%)
	イ イ 一部充足できている。	3 (37.5%)	13 (46.4%)	18 (45.0%)	12 (52.2%)	46 (46.5%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)	5 (17.9%)	6 (15.0%)	3 (13.0%)	15 (15.2%)
	空白					
ウ あまり必要としていない。	ア ほぼ充足できている。	1 (12.5%)		1 (2.5%)		2 (2.0%)
	イ イ 一部充足できている。			1 (2.5%)	1 (4.3%)	2 (2.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。	1 (12.5%)		1 (2.5%)		2 (2.0%)
	空白		2 (7.1%)	1 (2.5%)		3 (3.0%)
エ 全く必要としていない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ イ 一部充足できている。					
	ウ ほとんど充足できていない。					
	空白					
オ どちらともいえない。	ア ほぼ充足できている。					
	イ イ 一部充足できている。		1 (3.6%)		1 (4.3%)	2 (2.0%)
	ウ ほとんど充足できていない。					

	空白					
合計		8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

(15) その他（箇条書きにしてください。）

〔回答〕

B ・ 図書館固有のこととして ①図書館員のセンスがない ②蔵書内容に対する知識  
II ③学問の動向への関心

B ・ 何の職業においても ①図書館サービスを改善するという意欲が足りない→工夫  
II の提案となって表れない ②部下（係員など）への指導能力 ③係長のマネジメント能力 ④図書館外部の知識を導入する発想 ⑤大学の動向への関心（広い意味での時代感覚がない） ⑥実態を正確に把握する努力、能力（例：ニーズを把握する方法を知らないし、実行できない。問題の所在を端的に理解できない。） ⑦プレゼンテーションの能力 ⑧外部との折衝能力、説明する能力 ⑨自己啓発の努力をしていない。

D (イ)  
III ・ 大学行政について巨視的洞察力と企画力 (ウ)

D (イ)  
III ・ 学内組織の中での問題把握能力と実践能力 (ウ)

D (ア)  
III ・ 大学図書館及び大学の動きをみて全体をマネジメントできる知識及び人柄 (ウ)

D (ア)  
IV ・ システム構築に関する仕様作成、工程管理 (ア)

2-2

設問2-1で必要度はあるが、充足度が不十分（イまたはウ）と回答した館にお尋ねします。

その理由は次のうちどれですか。（複数回答可）

〔回答〕

充足度が不十分の理由	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 定員削減その他で職員の採用が困難である。	3 (17.6%)	17 (28.3%)	18 (21.2%)	7 (16.7%)	45 (22.1%)
イ 適切な人を採用することが難しい。(新規採用の応募、配置換等の希望がない。)	5 (29.4%)	15 (25.0%)	25 (29.4%)	15 (35.7%)	60 (29.4%)
ウ 適切な人を採用しても定着しない。	1 (5.9%)	2 (3.3%)	3 (3.5%)	2 (4.8%)	8 (3.9%)
エ 現有職員の中での養成が難しい。	6 (35.3%)	24 (40.0%)	34 (40.0%)	15 (35.7%)	79 (38.7%)
オ その他（箇条書きにしてください。）	2 (11.8%)	1 (1.7%)	4 (4.7%)	3 (7.1%)	10 (4.9%)
無 答	0 (0.0%)	1 (1.7%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	2 (1.0%)
合計	17 (100.0%)	60 (100.0%)	85 (100.0%)	42 (100.0%)	204 (100.0%)

オ その他（箇条書きにしてください。）

〔回答〕

- A  
I . 図書館職員は、会計・庶務事務を研修する機会がなかった。
- A  
I . 情報処理の養成を受けた50代の図書館職員が少ない。
- A  
I . 新しい知識、技術の吸収の面において、すべての職員が必ずしも同等のレベルに立っていない。
- B  
II . 図書館員の教育内容が大学図書館に合っていない。
- B  
II . 現有職員の中で養成するにしても、指導者が得られない。適当な研修がない。

- B 再教育の可能性が低い等の問題があり、このような方法で解決する生やさしい事態  
II・ ではない。
- C 少人数の図書館では、特定の者のみ特定の知識・技術を習得することは、他の業務  
III・ を圧迫する等、業務を特定することが困難。
- C 図書館職員が少数であるため、特定の知識・技術を有する者の計画的確保が難し  
III・ い。
- C 多様化した日常業務の処理に追われ、必要な知識・技術を取得する機会が得にく  
III・ い。
- D  
III・ 電子化、情報化に伴う高度な知識・技術を習得する困難性
- D  
III・ 日常業務で精一杯又は安住してしまう活性化しがたい組織構造
- D  
III・ 人事交流がなく職員の高齢化が進んでいる。
- C  
IV・ 大半の職員が交流人事であるため、知識の蓄積が難しい。
- D  
IV・ 職員の大部分が一般職員であり、3ヶ年で配置換となるため研修、養成が難しい。
- D  
IV・ 組織は出向者により構成されており概ね3年毎に異動があり、定着が困難な為。



## 2-3

新しい時代に対応しうる図書館職員を確保・育成していくためには、どのような施策が必要とお考えですか。(複数回答可)

[回答]

図書館職員を確保・育成していくための施策	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 研修を充実すべきである。	8(28.6%)	24(27.0%)	38(31.9%)	22(36.1%)	92(31.0%)
イ 他の部署(庶務、会計、その他)との人事交流を盛んにすべきである。	5(17.9%)	10(11.2%)	15(12.6%)	8(13.1%)	38(12.8%)
ウ 図書館職員の処遇を改善すべきである。	3(10.7%)	15(16.9%)	27(22.7%)	12(19.7%)	57(19.2%)
エ 図書館職員採用のための試験制度を改善すべきである。	2(7.1%)	11(12.4%)	9(7.6%)	4(6.6%)	26(8.8%)
オ 大学の図書館学教育において、新しい時代に対応した知識及び技術を教育すべきである。	8(28.6%)	22(24.7%)	26(21.8%)	13(21.3%)	69(23.2%)
カ その他(箇条書きにしてください。)	2(7.1%)	7(7.9%)	4(3.4%)	2(3.3%)	15(5.1%)
合計	28(100.0%)	89(100.0%)	119(100.0%)	61(100.0%)	297(100.0%)

カ その他(箇条書きにしてください。)

[回答]

- A I ・ 司書としての能力にとどまらず、語学力、コンピュータに精通していくことが必須
- A I ・ 研修に行かなくても学べる教材(例:ビデオ解説、説明書)の充実
- A I ・ 先進的な大学図書館等に直接出向いて、実務研修を行うことを推進すべきである。
- A II ・ 現職教育(大学院修士課程)
- A II ・ 専門性を維持しながら、他部局との人事交流が必要

- B II・ 職場を魅力あるものにしない限り、新たな優秀でいて必要な人材は確保できるわけがない。（例：仕事のやり甲斐、処遇（報われること）など）
- B II・ 図書館員の仕事が誤解されている→PRも必要  
大学図書館員の処遇改善、教育内容の改革のために（人事院、文部省（人事課、
- B II・ 学術情報課）、国立大学図書館協議会で実際的な方策を協議する場を設定して、実行すべき（即効性と長期抜本的な方策と）
- B II・ 係長以下でも広域人事を可能とする施策が必要
- B II・ 計画的養成の一環として、異動を活用する、あるいは異動間隔を空ける方策を確立する。
- B II・ 他大学図書館との人事交流を盛んにすべきである。
- B II・ 自己研修で成果を上げ得る人材の確保
- B II・ 自己研修を保障する手当の制度化
- C II・ 職員増を図る。（研究・教育の発展を支援するため）
- C II・ 人、について4級昇格以前（ほぼ30代前半）までに実施する方が効果的でもあり、人事政策上も動かし易い。
- C III・ 他大学等との人事交流を盛んにすべきである。
- C III・ 図書館職員を厳密な専門職ととらえないことが必要とされる。
- D III・ 他大学、機関との人事交流を図る。  
定員削減状況ではあるが、日々の業務に追われるだけでなく考えて仕事をできる
- D III・ 余裕が必要である。
- C IV・ 先進館との人事交流
- C IV・ 情報処理の専門家を育成

## 2-4

図書館職員が、司書資格以外で図書館業務に関連した資格（英語検定試験、情報処理技術者試験等）〔注1〕をとることについて、どうお考えですか。

〔回答〕

図書館業務に関連した資格の取得	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 大いに奨励すべきである。	3 (37.5%)	11 (39.3%)	19 (47.5%)	4 (17.4%)	37 (37.4%)
イ 賛成であるが、職員の自主性にまかせるべきである。	5 (62.5%)	17 (60.7%)	19 (47.5%)	18 (78.3%)	59 (59.6%)
ウ 特に必要はない。	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	1 (1.0%)
エ どちらともいえない。	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (5.0%)	0 (0.0%)	2 (2.0%)
合計	8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

〔注1〕英語検定試験とは、文部省認定の技能試験である「実用英語技能検定（1級，準1級，2級）等」、財団法人日本国際連合協会が実施する「国際連合公用語英語検定試験（特A級，A級，B級等）」を指し、情報処理技術者試験等とは、通商産業大臣指定試験機関である情報処理技術者試験センターが実施する「第一種・第二種情報処理技術者試験」「データベーススペシャリスト試験」「ネットワークスペシャリスト試験」等を指します。

ア 大いに奨励すべきである。

〔意見〕

B II・奨励するためには、資格取得による活用が報われることが必須の条件である。

D III・但し、日々の業務は充分にした上で

2-5 貴館では、図書館職員の中で大学院修了者は何人いますか。また、その専攻分野は何ですか。

〔回答〕

課程	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 修士課程（専攻内訳）	29 (93.5%)	19 (100.0%)	9 (100.0%)	4 (100.0%)	61 (96.8%)
図書館学	4	5	1	0	10
その他	25	14	8	4	51
イ 博士課程（専攻内訳）	2 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)
図書館学	0	0	0	0	0
その他	2	0	0	0	2
合計	31 (100.0%)	19 (100.0%)	9 (100.0%)	4 (100.0%)	63 (100.0%)

課程	専攻名	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
修士	図書館学	4	5	1		10
	哲学	1		1	1	3
	仏教学		1			1
	文学	7		3		10
	国文学	1	1			2
	ロシア語	1				1
	言語文化			1		1
	史学	2	3			5
	国史学		1			1
	西洋史			1		1
	文化史	1				1
	史学地理	2				2
	経営政策	1				1
	経済学		2			2
	国際社会		1			1
	社会福祉	1				1

	教育学	1	1		1	3
	芸術学		1			1
	理学				1	1
	数学		1	1		2
	生物学	2				2
	物理学		1			1
	地学				1	1
	情報工学	1				1
	電子工学			1		1
	理工学		1			1
	分子生物学	1				1
	農学	1				1
	地球物理学	1				1
	環境科学	1				1
博士	国史学	1				1
	工学	1				1
合計		31	19	9	4	63

### 3 研修について

#### 3-1

貴館では、最近3年間(平成7～9年度)において図書館業務に関する職員研修を実施しましたか。

実施した場合はそのテーマ、レベル(上級・中級・初級の別)を具体的に記入してください。

[回答]

	テーマ	レベル
A I	・北海道大学附属図書館情報システム新任担当者実務研修	(初級)
A I	・大学図書館の公開について(平成7年度)	( )
A I	・展示会にみる狩野文庫(平成7年度)	( )
A I	・研究教育を支援するための新しい図書館システム(平成8年度)	( )
A I	・アメリカの図書館 ミシガン大学の事例として	(平成8年度)
A I	・電子図書館とその要素技術～メタデータ～(平成9年度)	( )
A I	・電子メール(平成9年度)	( )
A I	・ホームページの作り方	(初級)
A I	・文学部語学聴講(特殊言語)	(初級)
A I	・初任職員図書館実務研修	(初級)
A I	・インターネット講習会	(初級)
A I	・業務システム講習会	(中級)
A I	・学内目録システム講習会	(中級)
A I	・各種地域講習会(年3～7回)	( )
A I	・情報システムの統合化(講演)	(中級)
A I	・貴重図書の史的意義(講演)	(中級)
A I	・電子図書館の構築(講演)	(中級)
A I	・情報処理教育と大学図書館(講演)	(中級)
A I	・大学図書館の過去・現在・未来(講演)	(中級)
A I	・新規採用図書館職員の基礎的業務研修	(初級)
A I	・ラテン語古刊本書誌作成研修	(上級)
B I	・図書館部新規採用者等部内研修	(初級)

B I	・漢籍目録に関する研修	(上級)
B I	・図書館実務に関する講演会(12回)	(中級)
A II	・CD-ROM等を活用したレファレンス活動及び相互協力の運用と問題点	(初級)
A II	・OPAC、CD-ROMシステム検索利用法	(初級)
A II	・目録業務	(中級)
A II	・WWW(HTML作成法)	(初級)
A II	・目録システム地域講習会(図書コース)	(初級)
A II	・初任者研修	(初級)
A II	・図書館業務全般の基礎知識・技術の習得	(初級)
A II	・目録システムの運用に関する知識・技術の習得	(初級)
A II	・WWWサーバの利用とE-mailの使い方	(初級)
A II	・Current Contentsを中心としたデータベースの検索手法	(初級)
A II	・目録システム地域講習会	(上級)
A II	・目録担当者研修会	(初級)
A II	・目録システム地域講習会(学術情報センター)	(上級)
A II	・初任者研修	(初級)
A II	・図書館研修会(講演会)	(中級)
A II	・パソコン情報学学習会	(中級)
A II	・これからの図書館建築―鹿児島大学附属図書館新館の機能	(初級)
B II	・国立大学附属図書館における諸問題の改善	(初級)
B II	・大学図書館における第三者評価について	(初級)
B II	・大学図書館職員の専門性とモチベーション	(初級)
B II	・図書館のシステム及びサービスの改善	(初級)
B II	・東工大図書館サービス課長講演会「電子図書館を巡る最新情報」	(初級)
B II	・ホームページの作成	(初級)
B II	・XUIPを利用した電算システム更新について	(初級)
B II	・教科書関係の整理について	(初級)
B II	・NACISIS-IR地域講習会(学術情報センター共催)	(初級)
B II	・新CAT/ILLシステム説明会	( )
B II	・CAonCDの利用説明会	(中級)

B II	・職員むけホームページ講習会	(初級)
B II	・職員むけ電子メール講習会	(初級)
C II	・図書館利用者教育(群馬大学図書館協議会)	(中級)
C II	・大学図書館の電子化について(群馬大学図書館協議会)	(中級)
C II	・U n i x 図書館システムの導入に向けて	(初級)
C II	・目次情報サービスについて	(初級)
C II	・図書館運営について	(初級)
C II	・図書館システムの導入について	(初級)
C II	・博物館における情報活動ーマルチメディアの最前線	(初級)
C II	・神奈川県・都内図書館施設視察	(初級)
C II	・海外視察報告会	(中級)
C II	・各種ワーキング・グループ報告会	(中級)
C II	・(講演)図書館利用者・情報管理業務の現状と動向	(上級)
C II	・(講演)図書館管理業務の再構築に向けて	(上級)
D II	・O P A C、C D-R O Mサーバ検索講習	(初級)
C III	・C D-R O M講習会	(初級)
C III	・電子図書館的機能の強化・充実について(平成8年度)	(初級)
C III	・電子図書館への取り組みについて(平成9年度)	(初級)
C III	・図書館職員が少数であるため、日常業務の中で直接必要事項を個別指導している。	
C III	・Windows95, Network, Application (mail, word, Excel, 一太郎等)	(初級)
C III	・データベース講習会	(初・中級)
C III	・ホームページ講習会	(初・中級)
C III	・インターネット情報検索講習会	(初級)
C III	・電子図書館をいかに教育に役立てるか(平成8年度)	(初級)
C IV	・著作権法	(初級)
D IV	・北海道地区日本医学図書館協会加盟館研修会(平成8年度)	(中級)
D IV	・電子図書館の整備状況と今後の展開について	(中級)
D IV	・インターネット時代の図書館員の在り方について	(中級)
D IV	・電子図書館への取り組み	(中級)
D IV	・次期図書館システムにおける基本的方向についての指導・助言	(初級)



- DIV ・総合学術情報サービスに向けて (中級)
- DIV ・これからの技科大図書館と高等専門学校図書館とのあり方について (初級)
- DIV ・マルチメディア・ライブラリ・システム及び対高専ネットワークの構築について (初級)
- DIV ・24時間開館に向けての大学附属図書館のあり方について (初級)
- DIV ・「変革期を迎えた図書館」－機会と挑戦－ (中級)
- DIV ・情報検索サービス及び電子図書館化の状況について (中級)
- DIV ・論文のデータベース化、実際の電子図書館システムの構築・運用について (中級)
- DIV ・学術情報センターの研修事業について (初級)
- DIV ・学術情報センターにおける NACSIS-IR の今後 (初級)
- DIV ・図書館員セミナー(毎月1回、定期的に図書館に関する内容について) (初・中級)
- DIV ・利用ガイダンスの実施状況について(徳島県大学図書館協会研修会) (初級)
- DIV ・インターネットによる検索の実例について (初級)
- DIV ・図書館とメディアセンターとの共生 (上級)
- DIV ・図書館業務実務研修会(平成10年度) (初級)

## 3-2

学外で実施されている研修について、貴館では、最近3年間(平成7～9年度)にどのような研修に、何人参加させてきましたか。

[回答]

最近3年間(平成7～9年度)の参加研修名	I (8大学)	II (28大学)	III (40大学)	IV (23大学)	全体 (99大学)
ア 大学図書館職員講習会(文部省)	57(6.8%)	45(6.2%)	34(7.5%)	21(6.9%)	157(6.8%)
イ 大学図書館職員長期研修(文部省)	21(2.5%)	38(5.2%)	20(4.4%)	19(6.2%)	98(4.2%)
ウ 著作権セミナー(文化庁)	6(0.7%)	7(0.1%)	15(3.3%)	7(2.3%)	35(1.5%)
エ 図書館等職員著作権実務講習会(文化庁)	83(9.9%)	69(9.5%)	40(8.8%)	24(7.8%)	216(9.3%)
オ 学術情報センター・セミナー(学術情報センター)	4(0.5%)	3(0.4%)	1(0.2%)	2(0.7%)	10(0.4%)
カ 情報ネットワーク担当職員研修(学術情報センター)	16(1.9%)	25(3.5%)	17(3.7%)	22(7.2%)	80(3.4%)
キ 総合目録データベース実務研修(学術情報センター)	17(2.0%)	32(4.4%)	7(1.5%)	11(3.6%)	67(2.9%)
ク 目録システム講習会(学術情報センター)	3(0.4%)	31(4.3%)	20(4.4%)	3(1.0%)	57(2.5%)
ケ 目録システム地域講習会(学術情報センター)	162(19.3%)	107(14.8%)	36(7.9%)	17(5.6%)	322(3.9%)
コ ILLシステム講習会(学術情報センター)	16(1.9%)	22(3.0%)	14(3.1%)	4(1.3%)	56(2.4%)
サ ILLシステム地域講習会(学術情報セ	87(10.4%)	46(6.4%)	27(5.9%)	18(5.9%)	178(7.7%)

ンター)					
シ NACSIS-I R講習会(学術情報セ ンター)	11(1.3%)	24(3.3%)	15(3.3%)	11(3.6%)	61(2.6%)
ス NACSIS-I R地域講習会(学術情 報センター)	122(14.6%)	51(7.0%)	21(4.6%)	13(4.2%)	207(8.9%)
セ 電子メールシステ ム講習会(学術情報セ ンター)	18(2.1%)	10(1.4%)	20(4.4%)	4(1.3%)	52(2.2%)
ソ 学術情報センター シンポジウム(学術情 報センター)	17(2.0%)	32(4.4%)	30(6.6%)	19(6.2%)	98(4.2%)
タ 史料管理学研修会 (長期研修課程)(国文 学研究資料館)	1(0.1%)	1(0.1%)	1(0.2%)	0(0.0%)	3(0.1%)
チ 史料管理学研修会 (短期研修課程)(国文 学研究資料館)	2(0.2%)	6(0.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	8(0.3%)
ツ 漢籍担当職員講習 (初級)(京都大学)	11(1.3%)	6(0.8%)	7(1.5%)	0(0.0%)	24(1.0%)
テ 漢籍担当職員講習 会(漢籍電算処理)(京 都大学)	8(1.0%)	3(0.4%)	4(0.9%)	4(1.3%)	19(0.8%)
ト 西洋社会科学古典 資料講習会(一橋大学)	15(1.8%)	6(0.8%)	4(0.9%)	1(0.3%)	26(1.1%)
ナ 漢籍整理長期研修 (東京大学)	7(0.8%)	7(1.0%)	7(1.5%)	1(0.3%)	22(0.9%)
ニ 国立大学図書館協 議会シンポジウム(国 大図協)	59(7.0%)	65(9.0%)	50(11.0%)	31(10.1%)	205(8.8%)
ヌ その他(箇条書き にしてください)	95(11.3%)	88(12.2%)	66(14.5%)	74(24.2%)	323(13.9%)

合 計	838(100.0%)	724(100.0%)	456(100.0%)	306(100.0%)	2324(100.0%)
-----	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

ヌ その他(簡条書きにしてください。)

[回答]

A I	・情報システム統一研修(総務庁)	: 3人
A I	・図書館(室)経営専門研修講座(北海道立社会教育総合センター)	: 4人
A I	・東北地区大学図書館協議会職員研修会	: 3人
A I	・漢籍担当職員講習会(中級)(京都大学)	: 1, 1人(2大学)
A I	・大学図書館研究集会(日図協、国公私立大図協)	: 2人
A I	・近畿地区国公立大学図書館協議会研修会	: 9人
A I	・近畿地区国公立大学図書館協議会講演会	: 27人
A I	・インターネット講習会(京都大学)	: 3人
A I	・福岡地区研究会(福岡県・佐賀県大学図書館協議会)	: 23人
B I	・関東地区国立大学図書館協議会研修会	: 10人
B I	・茨城県図書館協会大学等図書館職員研修会	: 9人
A II	・医学図書館員基礎研修会	: 2, 1, 1人(3大学)
A II	・EDC/DEPトレーニング・セッション	: 1人
A II	・JOIS研修会(科学技術振興事業団)	: 5人
A II	・国大図協中国四国地区協議会実務者会議	: 6人
A II	・日本医学図書館協会継続教育コース及び医学図書館研究会	: 3人
A II	・中国四国地区大学図書館研究集会	: 10, 3人(2大学)
A II	・広島県大学図書館協議会研修会	: 21人
B II	・東北地区大学図書館協議会職員研修会	: ?人
B II	・北信越地区国立大学図書館研修会	: 6人
B II	・研修講座((株)富山県総合情報センター)	: 4人
B II	・東海北陸地区著作権セミナー(富山県教育委員会)	: 1人
B II	・JOIS研修会(科学技術振興事業団)	: 1人
B II	・オンライン研修会	: 1人
B II	・東海地区大学図書館協議会講習会	: 5, 3人(2大学)

B II	・徳島県大学図書館協会協議会	: 2人
C II	・関東地区国立大学図書館協議会研修会	: 3, ?人(2大学)
C II	・大学図書館研究集会(日図協、国公私立大図協)	: 1, 2人(2大学)
C II	・中国四国地区国立学校事務電算化担当職員研修(文部 省主催)	: 1人
C II	・学術情報センター目録所在情報サービス説明会(岡山)	: 2人
C II	・学術情報センター電子図書館サービス説明会(大阪)	: 1人
D II	・文化財(書籍・古文書等を含む)の虫菌害保存体策研修 会	: 1, 1人(2大学)
B III	・四国地区係長研修会(人事院)	: 2人
C III	・図書館研究集会	
C III	・東北地区大学図書館協議会職員研修会	
C III	・DIALOGセミナー((株)NHKデジタル)	: 7人
C III	・国大協図インターネット講習会	
C III	・関東地区国立大学図書館協議会研修会	: 3, 3人(2大学)
C III	・医学図書館における蔵書構築(日本医学図書館協会)	: 3人
C III	・図書館学研究法(日本医学図書館協会)	: 2人
C III	・大学図書館研究集会(日図協、国公私立大図協)	: 1人
C III	・近畿地区国公立大学図書館協議会主題別研究集会	: 4人
C III	・国立大学図書館協議会インターネット講習会	: 1人
C III	・オンライン情報検索研修会(科学技術振興事業団)	: 1人
C III	・大分県大学図書館協議会研修会	: 8人
C III	・学術雑誌総合目録和文編 1996・1998 版説明会	: 2人
C III	・新目録所在情報サービス説明会	: 1人
C III	・電子図書館サービス説明会	: 1人
C III	・新CAT/I LL説明会	: 1人
D III	・北海道地区図書館協議会講演会	: 7人
D III	・北海道地区大学図書館職員研究集会	: 2人
D III	・文化財(書籍・古文書等を含む)の虫菌害保存体策研修 会	: 1人
D III	・図書館インターネット講習会(東京大学)	: 1人

D III	・東海地区大学図書館協議会講習会	: 8人
D III	・古文書講習会(京都府立総合資料館)	: 2人
D III	・近畿地区国公立大学図書館協議会研修会	: 1人
D III	・近畿地区著作権セミナー	: 1人
D III	・図書系職員初任者研修(九州大学)	: 3人
D IV	・関東地区国立大学図書館協議会研修会	: 2, 4, 3人(3大学)
D IV	・茨城県図書館協会大学等図書館職員研修会	: 2人
D IV	・北信越地区国立大学図書館研修会	: 3, 2人(2大学)
D IV	・新潟県図書館協議会研修会	: 2人
D IV	・近畿地区医学図書館協議会シンポジウム	: 5人
D IV	・近畿B地区COBOL入門研修	: 1人
D IV	・国立学校事務電算化担当職員A研修(プログラムコース)	: 1人
D IV	・近畿地区Ⅱ種合同研修	: 1人
D IV	・兵庫県下国立学校等係長研修	: 2人
D IV	・兵庫県下国立学校等主任研修	: 1人
D IV	・山陰6機関合同中堅職員研修	: 3人
D IV	・中国四国地区大学図書館研究集会	: 4, 3人(2大学)
D IV	・文書資料保存研修会(徳島県立文書館)	: 1人
D IV	・徳島県図書館職員研修交流会(徳島県立図書館)	: 4人
D IV	・医学図書館員基礎研修会	: 2, 1人(2大学)
D IV	・日本医学図書館協会継続教育コース及び医学図書館研究会	: 1人
D IV	・九州地区国立大学図書館協議会実務者連絡会議	: 3人
D IV	・鹿児島県内国立学校等事務系職員研修(係長、主任、中堅、初任者)	: 5人
D IV	・DIALOGセミナー((株)NHKデジテックス)	: 10人
D IV	・JOIS研修会(科学技術振興事業団)	: 7人
D IV	・日経テレコン・スクール(日経総合販売(株))	: 1人

設問3-2の研修の内容、期間等について、希望があれば記入してください。その際、研修会名(講習会名)を明記してください。

〔回答〕

- A I ・ 目録システム地域講習会(図書コース)の期間日→4日に延長。
- A I ・ ネットワーク研修の種類と参加人員の拡大
- A I ・ 学術情報センター・セミナーの実施を夏季期間に変更してほしい。  
・ 長期研修では大学の仕組み(予算、人事、教務等)について具体的な講義を望む。
- A II また、海外から講師を招き海外の最新の動向について講義してほしい。(例: I L L  
に関し、米国N C C Mary E. Jackson を招くなど)
- B II ・ 情報管理とデータベースについて—情報管理研修会(J I C S T)中級
- C II ・ 学術情報センターの講習会(目録システム講習会等)は、年度の前半に集中しているが、年間を通して開催してほしい。
- C II ・ 「著作権セミナー」は、対象人員を絞り実例報告等実務に則した内容とされたい。
- C II ・ 「国大図協シンポジウム」は、毎回のテーマを設け、論議を絞った方がよい。また、会期を1日にしてほしい。東と西の地区交流があってもよい。
- C II ・ 「情報ネットワーク担当職員研修」は、受講希望が採択され難いので、回数を増や  
す、レベルを細分化する等受け易いかたちにしてほしい。
- C II ・ ネットワーク研修対象者の増。(通信に関する知識・技術が不可欠の要素となっ  
ているため)期間の延長も考慮してほしい。
- C III ・ 業務習熟を目的とし、同一研修会への複数回受講を認める方向で検討いただきたい。
- C III ・ 目録システム地域講習会に参加申し込みしても、枠が少なく参加できない。しか  
し、世話大学の職員の参加が多いのは納得できない。
- DIV ・ ツ～ト 研修生の増員を希望する。

## 3-4

今後、設問3-2以外にどのような企画の研修を希望しますか。内容、レベル(上級・中級・初級の別)、期間(2~3日、1週間、1か月等)を具体的に記入してください。

[回答]

	内容	レベル	期間
A I	・コンピュータ、ソフト、ハード面での知識、 技術	(初・中級)	: 1~2週間
A I	・電子ジャーナルに関する研修会	(初級)	: 2~3日
A I	・契約事務等図書館に係る会計事務研修	(初・中級)	: 2,3日,1週間
A I	・戦略的な事業の計画立案に関する研修	(初級)	: 2~3日
A I	・特色ある自館所蔵資料に係る書誌についての 研修	(中級)	: 1週間
A I	・SOHO(事務処理の機械化)	(初・中級)	:
A I	・情報リテラシー教育研修会	(中級)	: 2~3日
A I	・電子的広報(ホームページ)研修会	(初級)	: 2~3日
B I	・電子図書館の技術開発に関する研修	(中・上級)	: 1週間
A II	・学術情報の生成と流通に関する基礎知識	(初・中・上)	: 2~3日・2週間・ 2か月
A II	・予算の要求と執行に関する基礎知識	(初級)	: 3日
A II	・情報リテラシー教育指導法	(上級)	: 1週間
A II	・利用者指導(分野別に)	(中・上級)	: 2~3週間
A II	・電子情報サービス	(中・上級)	: 2~3週間
A II	・システム開発	(中級)	: 1週間
A II	・海外の大学図書館の研修	(上級)	: 1か月
A II	・シソーラス構築研修	(上級)	: 1か月
A II	・映像資料取扱研修	(上級)	: 1週間
B II	・係長以上対象 マネジメント(運営)について	(中級)	: 1週間
B II	・初任者対象 接遇研修(カウンター経営)	(初級)	: 2~3日
B II	・議論の進め方、渉外	( )	:
B II	・企画書、提案書の取りまとめ方	( )	:
B II	・障害者サービスへの筑波技術短期大学の積極 的なサポート	( )	:



B II	・資料のファイル	( )	:
B II	・研修会の内容の充実と研修機会の拡大	(初・中級)	: 2～3日
B II	・インターネット情報提供(検索)技術研修	(初・中級)	: 2～3日
B II	・資料の電子化の方法についての研修会	(中級)	: 2～3日
B II	・資料の補修と保存	(初級)	: 3～4日
B II	・人事院主催の中堅職員研修	(中級)	: 2～3日
B II	・大学図書館職員講習会或いは長期研修の各テーマ毎に 細分したもの	(中級)	: 6か月～1年
C II	・情報システム管理担当職員研修	(初・中・上)	: 1週間・2ヵ月・1ヵ月
C II	・古典籍(漢籍を含む)、西洋古典等 目録の知識	(上級)	: 3か月
C II	・同上のコンピュータ処理	(上級)	:
C III	・日本・西洋書誌学(概論)	(中級)	: 1週間
C III	・特殊資料整理担当者講習会、同左(電算処理)	(初、初・中)	: 各1週間
C III	・特殊資料整理担当者長期研修	(上級)	: 1か月以上
C III	・電算システムの基礎的知識の習得を目的とする研修会	( )	:
D III	・図書館システム管理(中規模大学レベル)	(中級)	: 7～10日位
D III	・電子図書館に向けての理論(啓蒙)、実技(ノウハウ)、手順等	(初・中級)	: 2～3日
D III	・電算関係全般	(初・中・上)	: 1週間以内
D III	・電子化資料の実習と著作権処理	(初～中級)	: 2～3日
D III	・オンライン・ジャーナルの収集実務	(初～中級)	: 2～3日
D III	・インターネット情報検索講習	(初級)	: 1日間
D III	・図書館員のための英会話	(初～中級)	: 1週間
D III	・外国の大学図書館で実務研修	(中級)	: 2か月
D III	・会計研修	(初級)	: 2～3日
D III	・電子計算機及びネットワークの知識	(初・中級)	: 2～3日, 1週間
C IV	・図書館固有業務のパソコン処理について	(中級)	: 1週間
C IV	・最新の、又はタイムリーなテーマでのシンポジウム	( )	: 1日間

ジウム形式

のものを地区単位ぐらいで開催

CIV	・サーバ・クライアントに関するパソコン研修 (初・中級)	: 3～5日
DIV	・電子図書館の運用に必要な知識(XML、J a v a 等)	(初・中・上) : 各2週間
DIV	・S G M L 講習会	(初・中級) :
DIV	・ネットワークセキュリティ講習会	(初級) :
DIV	・サーバ構築講習会(OS のインストールからの 講習)	(初級) :
DIV	・J A V A 講習会	(初級) :
DIV	・情報検索・レファレンスに関する研修の充実	(初・中・上) : 3日間程度
DIV	・目録のとり方・考え方を教える研修	(初・中級) : 2日
DIV	・利用者指導の技術についての研修	(初級) : 2日
DIV	・カウンターで使う英会話	(初級) : 2～3日
DIV	・図書館業務における会計事務研修 (図書館における契約、物品管理、予算決算、電 子化対応等)	(中級) : 1週間
DIV	・語学研修	(初・中・上) : 各レベル に応じ
DIV	・電子資料の扱いについて	(中級) : 1週間
DIV	・W e b 検索講習会	(初級) : 2～3日
DIV	・利用指導講師養成研修 ・WS、PC、ネットワーク、セキュリティ等	(初級) : 2～3日
DIV	の電算機関係 (特に実務に役立つもの)	(初・中級) : 1週間
DIV	・C A T P - A u t o を利用した書誌、所蔵検 索の簡略化	(初・中・上) : 1週間
DIV	・W E B での図書館情報発信の技術指導	(上級) : 1週間
DIV	・電子図書館的機能の充実・強化に関連する実 務研修	(初・中級) : 1か月
DIV	・海外研修	(上級) : 1年

3-5

設問3-2及び3-4の研修会の実施方法について、どのような方法を希望しますか。

(例えば、ビデオによる研修会、特定機関からの講師派遣による研修会、特定機関あるいは特定大学へ一定期間職員を派遣して実施する実務研修等。)

[回答]

- A I ・ビデオやインターネットによる研修会を計画していただきたい。(ビデオにより自館で学習することができる。)
- A I ・e-mailを活用して、簡単な質問、疑問に対する質疑応答はできないか?
- A I ・SCSによる講習
- A I ・遠隔モニターテレビ等の活用により、各大学に居ながら受講できる方法
- A II ・初級レベルのものは、ビデオ教材またはSCSによる。
- A II ・中級、上級レベルのものは、学術情報センター、図書館情報大学などへ職員を派遣し、実務研修を行う。
- A II ・図書館情報大学で基礎的な教材を作成し配付する。
- A II ・図書館情報大学教員を各地区に派遣し出前講義を行う。
- A II ・「情報リテラシー教育指導法」の研修会は、図書館情報学、情報リテラシーを専門とする教員の指導と国内・外の実践例を中心とした研修会を希望する。
- A II ・「利用者指導」は専門家(大学教官)を講師として
- A II ・「電子情報サービス」は学情センターでの実務研修
- A II ・特定機関からの講師派遣による研修会
- A II ・図書館情報大学等特定機関における実務研修
- B II ・特定機関に集まり、講師派遣による研修会
- B II ・できるだけ地方(地区ごとに)で研修会を開催する。
- B II ・困っている大学への旅費の確保
- B II ・ビデオ教材、衛星通信教育方式の活用
- B II ・講師の地方大学への派遣方式の実施
- B II ・周辺大学との合同研修会への講師派遣
- B II ・SCSの導入による研修会
- B II ・旅費が少ないためビデオによる研修、地域研修会を望む。
- B II ・特定機関からの講師派遣による研修会
- B II ・受講のしやすいという点ではインターネットを利用した通信制もあってよいと思う。(米国の図書館学校におけるDistance Learningのような形式)

- C II ・ SCS を利用しての研修、ワークショップ等を企画してほしい。
- C II ・ メディア教育開発センター等との協力による研修用電子メディア教材の制作
- C II ・ 「情報システム管理担当職員研修」の初・中級は講習会形式、上級は実務研修形式
- C II ・ 特定機関への職員派遣
- C III ・ SCS の活用, 機器の整備等必ずしも各大学等の環境が備わっているわけではな  
いが、研修内容によってはテキストのみで受講できるものは可能と思われる。
- C III ・ ビデオを配布(有料は可)し、研修する。  
・ 「特殊資料整理担当者講習会」については、京都大学、東京大学で行われる漢籍関  
C III 係講習、研修のように特定大学へ一定期間職員を派遣して実施する実務研修(目録  
を主とする研修)
- C III ・ 地域別に短期間の研修会を複数回開催を希望します。
- C III ・ ビデオによる研修会
- C III ・ 特定機関からの講師派遣による研修会(2大学)
- D III ・ 特定機関(大学、メーカー等)からの講師派遣による研修会
- D III ・ 初級及び中級者に対して、近隣の先進的の大学へ派遣する。
- D III ・ 特定機関内での実施
- D III ・ 大学に居ながらにして受講できるような貸出ビデオ等による研修会の実施
- D III ・ 「情報ネットワーク担当職員研修」と「電子化資料の実習と著作権処理」は、特定  
機関への派遣研修
- D III ・ 「NAC S I S - I R 講習会」は、各大学へ講師を派遣することで利用者を含む多  
人数が受講できる。
- D III ・ 「外国の大学図書館で実務研修」の長期研修が難しいのであれば、海外大学の現況  
についての報告講演会でもよい。
- D III ・ 特定機関からの講師派遣による研修会
- D III ・ 特定機関からの講師派遣が望ましいが、小規模図書館では職員を派遣するしか選  
択の余地がない。
- C IV ・ 設備の整った大学で一定期間行う。
- C IV ・ どこか1ヵ所で行われる研修には参加できる人が限られる。ビデオや講師派遣に  
よる研修会があれば、多くの人の参加が容易である。
- C IV ・ 電子図書館的機能を修得するために一定期間(約1か月)職員を派遣して実務を勉  
強することも必要である。
- D IV ・ 先進的な大学図書館への派遣による実務研修

- DIV ・ S C S 等を利用した遠隔研修会
- DIV ・ ビデオやインターネットを利用した研修
- DIV ・ 特定機関(学情等)のいずれの方法でも研修できるのが望ましい。
- DIV ・ インターネット、メーリングリストを使っての通信教育
- DIV ・ 自学自習用システムによる研修
- DIV ・ 特定の機関や大学へ一定期間職員を派遣して実施する実務研修及びビデオ配付などによる自己研修
- DIV ・ 研修会の実施
- DIV ・ O J T による実地研修
- DIV ・ 各地区での開催
- DIV ・ 既に独自に開発されている図書館又は研修受講者に講師を依頼する。
- DIV ・ W E B での図書館情報の開発について海外の図書館から講師を招く。
- DIV ・ 一定期間職員を派遣して実施する実務研修があれば、有効であると思う。
- DIV ・ S C S による研修の開催
- DIV ・ 事務官の海外派遣制度創設

## 3-6

図書館職員に研修を受講させる上では、どのような問題がありますか。(複数回答可)

[回答]

研修を受講させる上での問題点	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 職員が少ないため、業務が停滞もしくは停止してしまう。	5 (41.7%)	20 (44.4%)	30 (50.8%)	16 (45.7%)	71 (47.0%)
イ 旅費が少ないため参加させにくい。	5 (41.7%)	20 (44.4%)	26 (44.1%)	15 (42.9%)	66 (43.7%)
ウ その他(箇条書きにしてください。)	2 (16.7%)	3 (6.7%)	3 (5.1%)	3 (8.6%)	11 (7.3%)
無 答	0 (0.0%)	2 (4.4%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	3 (2.0%)
合計	12 (100.0%)	45 (100.0%)	59 (100.0%)	35 (100.0%)	151 (100.0%)

ウ その他(箇条書きにしてください。)

[回答]

- A I ・大学内のわくがあって、参加人数に限りがある。(通研)
- A I ・少人数(1～2名)の部局図書室等においては長期(1週間以上)の研修への派遣が困難。
- A II ・非常勤職員への依存度が大きくなっているが、研修会への公式な参加が困難な状態である。
- B II ・能力のある職員が少ないため、特定の人に業務研修も集中し、他の職員のモラルが低下する  
←客観的で適正な人事効果と処遇がなされていないため
- B II ・レベルの設定が明確でないため、同じ研修会を受講させにくい。
- C III ・受講を希望しても配置換えなどにより在任中に必ずしも受講できない。
- C III ・年齢制限等の参加資格を緩和してほしい
- D III ・参加資格(年齢、経験年数等)の幅を広げ、受講機会を増やしてほしい。
- D IV ・参加人員が限定されるため旅費の確保が難しい。
- D IV ・日額旅費のため、自己負担分が多い。
- D IV ・企業主催の研修会にも良いものもあるが、受講料、校費による出張扱いが困難な場合があり、受講できない。

## 4 処遇について

### 4-1

大学の職員組織の中で、図書館職員はどのように処遇すべきだとお考えですか。

(例えば、明確に専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきである、あるいは現状のまま処遇の改善を図るべきである等。)

〔回答〕

- A I ・図書館の専門職としての位置付けがはっきりしない現状においては、現状のまま処遇の改善を図るべきである。
- A I ・新しい専門職としての俸給体系を整備すべきである。(すべての人をその体系に入れるということではない)
- A I ・理想的には専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきと考えるが、そのためにはまず、図書館職員のあるべき姿についての議論を深め、館界全体で共通理解をもった上で、大学当局及び行政当局に対して組織的に働きかけていく必要がある。
- A I ・それまでの経過的な措置として、現状の体制の中で可能な拡充を図る必要がある。(例：「専門員」の拡充、「専門職員」の導入)
- A I ・地位向上のために図書館職員自身の努力も必要である。
- A I ・専門職として、より明確に俸給体系を整理して処遇改善を図るべきである。
- A I ・現状のまま処遇の改善を図るべきである。
- B I ・現状のまま処遇の改善を図るべきである。
- A II ・新たに専門職としての俸給体系を設ける。
- A II ・現状では、将来の優秀な人材を確保する意味で処遇の改善は図っていく必要がある。将来的には、大学院卒の専門職として採用する場合は、事務とは違う俸給体系による位置づけが望ましい。
- A II ・長期的には専門職として俸給体系を設けて処遇改善を図るべきであろうが、当面、現状のままでの処遇の改善に努める必要がある。
- A II ・庶務・会計職員と比べ、6級以上の昇格が遅く、少ないように思えるので、現状の体系でよいから処遇改善を図るべきである。特に専門員・補佐の7級昇格基準を改善する。
- A II ・大学の教育・研究の支援機関としての役割が高まっているが、今後のより高度な展開のためには処遇面の整備も必要である。専門職(教育職系)として位置付け等。
- A II ・学術情報を取り扱う上での専門的知識の修得にもとづき、司書職(現状の司書職に加えて更に新知識新経験をつんだもの)として確立し、実務を行うとともに研究

職教育職としての地位を確立する。

- A II ・明確に専門職として処遇改善を図り、一般職との格差が必要である。
- B II ・専門職としての俸給体系を設けることができるとよいと考えるが、他職種との関係、ならびに図書館員の現状では難しいのではないか。(日本で各方面で専門職制度が確立していない現状では空想ではないかとも思える)
- B II ・そもそも論と現実論に開きがありすぎる。→前者を視野に入れて、現実的な改善の道を考えるべき。実力を向上させる方が先決←専門家として認められていない。
- B II ・業務内容、レベルに応じた給与体系等の改善
- B II ・大学そのもののあり方が問われている現状では、今後しばらくは大学図書館職員の専門性、専門的能力の面の強調よりはむしろ大学職員として必要な共通の基盤的な能力の面の拡大、強化の方が優先される時代となるのではないかと考えている。特に中小規模大学では、事務の一元化・集中化の進展とともに、大学職員としての一体性が重要になると思われ、大学職員としてこの共通基盤的な能力の面で図書館員がどの程度大学全体に貢献できるかが問われてくるのではないかと考えている。
- B II ・図書館職員は、学内の他部署に比べ、昇進のポストが少ないため、専門職員のポストを設けるなど俸給面における処遇改善を図る。
- B II ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。(2大学)
- B II ・2-5で大学院修了者についての設問がありましたが、学歴・資格等で実質的に処遇改善になるような制度とすべきである。
- B II ・明確に専門職としての俸給上の処遇改善を図る。
- C II ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。
- C II ・アメリカ型(ギルド的方式)＝図書館学修士以上のみをライブラリアンとするのは日本的風土に合わないが、学士を有する者を専門職に積極的に採用することが望ましい。修士以下の図書館員に実務と試験制度による専門職登用の道を保証する。また、専門職としての俸給体系を考慮する。
- D II ・専門職員制度導入
- B III ・専門性を認識してもらうためにも専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきである。
- C III ・図書館職員には、図書資料に関する永年の経験と蓄積を必要とする業務が多々あり、専門職として個々に処遇改善を図るべきである。
- C III ・40歳以降の処遇の改善が特に必要である。そのため、専門員の定数を増加させ、俸給体系を明確にしてほしい。
- C III ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。(3大学)



- C III ・部長、課長、事務長、専門員、係長、係員等と体系を設けている以上、技官の場合と異なり、専門職としての俸給体系を新設することは困難である。よって、現状の体系の中で処遇改善を図る。
- C III ・専門職制を明確にし、大学職員の定員削減の対象からはずすこと。
- C III ・専門職として位置づける必要はあるが、他の部署との交流を円滑に行うためにも、現状のままで待遇・処遇の改善を図ることが望ましい。
- C III ・専門職制の確立を図るべきである。
- C III ・現状の俸給体系でよいが、専門員（補佐待遇）の処遇改善を望む。
- C III ・明確に専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきである。（3大学）
- C III ・一般的な大学の職員は、図書館についてのオールラウンドな能力が求められるため、専門職制の必要をそれほど感じていないのではないか。大学院大学のような純然たる研究機関には、対象分野に通じた専門性の高い司書が必要かもしれない。
- D III ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。（特に中堅クラスに対し）
- D III ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。（5大学）
- D III ・図書館職員以外で専門員・専門職員化が進んでおり、図書館職員においても明確な俸給体系の基に専門員・専門職員化による処遇改善が必要な時期にきている。
- D III ・専門員のポストを増設して、7級の道を開く。
- D III ・係員で定年前に専門職員として6級の道を開く。
- D III ・定員10人以上、4係以上を有する大学には主任定数を新設する。
- D III ・専門職としての俸給体系を明確に設けて処遇改善すべきである。
- D III ・専任職員の高齢化に伴う、各地区大学図書館との人事交流及び専門員、専門職員の定数増による処遇改善を図るべきである。
- D III ・専門職俸給体系の新設
- D III ・専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図る。
- D III ・明確に専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきである。
- D III ・現状で処遇の改善を検討することが現実的であろう。
- D III ・現状の行政職の中で処遇の改善を図っていただきたい。
- C IV ・新しい俸給体系を設けることができるのであればその方が良い。
- D IV ・現状のままで処遇の改善を図るべきである。（4大学）
- D IV ・現在の管理職体制を見直し、専門員を本来の専門エリートとして、責任と権限を与えるべきである。その前提として俸給体系を設けて改善を図るべきである。
- D IV ・明確に専門職としての俸給体系を設けるのは理想だが、現実には不可能であろう。

現状の中で最大限の待遇改善を図るのが次善の策であるとする。

- DIV ・現状のままで級別定数等の処遇改善を図るべきである。
- DIV ・現状のままで、専門員等のスタッフ制を拡充すべきである。
- DIV ・専門職としての俸給体系を設け、図書館専門員の定数を大幅に増やして職員数の少ない単科大学にも配置できるよう改善を図る。
- DIV ・明確に専門職としての俸給体系を設けて処遇改善を図るべきである。
- DIV ・現状の俸給体系のままで図書館職員の専門性が認められる、より上位の級が割り当てられるような処遇の改善
- DIV ・図書館職員の専門性、能力を高めると共に、それに見合った俸給体系を考えるべきとする。

4-2

現状において、図書館職員の処遇を改善するためには、どのような方策がありますか。

(複数回答可)

[回答]

図書館職員の処遇を改善するための方策	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 図書館専門員のポストの増	6(50.5%)	23(65.7%)	27(56.3%)	16(55.2%)	72(58.1%)
イ ポストの新設(具体的に)	1(8.3%)	6(17.1%)	9(18.8%)	8(27.6%)	24(19.4%)
ウ その他(箇条書きにしてください。)	3(25.0%)	5(14.3%)	7(14.6%)	1(3.4%)	16(12.9%)
無 答	2(16.7%)	1(2.9%)	5(10.4%)	4(13.8%)	12(9.7%)
合計	12(100.0%)	35(100.0%)	48(100.0%)	29(100.0%)	124(100.0%)

イ ポストの新設(具体的に)

[回答]

- |      |                |       |                |      |            |
|------|----------------|-------|----------------|------|------------|
| A I  | ・課長(事務長)補佐     | C III | ・電子情報係等の<br>新設 | C IV | ・専門職員制の導入  |
|      |                | C III | ・課長補佐          | C IV | ・主任クラス     |
| A II | ・課長(事務長)補佐     | C III | ・係の増設          | D IV | ・専門職員制等の導入 |
| A II | ・専門官制度を考慮すること。 | C III | ・電子情報担当専門員     | D IV | ・特定分野の専門職員 |
| A II | ・教育職としてのポスト    | C III | ・主任クラス         | D IV | ・電子情報係     |
| B II | ・専門職員(係長級)     | C III | ・専門職員          | D IV | ・助教授以下の研究職 |
| B II | ・課長(事務長)補佐     | D III | ・専門職員          | D IV | ・専門職員      |
| D II | ・電子情報係等の新設     | D III | ・専門職員(係長級)     | D IV | ・専門職員制の導入  |
|      |                | D III | ・視聴覚教育係        |      |            |

ウ その他(箇条書きにしてください。)

〔回答〕

- A I ・職務上必要とされる知識・技術の吸収のために、関係学科の講義の聴講を認める方策を一般化する。
- A I ・「情報リテラシー係」などの新設によって、大学図書館職員の新たな”専門性”の必要性を明確化していく。
- A I ・大前提として図書館職員の意識改革によって、専門職であることを客観的に評価され得る実績をあげることが不可欠。
- A I ・管理職は図書館に有能な人材がいることを常に学内にアピールする。
- A I ・大学にとって図書館員が必要不可欠であることを認識させるあらゆる手だてをとる。
- B I ・図書館業務に関連した特定の資格をとった職員を特別昇給の対象とする。
- A II ・級別定数の廃止
- A II ・分野別（文系、理工系、生命系）専門員
- B II ・①係制度を廃止して職階性を単純化する。②個人の能力による実力評価制とする。③アルバイトと定員の仕事をはっきり区別して相応の処遇を与える。④館長登用の道を開く。⑤資格に応じた手当を支給する。⑥成果に対する処遇を明確に与える。⑦海外研修の機会を広げる。
- B II ・情報アドバイザー等、情報提供専門スタッフの位置づけを図る。
- B II ・図書館業務に関連した公的資格が多いので、それらに関する資格手当の新設
- C III ・個々の経験と資質に応じた専門職員の設置
- C III ・係の増設
- D III ・職制定数の改善
- D III ・図書館専門職員の定数増
- D III ・図書館における主任制度の確立
- D III ・ゆとりの活用
- D III ・まず専門性の理解、位置づけの確認後、研修等の充実により、専門職としての個々の力量アップを図る。
- D IV ・図書館専門員の地位の確立

## 5 人事交流について

### 5-1

図書館職員に、より多くの経験を積ませるために、大学間で一定期間の交流人事を積極的に進めるべきであるとの意見がありますが、このことについてどうお考えですか。

〔回答〕

大学間で一定期間の人事交流を積極的に進める	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 賛成	8(100.0%)	27(96.4%)	31(77.5%)	22(95.7%)	88(88.9%)
イ 不賛成	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(4.3%)	1(1.0%)
ウ どちらともいえない	0(0.0%)	1(3.6%)	9(22.5%)	0(0.0%)	10(10.1%)
無答	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計	8(100.0%)	28(100.0%)	40(100.0%)	23(100.0%)	99(100.0%)

5-2

すでに図書館職員同士の大学間の交流人事を行っている館では、どのような問題がありますか。

〔回答〕

- A I ・大規模大学からの一般的な交流人事となりやすい。
- A I ・中小規模大学職員の資質向上につながらない
- A I ・宿舎の問題
- A I ・いわゆる”交流人事”（3年間を目処）の場合、相互に丁度タイミングよく元の図書館に帰任できるかどうかの問題
- A I ・本学にとって昇任人事が多く3年後のもどりポストの確保に苦慮している。
- A I ・大規模大学間の交流人事がうまくいかない。
- A I ・引き戻し時期などについて十分検討におく必要がある。
- A I ・転出後に新規採用者で補充した場合、養成及び教育の負担が大きい。
- A I ・転入に伴う相応のポスト不足に苦慮する。
- B I ・調整手当の差が円滑な交流のさまたげとなることがある。
- A II ・年齢構成のアンバランス、通勤の問題などが円滑な交流人事の障壁となっている。
- A II ・昇進ポスト、地域手当等を考慮しなければならず交流対象職員の範囲が限定される。
- A II ・長期的計画が必要であるが、地区で一方通行となっているため、計画が破綻することになりやすい。各館相互の交流が必要。
- A II ・本館では、昇任人事交流や期限付人事交流を主に行っているが、即戦力人材の交流を主に行うため中堅クラスの人材育成の機会として機能していない。
- B II ・住居の移転をとまなうための困難
- B II ・職員の意識の欠如
- B II ・苦勞した人が報われていない。
- B II ・県内人事では広い視野での事務改善対応には不十分である。新たな広域圏への人事交流を実施することにより改善策の具体化が期待できる。
- B II ・交流期間が2～3年と限定されるために、部署によっては仕事を把握するために1年はかかるので業務が停滞する可能性がある。
- B II ・国立大学過疎地域のため、遠距離通勤あるいは転居を強いられるなどの生活面で職員の負担が厳しくなる。

- B II ・一定の期間（一般には3年間）を限った交流で昇任を伴う場合、係長ポスト運用等の関係で予定通りに帰任できないケースがある。
- C II ・各種の研修会等への参加機会のバランス
- C II ・係長の年齢構成のバランス
- C II ・高専等では長期研修に申し込めない。
- C II ・定員削減のため、人事交流の期間が計画どおりにならないことがある。
- C III ・現時点では、組織の活性化・業務の円滑化等大いにメリットがある。
- C III ・計画的、継続的な人事交流は、現状では困難であるため突発的な交流となり、人材育成、計画的な人事配置に支障がある。
- C III ・小規模館では主要業務担当者を、任期を限定しての交流人事で確保せざるを得ない状況にあるが、長期的視野での計算（プロジェクトの策定を含む）が立てにくい。
- C III ・交流人事を行っていない。
- C III ・大学図書館職員の絶対数は限られているため、年齢構成に偏りが見られる。ホストに応じた適切な経験年数を持った人材を継続的に得ることが難しい。
- D III ・個人の家庭の事情もあり、遠隔地への異動が困難な場合がある。
- D III ・派遣された大学等を単なる通過点としか考えず、通常業務はこなすが派遣先をより良くしていこうとする意欲・意識が低くなることが、懸念される。
- D III ・現在のところ問題はない。
- D III ・勤務地により転出希望者はあるが、転入希望者が少なく、有効に機能していない。
- D III ・交流人事はおおむね大規模館・小規模館の間で行われるが、大規模主導型で対等な人事交流が行われないところがある。
- D III ・調整手当の問題があり、交流人事に限度がある。
- D III ・特に問題は起きていない。
- C IV ・4～5年で職業が一新してしまうため、業務に関する細かな事があいまいになったりわからなくなる事がおきる。
- D IV ・小規模大学間では、コンスタントな人事交流が望ましい。
- D IV ・大規模大学は、小規模大学との人事交流に消極的であると思われ、実現が難しい。
- D IV ・特定地域の大学間での交流人事では限界があり、広域レベルでの交流人事をすることが望ましい。
- D IV ・必ずしも当該館に適任の人材が送られてくるとは限らないケースが見受けられる。
- D IV ・大学間が離れており長い通勤時間や住居移転が必要なため、本学への転任希望が

得られない。

- DIV ・人事交流を行う相互の条件（年齢など）の調整
- DIV ・地理的に交流可能な機関が限定されている。
- DIV ・お互いに処遇できるポストがなく、昇任がらみの交流が困難
- DIV ・一定のレベルの人材の確保が難しい。
- DIV ・遠隔地のため希望者が少ない。
- DIV ・後任者の選出に係る処遇と年齢の問題
- DIV ・長期計画の策定と円滑な実施が難しい。



## 5-3

図書館職員に、より広い視野を持たせるために、一定期間庶務、会計、その他の部署で経験を積ませるべきであるとの意見がありますが、このことについてどうお考えですか

[回答]

一定期間庶務、会計、その他の部署で経験を積ませる	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 賛成	6 (75.0%)	21 (75.0%)	20 (50.0%)	12 (52.2%)	59 (59.6%)
イ 不賛成	0 (0.0%)	1 (3.6%)	2 (5.0%)	2 (8.7%)	5 (5.1%)
ウ どちらともいえない	2 (25.0%)	6 (21.4%)	17 (42.5%)	9 (39.1%)	34 (34.3%)
無答	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)
合計	8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

## 5-4

設問5-3で、「ア 賛成」と回答した館にお尋ねします。その場合どのような部署との交流が適当であるとお考えですか。(複数回答可)

[回答]

どのような部署との交流が適当か	I (8大学)	II (28大学)	III (40大学)	IV (23大学)	全体 (99大学)
ア 庶務系	5(16.1%)	10(12.5%)	12(14.3%)	7(14.3%)	34(13.9%)
イ 会計系	6(19.4%)	16(20.0%)	18(21.4%)	10(20.4%)	50(20.5%)
ウ 学生系	2(6.5%)	5(6.3%)	7(8.3%)	3(6.1%)	17(7.0%)
エ 情報処理系	5(16.1%)	16(20.0%)	17(20.2%)	10(20.4%)	48(19.7%)
オ 研究協力系	5(16.1%)	11(13.8%)	6(7.1%)	2(4.1%)	24(9.8%)
カ 国際交流系	5(16.1%)	11(13.8%)	6(7.1%)	5(10.2%)	27(11.1%)
キ その他(具体的に記入してください。)	1(3.2%)	4(5.0%)	0(0.0%)	1(2.0%)	6(2.5%)
無答	2(6.5%)	7(8.8%)	18(21.4%)	11(22.4%)	38(15.6%)
合計	31(100.0%)	80(100.0%)	84(100.0%)	49(100.0%)	244(100.0%)

キ その他(具体的に記入してください。)

[回答]

- A I ・人事交流も必要だが、他の部署と積極的に共通の問題について支援協力することが必要。例えば、ホームページの制作について図書館のノウハウを生かす。その際若い人々に積極的に仕事をさせる。
- A II ・部署を問わない。また、一般企業も交流の対象とする。
- B II ・あらゆる職種(教員も含む、大学以外、民間も含めるべき)
- B II ・大学行政全般にふれられる部署なら特定しなくても可
- D IV ・図書館及図書館職員の業務を外から見る機会が与えられれば、部署はこだわる必要がないと考える

5-5

設問5-3で、「ア 賛成」と回答した館にお尋ねします。具体的にどのような方法が望ましいとお考えですか。

(例えば、図書館職員が経理部との人事交流により、2～3年間会計的知識を学ぶ等。)

[回答]

- A I ・図書館職員が経理課・大型計算機センターとの人事交流により2～3年間当該課の知識を学ぶ。
- A I ・総務部、経理部などと人事交流を行い、一定期間その分野の知識を身につけることを制度化する。
- A I ・学内人事交流により、総務・会計的知識を習得する。
- A I ・on the job で知識を得る。
- A I ・図書館内の施設、設備を他部局の人々にも積極的につかってもらい、人的な交流を進める。
- A I ・図書館職員に他の系との人事交流により2～3年間他の知識を習得させる。(経理的知識、大学全体の人事的知識、図書館システム以外のネットワークシステム等)
- A I ・一般企業への出向等を行い、民間の実情を理解させる方法も考えられるのではないか。
- B I ・2～3年程度を周期に本部事務局や他部局との交流人事を行う。
- A II ・経験5～6年の図書系職員を、2年を期限として他部署または一般企業と人事交流する。
- A II ・採用後一定の経験を積ませた後、2年を目処に庶務部、経理部との人事交流により知識を学ばせる。
- A II ・20～30代のうちに、2～3年他部署の知識を学ぶ。
- A II ・経理部との人事交流により、2～3年間会計的知識を学ぶ。
- A II ・人事交流は出来るだけ若い年齢時に行う。(係長以前)
- A II ・共同プロジェクトによる部局を越えた事業を計画し、それへの参加による学習
- A II ・図書館職員が情報処理系との人事交流により、2～3年間ネットワーク的知識を学ぶ。
- B II ・学内異動により期間を定めて実施する。
- B II ・中堅職員について会計系等と交流を行うべきである。(初任者では交流の効果が少ない)
- B II ・係長登用(予定)には、会計の感覚と知識(契約、物品管理)は必須とすべきである。

- B II ・新規採用者は一定期間必ず学内交流を行う。
- B II ・係長等職員は2～3か月間学内他部局等に実地研修を行う。
- B II ・会計的知識を学ぶ。
- B II ・情報処理の技術、知識を学ぶ。
- B II ・学内人事でよいが、2～3年程度の期間で異動させ、一般事務の知識を学ばせ、幅広い視野から図書館業務に従事させることができる。
- B II ・採用後4～5年以内に他系と1～2年の交流人事を行う。
- B II ・新規採用した職員を、夏季に1～1か月半位、併任で庶務、会計系等で研修させる。
- B II ・期限付きで他部署と人事交流する。
- B II ・図書館職員が採用後なるべく若いうちに短期間、庶務系又は会計系と人事交流をし、広い視野でものを考えられるようにする。
- C II ・新規採用者等の年齢の若い職員について、2～3年間他部署に配属させる。
- D II ・図書館職員が経理部との人事交流により、2～3年間会計的知識を学ぶ。
- B III ・図書館職員も図書館職員である前に大学の職員であり、大学全般の事務について知識を得る必要があるため少なくとも4～5年は図書館以外の事務を経験する必要がある。特に可能なかぎり若年時の人事交流が望ましい。
- C III ・学内の事務集中化が進む中で、図書館資料に関する会計処理については、図書館が自ら行わなければならない、学内経理部門との人事交流が必要である。
- C III ・大学の全容と流れを理解するため庶務系が望ましい。
- C III ・人事交流により、2～3年間庶務的・会計的知識を学ぶ。
- C III ・国の予算のしくみ、物品の購入契約、固有財産の管理等、最低1年間位かけて知識を学ぶ。
- C III ・庶務、会計等の大学事務機構全般を理解できるような部署へ若いうちに数年間の経験を積ませることが望ましい。
- C III ・総合情報処理センターにおいて2～3年間の情報処理などの知識の習得を図る。
- C III ・大学全体の組織の動向や基本的な事務（庶務、会計等）に関わる機会も少ない。また、職員間の人間関係も疎遠になりがちであるので、事務の内容については特定せず、交流するとよいと思う。
- C III ・図書館職員が他の部局との人事交流により、2～3年間庶務・会計的知識を学ぶ。
- C III ・図書館職員が経理部との人事交流により、2～3年間会計的知識を学ぶ。
- C III ・図書館職員が会計系・学生系・情報処理系との人事交流により、2～3年間程度

他の部署での経験を積ませそれぞれの知識を学んでくる。(図書館職員は全員他の部署で1箇所は経験を積んでくる。)

- D III ・情報機器操作になじませる。
- D III ・会計的知識を学ばせる。
- D III ・文書企画能力を身につける。
- D III ・学生部との人事交流により2～3年教務事務・学生の厚生補導事務のノウ・ハウを学び、図書館業務にその経験での長所を生かす。
- D III ・他部署への1～2年間の在籍：1職員を5－4のア～エのすべての部署に派遣するのでなく、1～2部署に派遣し、他の職員をそれ以外の部署（1～2部署）に派遣し、その館の職員のだれかがア～エのいずれかの部署を経験している構成となるようにする。又、役職によっても、採用段階、昇任段階それぞれに派遣する。
- D III ・30歳代まで2～3年間人事交流により会計、情報処理、研究協力系のポストを図書館職員に経験させる。
- D III ・総合情報処理センターと同一建物に事務室等を置いて密なる連携を図る。日常的なネットワーク研修の場となり得る。
- D III ・中堅職員時期における2年間程度の各系別の総括的知識を学ぶ。
- D III ・各系との交流でそれぞれの知識を学ぶ。ただし、交流期間中に、各系からやってくる職員によってサービス低下を招かないような配慮が必要である。
- D III ・庶務系、会計系との人事交流により1～3年間知識を学び、又、視野を広める。
- D III ・年齢の若い内に大学全体の知識を覚えさせるためにも2～3ヶ所のところを経験させる。
- C IV ・会計に関する知識をはじめ庶務、人事、情報処理等についての知識、経験を得ることは職員や図書館にとって非常に有益
- C IV ・20歳代で他の部署との人事交流により、他の部署で経験を積ませる。
- C IV ・関連部署と人事交流により、1年程度の配置換を行う。
- D IV ・図書館サービスに関係ある会計知識及び情報処理を学ぶ方向で、成果が上がる方法が望ましい。期間は1年くらい。
- D IV ・図書館職員は、専門職の知識のみならず、大学運営の幅広い知識を身につけることが必要であるため。
- D IV ・図書館職員が経理部との人事交流により、2～3年間会計的知識を学ぶ。
- D IV ・学内人事による。
- D IV ・図書館業務の効率化に資するため

DIV ・庶務、会計、情報及び国際交流に関係した各部局・センター等と調整を図り、2～3年間の人事交流又は数カ月間の短期研修等を行う。

5-6

設問5-3で、「イ 不賛成」、「ウ どちらともいえない」と回答した館にお尋ねします。その理由は何故ですか。

〔回答〕

- A I ・幅広い経験を積むことにより図書館業務に反映できる。
- A I ・図書館で求められる会計的知識などについては、参加できる研修の機会もあり、それなりに学ぶことが可能と思われる。
- A II ・図書館内のみでは習得が困難なため。
- A II ・関連他部署との連携強化
- B II ・特定の職員が特定の部署に限定されてしまう。
- B II ・図書館運営に庶務・経理的な要素を取り込める。
- B II ・大学人としての視野を広めるためなら2～3の部署での経験が必要となり、相応の年数を要する上厳しい定員事情から各部署においても戦力とされるので、館員としての定着度が悪化すると思われる。図書館側でもその間一般職員が配属されることとなり、図書館業務遂行能力は下降すると思われる。
- B II ・制度的に行うのではなく必要に応じて実施するのが良い。
- B II ・他系列（部署）の経験が必要であるが、図書館職員の育成にもかなりの時間を要する状況の下では、人事交流という形は望ましくないと考える。また、複数の系列を経験することは困難であろう。現状ではできる限り他の部署で実施される研修への参加の機会を与えるとともに、内部研修の際に講師として招聘するなどの工夫も必要。
- C II ・図書館業務の中にも庶務、会計、その他の業務があるので、その中で経験を積むことは十分可能と思われる。中小規模大学の図書館では交流のための人的余裕もないのが現状である。
- C II ・事務系職員との交換人事
- C II ・受け入れる部署の指導体制に負う要素が大きいこと。
- C II ・総務係等を経験させることにより、一定の内部教育が可能なこと。
- C III ・職員が少ないため業務が停滞してしまうおそれがある。その辺の手当が必要。相互に又、短期なら可能か。
- C III ・定員事情が非常に厳しい。
- C III ・図書館職員の専門性意識と一般行政職との意識のズレが調和のとれた職場環境に障害となる。一定期間の他の職場への配置は、本来の専門性を高めるのに有効な手段か疑問が残る。将来的には、経験として蓄積され、図書館業務にとって有効である。

- C III ・他部署で経験を積むこと自体は望ましいが、その間、業務が停滞するおそれ大きい。
- C III ・職員が少ないため、当面の業務及び図書館全体の業務に精通させたい。交換に出す余裕がないことにも起因する。
- C III ・より広い視野を持たせる事に反対はしないが、小規模図書館では交流期間中の代替要員の確保が困難であるため、学内のみで実施される各種研修会に図書館員を参加させる方向での対応が望ましいと考える。
- C III ・図書館職員の人数が少ないので余裕がない。
- D III ・積極的に賛成、不賛成ではない。
- D III ・図書館職員として、一般的な知識があった方がよい。
- D III ・図書館職員に、より広い視野を持たせるために他部署を経験させるのは良いことだと思うが、合理化等厳しい現状の組織体制で図書館職員を2～3年の周期で、他部署との人事交流を行うのは難しいのではないか。
- D III ・経験を積ませるために他の部署で勤務させている間の図書館業務の停滞がさげられない。
- D III ・研修・情報交換等を行うことにより、充当できる部分がある。
- D III ・図書館として定員の余裕がない。
- D III ・小規模図書館であり、図書館職員が5名の現状では、余裕がない。
- D III ・図書館業務の習熟だけでも多年を要する。派遣する余裕はない。
- D III ・専門性を活かす職場であり、他業務の専門知識を必要としないため。
- D IV ・職員が少ないため、他部署との交流による業務の停滞等が考えられる。
- D IV ・不賛成ではないが、大きな効果があるとは思えない。
- D IV ・交流するとすると、庶務系、研究協力系であろうが、交流の時期については一定程度図書館での経験を積んだ後が望ましいのではないか。
- D IV ・学内人事の問題、本人の士気の問題
- D IV ・図書館業務上の専門性を高め、さらに新しい情報処理分野の知識技術を会得することの方が、図書館そのもののレベルアップにつながると考える。
- D IV ・他業種の知識は必要であるが、図書館業務から離れることなく研修の機会を設定してもらいたい。
- D IV ・新規採用後の若い年代における一定期間、という条件付きであれば可。
- D IV ・図書館業務を含めて大学の各現業部門では担当した日から即戦力となるように求められている。より広い視野をもたせることは長期的には組織としてメリットがあるが、人材を養成する時間的ゆとりさえないのが現実である。図書館業務以外の経



験が必要であると判断するならば通常の人事異動として考えればよい。

DIV ・図書館に戻らない可能性があるから

DIV ・図書館の仕事が大学事務から孤立しているわけでは本来ないので、職務上のつながりは十分あるので知識を得る機会はある。経験は必要ないし、そもそも契約違反にならないのか。

## 6 図書館職員採用のための試験制度について

### 6-1

このことについては、〔注2〕のとおり変遷がありました。この間、国立大学図書館協議会では、合格者数の増加や試験区分名の改称等について人事院に対し要望を行ってきています。

さて、現行の試験制度（国家公務員採用Ⅱ種試験「図書館学」（「図書館情報学」と改めることを要望中））について、その内容、合格者数、その他についてご意見があれば記入してください。

〔注2〕

- 国立学校の図書館職員の採用を目的とした試験は幾多の変遷を経て今日に至っている。
- 昭和38年度から46年度までは国立学校図書専門職員採用上級（甲種・乙種）試験及び同中級試験が実施された。
- 昭和47年度からは国家公務員採用上級乙種試験に「図書館学」の区分が組み込まれ、上級甲種試験は廃止された。また中級試験は国家公務員採用中級試験の「図書館学」の区分に組み込まれた。
- 昭和60年度には試験体系が再編され、上級乙種試験が廃止され、中級試験も整理され、国家公務員採用Ⅱ種試験「図書館学」に統合された。
- 現在、国家公務員試験には、将来の上級幹部を採用するためのⅠ種試験（初任給3級1号俸）、将来の中堅幹部を採用するためのⅡ種試験（初任給2級2号俸）、初級係員を採用するためのⅢ種試験（初任給1級3号俸）があるが、「図書館学」の区分があるのはⅡ種試験のみである。
- 国立大学図書館協議会は、平成4年度から6年度までの3か年にわたり、人事院に対する要望書の中で「有能な職員の確保と配置のため、．．．国家公務員採用試験の試験区分「図書館学」の名称を「図書館情報学」と変更すること及び「Ⅰ種試験の新設」を要望してきたが、「Ⅰ種試験の新設」については、採用官署及び処遇に関する疑問が出され、平成7年度以降は要望を取り下げた。

〔回答〕

- A I 電子的サービスが世界レベルになって来ており、又、カウンターでレファレンスにも外国人が増えている現状をふまえ、語学力（英会話）も判定項目に加えるべき。
- A I 国立国会図書館の採用試験とリンクさせること
- A I （文部省）大学図書館だけでなく、各省庁の図書室との異動がスムーズになる方法も必要ではないか。
- A I 各年の合格者数は、各大学の採用予定数の積み上げにより決定されるので、欠員が予定される大学は、採用予定数を遺漏なく文部省に報告することが必要である。

- B I 地方大学の学生でも受験しやすいようにするために、過去の試験問題を公表すべきである。
- A II 新たに昇級試験制度を設ける。
- A II II種を図書館情報学と改めるのには賛成。実態に合う名称だから、合格者数は競争原理上、増やしてほしいところであるが、今後の新規採用が定削の進行で困難になる可能性が大きいので現状程度の数を確保できればよいのではないかと。
- A II 情報システムごとに言語等コンピュータ関係知識を盛り込む。
- A II DB構築に関する知識を問う必要がある。具体的には、コンピュータ知識のうちDB一般について、また、キーワード抽出技術、シソーラス構築技術についての基礎的知識
- B II 図書館情報大学や図書館（情報）学科の学生の合格率は、ほどほどが望ましい。  
（大学図書館では、図書館情報学科だけの卒業生の活躍の場は少ないため）
- B II 合格者を増やすか？＝採用することは約束していない。（採用の際の競争を高めて採用しやすくするため）
- B II 採用後のキャリアはどうする予定か。（処遇）
- B II 図書館が大学の情報発信基地として位置づけするためには、人材の確保が重要であり、「図書館情報学」へ改正することが望ましい。
- B II 図書館業務にとって情報処理は必須であるので、加味された出題が必要と考える。
- B II 名称を改めることには賛成
- B II 地方の大学においても新規採用に必要な数を充足できるだけの合格者数にしてほしい。
- B II 採用予定大学と合格者数（者）との需給バランスの在り方に工夫が必要
- C III 地区ごとに採用することとし、将来、人事交流を活発に行えるようにする。
- C III 試験区分名の改称につき賛成
- C III 将来の電子図書館を支えるには、情報機器のハード、ソフト両面に対応できる人材が必要である。
- C III 地方の大学図書館でも採用出来るような環境にされたい。
- C III 図書館職員を活かし、かつ現状を如何に乗り切るかを検討している今日、試験制度について考える余裕はない。
- C III 本来の図書館学をベースに情報分野を加味した「図書館情報学」に改めることには賛成です。
- C III 地方の大学では「図書館学」試験合格者の採用ができない。

- DⅢ II種試験合格者を採用したくても合格者が補充者より少ないため、採用ができない。このため、地区毎に補充者に見合う合格者を採ってほしい。
- DⅢ 合格者を増やし、地方大学でも採用しやすくしてほしい。
- DⅢ 大学図書館の「電子図書館」化に伴い、多様化する情報ニーズ・CD-ROM等電子的情報資材の増大に対応の実態が合っている。
- DⅢ 採用試験時の成績・能力より、職場で培うキャリアの重要度が高い。「図書館学」の試験区分にはこだわらない。
- CⅣ 合格者数を増やし地方大学にも応募があるようにしてほしい。
- DⅣ 国家公務員採用II種試験「図書館学」を「図書館情報学」と改めることについては賛同する。  
現在、図書館職員には情報処理の知識は必須であり、その事を明確化するためにも変更は必要である。
- DⅣ 「図書館情報学」に改称する方がよい。試験内容は、図書館の基本的なあり方・理念に加えて進展する。情報化社会に対応した情報関係の割合を大きくする。
- DⅣ 実感からすると、もう少しレベルを上げた方がいいのではないか。

6-2

国家公務員採用 I 種試験に「図書館情報学」を加えることについてどのようにお考えですか。

[回答]

I 種試験に「図書館情報学」を加える	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 必要である。	3 ( 37.5%)	6 ( 21.4%)	6 ( 15.0%)	5 ( 21.7%)	20 ( 20.2%)
イ 必要でない。	1 ( 12.5%)	6 ( 21.4%)	3 ( 7.5%)	3 ( 13.0%)	13 ( 13.1%)
ウ どちらともいえない。	3 ( 37.5%)	15 ( 53.6%)	26 ( 65.0%)	14 ( 60.9%)	58 ( 58.6%)
無答	1 ( 12.5%)	1 ( 3.6%)	5 ( 12.5%)	1 ( 4.3%)	8 ( 8.1%)
合計	8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

[意見]

A II I 種試験のあり方そのものが問われている。

DIV 管理職候補ではなく、主題をもった研究者に近い、図書館専門職員として特別の待遇をすべきと考える。

6-3

設問6-2で、「ア 必要である」と回答した館にお尋ねします。I種試験合格者の採用後の処遇のあり方についてどのようにお考えですか。

〔回答〕

- A I 図書館長まで承認できる途を開く。(現行法上可能である)
- A I 他省庁の研究機関における図書館機能を担っている部署をも含め、広範な人事交流を推進してもらい、各組織のトップまで昇任できるようにする。
- A I 海外研修や多くの職種を経験してもらい中堅職員としての自覚をもたせる。
- A I 図書館の専門職員として好遇するとともに、一般職員と同様、相応の職階に登用できるような処遇をすべきである。
- A II 「ウ どちらともいえない。」に回答-I種試験のあり方そのものが問われている。
- A II 研究・開発組織を中心に勤務。
- A II 図書館のマネジメント系と専門職系に区別した上、高度な仕事をさせ、それに応じて処遇すること。
- A II 一定の条件(経験年数、能力、勤務状態)を満たしていれば、現行制度枠とは別に専門職員、専門員とするか、新たな名称のポストを作り処遇する。
- B II 処遇を明確にすべきである。(採用時と将来性について明確にする。いずれにしても、キャリア形成に相当の工夫が必要である。)
- B II かつての上級(甲種)の評価をきちんとすべきである。(以前の轍を踏まないため、何故廃止されてしまったのかの反省がないため)
- C III 米国等の図書館の如く専任の館長設置が必要である。
- C III 図書館業務のスペシャリストとして、将来図書館経営にたずさわる要員とする。
- C III I種試験(初任給3級1号俸)「行政」の同等とし、各大学等又は本省においてそのすぐれた知識を持って幹部として指導をお願いしたい。
- D III 図書館の管理者として処遇。
- D III 図書館組織・機構特別委員会に委ねる。
- D III 他部局における勤務期間中、図書館職員としての新たな知識の習得が望ましい。
- D IV 合格した試験種別により処遇に差をつける必要があると思うが、図書館職員としては、現場で業務経験を積むことは必須である。
- D IV 「ウ どちらともいえない。」に回答-管理職候補ではなく、主題をもった研究者に近い、図書館専門員としての特別の待遇をすべきと考える。
- D IV 上級甲種のころの処遇に準じる。

- DIV 本省および大学図書館の幹部として大学図書館行政の中心となる。
- DIV 専門職員又は専門員として処遇
- DIV 現状のまま、ただしのちのち教育行政のトップへの道も開かれているべき

## 7 管理職の研修について

### 7-1

図書館の新任管理職に対する研修についてお尋ねします。

図書館業務の経験しか持たない新任管理職に、人事、予算等に関する知識を、一方、図書館業務の経験を全く持たない新任管理職に、図書館業務の内容に関する知識を研修を通じて与えることについて、どうお考えですか。

〔回答〕

新任管理職に対する研修	I (8 大学)	II (28 大学)	III (40 大学)	IV (23 大学)	全体 (99 大学)
ア 必要である。	5 (62.5%)	21 (75.0%)	36 (90.0%)	21 (91.3%)	83 (83.8%)
イ 必要ではない。 (理由をご記入ください。)	0 (0.0%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)
ウ どちらともいえない。 (理由をご記入ください。)	1 (12.5%)	4 (14.3%)	3 (7.5%)	1 (4.3%)	9 (9.1%)
無答	2 (25.0%)	2 (7.1%)	1 (2.5%)	1 (4.3%)	6 (6.1%)
合計	8 (100.0%)	28 (100.0%)	40 (100.0%)	23 (100.0%)	99 (100.0%)

〔理由〕

ア 必要である。

A  
I 図書館の管理職にとっては、両方の要素が不可欠であるから。

B  
II 館長にも必要である。(現状では館長の就任にあたっての心構えが甘過ぎる)

B  
II 図書館業務しか経験のない者を管理職に登用すべきではない。

B  
II 非図書系の管理職への要望(図書館の業務に真剣かつ責任を以て取り組んでいただきたい。また、そういう人を図書館の管理職に配置していただきたい。)

イ 必要ではない。(理由をご記入ください。)

C  
II 必要に応じ、各自で習得するのが望ましい。

ウ どちらともいえない。(理由をご記入ください。)

A  
I 管理職ともなれば、自分で積極的に学ぶ姿勢が重要と思われる。



- A 図書館業務しか知らない新任管理職には人事予算の知識を修得させる必要があるが、  
II その逆は不要である。
- C 国立学校幹部職員研修、国立大学附属図書館事務部課長会議等が、ある程度その役割  
II を果たしている。 /td>
- C  
III どのような研修方法・内容が必要か見当がつかない。
- C 新任管理職のうち、人事・予算についての知識・経験のない者にとっては研修が必要  
III であるが、事務長の如く短期的な在職期間では図書業務の研修はあまり必要ではない。
- D  
IV ・新任に限った話ではない（特に部課長制の場合）ので拡大すべき

## 8 その他

図書館学の教育及び図書館職員の確保・研修・処遇のあり方について、ご意見があれば自由に記入してください。

〔回答〕

- A I ・研修会に参加できる資格・人材の制限をもう少しゆるやかにし、機会を増す。ニーズにあった指揮と効率的運営のできる管理者の育成が急務である。
- A I ・図書館の専門的な研修の他に、“接客業務”に不可欠の①「接遇」研修②コミュニケーション技術（インタビュー技術等）を特に取り入れるべきである。
- A I ・新規採用者は地区共同の採用とし広域人事の活性化を図る。若い人に仕事を沢山させること、面白い仕事をさせるように管理職は大いに工夫すべきだ。
- A II ・昇級試験制度を設け、資格を明確にする。
- A II ・図書館職員が専門職として処遇されるべきではあるが、その前に専門職にふさわしい業務の確立が必要である。専門職ならではの高度な教官研究支援が大前提となる。このような観点から見ると、図書館学の教育や研修において、大学における教官研究の理解を深める面は不可欠と思われる。
- A II ・教育については、図書館学、情報学はもちろん、幅広いカリキュラムとマネジメント関係の教育が必要である。生涯学習社会に対応する課程を実習を通じて実施する。研修については、国公私、民間企業を問わない実習制度の確立と、その間の定員補充が制度的にできること。異動を前提とした地域採用をし、その地域内の人事交流を円滑にし、それに応じて処遇していく。
- B II ・図書館職員の研修は自己研修に負うところが大きい。そのため、一定の基準により研修・資格取得のための費用の援助を行う制度をつくっていただきたい（処遇に反映させる）。図書館の世界での意見だけで纏めないでいただきたい。人事課や他の職種の意見をも聴取して、図書館の事情を理解してもらうことがこれまで欠如していたため。他の職種との比較（仕事の難易度、熟練するまでの知識など）も必要である。
- B II ・情報サービスの高度化、利用者ニーズに対応した職員の研修を定期的に行い、資質の向上を図るための研修会等の充実、機会の拡大が必要である。
- B II ・大学の地域性により、Ⅱ種試験合格者を採用することが困難なことがあり、一般行政職員を採用することがある。この一般職員を図書館職員として育成するための研修機関が必要である。
- B II ・図書館職員は図書館学には精通しているが、大学職員としての知識・意識を向上させる研修が必要であると考ええる。
- B II ・受講者のインセンティブと研修時期が一致しないと研修の成果は上がりませんの

で、いつでも参加できるような形式の研修が望まれる。

- B II ・大学を越えたプロジェクトのリーダーとしての専門官制度が必要。この専門官は、特定のテーマについて専門的な知識と経験を生かして、大学図書館全体の課題に取り組むものとする。管理職の研修については、初任者だけでなく一定の経験を持つ課長クラスにも図書館経営について研修の機会を作り、政策決定の能力を育てることが必要。
- C II ・女性職員の能力を生かす職場環境にする必要がある。
- C III ・定員削減の現実の中で、図書館サービスを向上させるのは館員の意欲に期待せざるを得ない側面もあり、それに応えるべく処遇改善が必要。
- C III ・今後は、職員数も減少していくので、個々の能力や時代に適応する知識等を高め、そして専門性の高い組織へと変更してゆかねばならないと考える。
- C IV ・図書館職員の研修については、実務に密着した内容を希望する。
- D IV ・本学図書館は小規模図書館であり、また、地理的なハンディからも特に図書館職員の確保が困難な状況となっている。一般職員を図書館職員として育成するための方策としては、研修会、講習会への受講機会の充実が必須であるが、個人的にも司書資格取得のための通信教育の受講等図書館業務への熱意を促す必要がある。今後、図書館職員の確保のため地区内の人事交流を推進していくとともに、情報処理センター（平成11年度設置）との協力体制を確立することにより、情報処理に精通した人材の育成・確保も可能となる。
- D IV ・研修会等に積極的に参加すると同時にその内容を他の人にもフィードバックさせることを重視すべきで、その方法を確立させたい。
- D IV ・図書館学の教育内容も、時代のニーズにあわせて常に革新してほしい。コンピューターに代表される科目（情報検索等）を充実させる。分類、目録などの役割は、情報検索が発達するに伴って変わってきている。図書館職員の専門性を主張し、それに対する処遇の向上改善を各方面に働きかける。
- D IV ・小学校、中学校、高等学校、大学のカリキュラムの中に、図書館学の授業を導入する。
- D IV ・（図書館職員の確保に関連して）本学では、当分、新卒試験合格者を採用できる見込みはないが、仮に欠員が生じて図書館学Ⅱ種合格者を採用しようとしても、地方勤務希望者は極端に少ないと聞いている。行政職のような地区別の試験も併せて実施できないものでしょうか。