

図書館職員の人事政策課題（検討資料）

平成 23 年 3 月 25 日

人材委員会

1. 今日の状況

電子化とネットワーク IT 技術の進展は、従来の学術情報流通のあり方を大きく変えつつある。グローバルな規模で新たな学術情報流通システムの構築に向けた模索がなされているが、その中で学術図書館が果たす役割として、機関リポジトリ、資料電子化やラーニング・コモンズなど、より広範で複合的なものが求められているが、共通理解はまだ確立していない。

一方、我が国の国立大学の図書館は、法人化後、大学の財政事情と人件費削減方針によって業務の効率化が厳しく求められるなかで、学習教育支援、研究支援、社会貢献、国際化等の多様な課題に取り組み、一定の成果と評価を得てきた。しかし、同時に進行する正規職員の削減は、大学図書館活動の基盤を脆弱なものにしている。

平成 22 年 1 月に本委員会が実施した調査では、多くの図書館が専門職員確保、図書館間人事交流活性化、専門スタッフ制度などの必要性を感じているが、図書館職員の人事政策は模索の段階に留まっている。

2. 求められる専門性と図書館専門職員の確保・養成の枠組み

大学図書館は、それぞれの大学の学術情報基盤を構築し、提供することによって大学の目標達成に貢献するとともに、「資源共有」の理念のもと、全国の学術情報流通基盤形成に対する役割を果たさなければならない。膨大なストックを持つ大学図書館群は、グローバルなネットワーク社会に適合した新たな学術情報流通システムにおいても、重要な役割を担うことができる。そのためには、新たな学術情報流通システムに関する職員の広範な専門知識とそれに基づいた企画実践力が必須の要件となる。

ここで求められる専門性は、従来の司書、図書館学の枠を超えた、より高度な専門性である。また、研究者、出版社や企業、関連団体など新たな学術情報流通に係る利害関係者との意見交換・調整も必須である。これらの調整を行うには、単に個々の大学に留まらない、高度な専門性をも兼ね備えた全国的なマネジメントが必要であろう。学術情報流通基盤を形成する全大学が、各大学の個性を維持しつつ、ブロック内での人材養成、全国レベルでの人材デザイン企画を協力して遂行していかなければならないだろう。

折しも、昨年 12 月に報告された科学技術・学術審議会学術情報基盤作業部会の「大学図書館の整備について（審議のまとめ）－変革する大学にあって求められる大学図書館像－」（以下、「審議のまとめ」という。）では、大学図書館組織の在り方、大学図書館職員の新たな専門性の確立・養成が要請されている。

3. 図書館職員の人事政策課題

(1) 人材の確保

法人化後の6年間に国大図協加盟館全体の正規職員数は約15%減少し、欠員が生じた際の補充率は約75%に留まっている。大学によりこの削減率は異なるが、人件費の削減方針が続く状況の下、如何に必要な図書館専任職員を確保するか、全加盟館に共通する大きな課題である。

この正規職員の削減に対応し、各館では業務の切り分け（正規職員のコア業務、臨時職員、学生アルバイトが担う業務、外部委託、派遣業務など）を進められている。各大学の事情に応じ、図書館サービスの高度化と業務の平準化・効率化とを両立し、持続できる体制を構築するためにも、図書館専任職員の果たすべき役割は重要である。

また、業務の平準化・効率化への取組みに並行して各大学において、図書館長のイニシアティブのもとに中長期的な図書館構想、中期的な行動計画を策定する必要がある。これにより、学術情報基盤や学生自主学习・交流の拠点としての図書館の位置づけ、重要性を大学の教育研究活動全般や経営の立場から再確認することが肝要であろう。

(2) 職員採用のあり方

大学図書館職員採用の主ルートは、従前の国家公務員試験「図書館学」から国立大学法人職員採用試験の「事務（図書）区分」に移行し、平成16年度から図書系職員専門試験が開始され7年が経過した。この採用試験については、地区や大学によって評価が分かれており、総合的な評価と見直しも含めた検討を開始する時期であると思われる。

なお、当委員会では、当面の改善策として、技術系職員と同様にある一定の時期に（技術系職員は10月以降）合格者名簿の情報をブロック相互に提供しあい、受験したブロック外での採用ができるようにする改正案を議論した。

また、法人化後、公募、非常勤職員からの登用など各大学で最適な人材を得るための多様な選考が模索され、実施されていることにも注目すべきであろう。

(3) 能力開発

図書館職員の専門研修としては、当協会の実施する研修事業のほか、国立情報学研究所、国立国会図書館、筑波大学などが主催する多様な階層別・専門別研修がある。

人材委員会は、引き続いて様々な研修企画に対し大学図書館の現場ニーズを伝える役割を果たすとともに、各館は、研修機会の積極的活用に努めることが重要である。

また、法人化後、各大学では職員SD研修が活発に展開されている。大学院修学研修、海外派遣など、各大学の研修事業に図書館職員の参加を奨励することも重要である。

(4) 流動性の確保

組織の人員減、固定化は、一般的に停滞の大きな要因となる。本委員会の加盟館アンケート調査、図書館管理職・大学人事当局者とのインタビュー調査では、共に図書館職員の学内での孤立、固定化が問題視される結果となった。

これには、部局図書館の統合や一元化の進行は、図書館職員が多様な環境で経験を蓄積することを阻害してきた一面もある。また、今後さらに正規職員枠が削減され、本来必要とされる従来の司書、図書館学の枠を超えたより高度な専門性を具備する専門職員を養成することが現実には困難となる図書館が増加していくことも懸念される。従前から、大都市周辺を中心に規模等の制約から独自の職員採用は行わず、専ら近隣大規模大学からの人事交流によって必要な図書館職員を確保してきた機関も数多くあるが、今後、大学間における図書館職員の人事交流の重要性はさらに大きくなる。

また、地理的な条件等から人事交流が困難な場合においても、各地区・地域や主題あるいは特定事案に関する図書館間の共同事業、学内の他部署や類縁機関等との連携事業への積極的な参画を促すこと、国立情報学研究所などの長期実務研修に派遣するなど、職員に多様な経験を積ませることは、これまで以上に重要な図書館管理職の役割となるろう。

なお、法人化後の国立大学職員人事は、各大学及びブロック単位が基本となっている。このため、図書館職員の流動性確保、交流活性化のための条件整備、動機づけに関して、これまで以上に各地区協会と地区理事館の果たすべき役割が重要となっている。さらに、図書館幹部職員の確保・育成については、地区を超えた全国的な連携・協力体制を構築する必要があるろう。

4. 「審議のまとめ」の提言について

本協会は、前身の図書館長会議の時代から特別委員会・調査研究班を組織し、特に図書館職員については、その時々課題に即して調査検討し、加盟館に報告し、関係当局にも働きかけてきた。直近では、平成 19 年 3 月人材委員会が「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）」により、図書館職員に必要な専門的能力・知識をまとめて提示している。

この図書館職員のあり方について、前記の「審議のまとめ」は、「図書館職員のキャリアパス形成の枠組み」として以下の提言をしている。

従来どおり事務系職員としてのカテゴリーで待遇を考え、人事を行っていく限りは、大学図書館に要求される機能を担う人材を育て、かつ、活用していくことは難しい。したがって、大学図書館職員については、事務系職員とは異なった枠組みを考える必要がある。

これは、かつて本協会が国家公務員制度の中で司書職を専門職として制度化するための活動（昭和 39 年-「司書職制度に関する特別委員会」、昭和 44 年-「司書職制度調査研究班」）以来の大学図書館職員のあり方の大枠に対する大きな提言である。

この提言に対しては、大学図書館職員の「あるべき論」と「現実論」の狭間で様々な意見があるものと思われる。まずは、早急に真摯な議論を開始するべきであろう。

5. 当面の行動計画の提案

以下、まず本協会内で早急に取り組むべき事項について提案する。

- 1) 各館の組織改編、人事政策、外部委託などの現状について、情報共有・交換する機会を地区・全国レベルに設けること
- 2) 本検討資料に示した人事政策の諸課題及び今回の「審議のまとめ」に提言された大学図書館職員のあり方について、加盟館の意見を集約し、協会としての方向性を検討すること