

図書館組織及び人事政策に関するアンケート調査結果の概要

(平成 22 年 3 月 人材委員会)

社会の高度情報化が進展する中、国立大学図書館は、法人化の第1期中期計画期間を通じて大学教育及び大学活動に対する社会的要請の変化に対応し、図書館機能の高度化と図書館サービスの多様化を進めてきた。しかし、一方では、大学全体の管理運営費・人件費の削減が厳しく求められ、図書館においても経営の効率化とともに専任職員の削減が進み、「専門性を有する人材の養成・確保」が共通の大きな課題となっている。注1)

このような状況を受けて、平成21年度、人材委員会では、法人化後の図書館組織とその人的基盤の変化及び各大学における図書館職員の人事政策に関わる現況を把握し、今後の国大図協としての対応方策を検討することを目的として、協会加盟館へのアンケート調査を実施した。

調査集計は別紙にまとめたが、以下、調査結果の概要を報告する。

注1)「文部科学省学術情報基盤実態調査」(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/index20/1286251.htm)

I. 調査期間・回答状況

平成 22 年 1 月 5 日付調査依頼「図書館組織及び人事政策に関するアンケート調査について」

回答期日: 平成22年1月29日 回答率98%(加盟91館、回答館89館)

一部の設問に対して回答いただけなかった館があるが、そのまま集計した。

II-1. 図書館組織・機構の見直し状況

法人化後、加盟館の8割近くが、図書館組織・機構の見直しを実施している。その内容は、情報関連組織との統合、法人本部直属の全学組織への変更、本館・分館制の見直し・廃止、大学統合による新体制構築、これらに基づく図書館名称の変更、事務組織の再編等々である。

この結果は、法人化直後の平成16年度に「経営問題委員会」が実施した「国立大学法人の図書館経営に関するアンケート」の結果、「組織改革を「実施」、「進行中」「検討中」までを含め、約79%」とほぼ符合するが、組織改革の内容は、より多様なものとなっている。すなわち、前回の方向性は、「統合・集約」が主であったのに対し、本調査では、地区・部局ごとに図書館を並置、大学本部に企画部門を設置など、法人化時の機構改革の再見直しも多数回答されており、今なお、流動的である状況が読み取れる。

II-2. 図書館長

法人化後、館長選考方法を変更した大学は、47 大学(55%)、具体的な選考方法は、「学長指名」が 64 大学(71%)である。学長が指名する者としては、「理事・副学長の兼務」が 32 大学で、学長指

名の半数であった。数値的には、前記の平成 16 年度調査の「学長指名」66%、「理事・副学長の兼務」28 大学と大きな変動はなかった。副館長の設置についても、前記調査の 24%から 29% (25 大学)に微増し、副館長に事務職員を充てる大学が 1 から 4 に増加したが、その役割等を含めると特段の変化は見られない。

しかし、組織見直しと同様、図書館長の選考・指名においても、この期間中の再見直しや今後の変更予定を記載する回答も散見され、評価が定まらない状況も見て取れる。

II-3. 図書館所管の事務組織

法人化前、事務長制もしくは課制であった中小規模大学では、該当 53 館のうち、約6割の 31 館が改組している。部局事務から大学本部への変更が多く、「事務長制から課制への改組」が多数を占めた。「事務長制あるいは課制から室などの組織に変更」と図書館事務組織の格下げも散見される。(4 館)

法人化前、図書館単独の部課長制であった大学では、該当 37 館のうち、「改組していない」は、6 館 (七大学のうちの 4 館、その他 A 規模大学 1 館、B 規模大学 1 館)、残り8割以上の 31 館が改組している。中小規模大学と同様、部局事務から大学本部への位置づけの変更が多く、情報基盤全般を扱う「学術情報部」などへの改組、研究協力系、学務系などの部への編入が進んだ。

また、ほぼ半数の組織でいわゆる「グループ制」が導入されたが、その内容は様々であることが推察できる。

III-1. 図書館職員数

「文部科学省学術情報基盤実態調査(H20)」に示されたとおり、専任職員の削減が進んでいる。平成 15 年から平成 21 年の6年間に、315 人、約 15%の減少となっており、大学規模、地区を問わない共通の現象である。一方、臨時職員数は、241 人、約 14%の増となっているが、大学規模、地区によって増減にバラツキがある。統計作成上の要因(例えば、時間外開館要員の学生数を計上するか否か、短時間雇用の増加など)、外部委託化による直接雇用の減少などの影響が考えられ、さらに精査が必要である。

職務別には、専任職員の「整理」従事者が 87 人、3割以上の減、「参考」従事者が 40 人、2割以上の減となっており、ともに上記の専任職員の減少率 15%を上回っている。従来専門性が求められるとされてきた職務の要員が著しく減っていることとなるが、「参考」については、係の統合や「その他」従事者(23 人の増加)への計上数との兼ね合いなど、さらに精査が必要である。

図書専門試験合格者数とその割合は増加しており、庶務・会計などを含む職員数全体の半数近くに上昇している。注 2) ただし、その割合は、大学規模、地区によってかなりの凸凹がある。

注 2) 図書館専門試験合格者の推移

S41 専任職員数	2,384	専門試験合格者数	198	その割合	8.3%	調査開始
S58 専任職員数	2,743	国家公務員試験合格者数	522	その割合	19.0%	
S63 専任職員数	2,600	国家公務員試験(図書館学)合格者数	548	その割合	21.1%	
H 5 専任職員数	2,481	国家公務員試験(図書館学)合格者数	684	その割合	27.6%	

H10 専任職員数 2,336	国家公務員試験(図書館学)合格者数 764	その割合 32.7%
H15 専任職員数 2,082	国家公務員試験(図書館学)合格者数 772	その割合 37.1%
H20 専任職員数 1,808	国立大学法人等職員採用試験(事務系(図書))合格者数	
	852	その割合 47.1%

文部科学省「大学図書館実態調査結果報告」「学術情報基盤実態調査結果報告」の各年度版による

Ⅲ-2. 図書館職員の補充、採用状況

平成 15～20 年度の6年間の欠員発生数 (638 人)に対して、約 75%(465 人)が補充、約 25%(155 人)が不補充となった。(合計は一致しない。)この不補充率は、国家公務員時代の定員削減注3)の2.7倍であり、未曾有の規模で不補充が進行している危機的な状況にあるといえる。

注3) H11 図書館組織・機構特別委員会のアンケート調査結果

H8 欠員発生数 103	補充数 95	
H9 欠員発生数 124	補充数 112	
H10 欠員発生数 132	補充数 119	H8-H10 平均不補充率 9.2%

欠員は、ほぼ半数が新規採用(52%)、その他、大学間の人事交流(25%)、学内異動(19%)によって補充されている。新規採用(222 人)では、図書系専門試験合格者(192 人)、図書系以外の合格者(21 人)のほか、公募等(9 人)が法人化後の新たな選考方法として注目される。

図書系職員採用専門試験への評価としては、「合格者名簿から適任者の選考が困難な場合がある」(23)が「合格者名簿から適任者の選考ができている」(32)とする回答の2/3を超えており、法人化以降の現行図書系専門試験の見直しも検討すべきであると思われる。

職員確保のための取り組みとしては、職員数確保の学内アピール、公募、人事交流による職員確保のほか、大学図書館の業務案内、図書系職員採用試験の広報強化が行なわれている。

Ⅲ-3. 業務委託等の状況

職員の削減を補填する、業務委託、派遣職員雇用の現況を対象業務の面から調査した。

業務委託(74 大学 83%)の対象業務は、一般的な清掃・警備・製本・施設管理・資料配送などに加えて、「土日休日開館」(23)、「時間外開館」(18)、「資料電子化」(15)、「目録遡及入力」(13)などである。また、派遣職員の雇用(28 大学 31%)は、「カウンター業務」(15)、「目録遡及入力」(10)、「目録業務」(9)、「文献複写業務」(8)であり、これらの外部委託が図書館固有業務にも幅広く広がっている状況が確認された。

また、業務委託と同数の館(74 大学 83%)が学生を雇用し、「時間外開館」(67)、「土日休日開館」(55)、「カウンター業務」(34)、「書架管理」(16)、「案内」(14)など、その大部分は図書館固有業務に従事させており、「参考業務」「選書」「セミナー講師補助」「絵本読み」など、学生の能力を積極的に活用する姿勢がうかがえる。

ボランティアの導入館(16 大学 18%)は少数であるが、「障がい者利用支援」「対面朗読」「点訳」「貴重資料説明ガイド」「イベント企画」など、図書館サービスの幅を広げる役割を果たしていることが推察できる。

IV. 図書館職員の育成・処遇

設問③「図書館職員の育成のため、有効と考えられるもの」への回答は、以下の順となった。

「大学図書館間の人事交流の活性化」(58)、「図書館専門スタッフとしての位置づけ、制度設計」(46)、「学内他職種の経験」(39)、「図書館職員としての目標管理・能力評価制度」(31)、「国内外への出向・長期研修」(31)、「地域・地区における共同・連携事業の活性化」(25)。この回答分布は、大学規模別、地区別でも大きな差はない。

これらの図書館職員の育成のための諸方策に関して、現実の人事状況は厳しいものがある。すなわち、設問④「図書館職員の学内他職種との人事交流」は、74%が「交流なし」(67、「その他」回答を除くと 85%)、設問⑤「他大学図書館との人事交流」では、27%が「人事交流は行っていない(法人化後実績なし)」(24、「その他」回答を除くと 30%)、設問⑥「図書館職員としての目標管理、能力評価制度」では、63%が「必要は感じているが、実現していない」(57、「その他」回答を除くと 77%)という現状にある。

設問⑦「図書館職員の位置づけ、処遇について」では、「専門職スタッフとして処遇枠の拡大」(58)が大学規模別、地区別を通じて多数回答となった一方、「特定職種の専門職化・固定化は困難」(29、このうち C・D 規模大学が 19)とする悲観的な回答も多く選択された。

設問⑧の自由記述には、多くの真摯なご意見をいただいた。本調査に含めなかった事項としては、「幹部職員の養成」が喫緊の課題として提起されている。