

図書館組織及び人事政策に関するアンケート調査集計

平成22年3月
人材委員会

I 回答状況

加盟館数	91
回答館数	89
回答率	97.8%

回答内訳	(規模別集計)					(地区別集計)									
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州		
回答館数	18	17	26	25	3	7	7	15	12	12	15	10	11		
加盟館数	18	17	26	25	5	7	7	15	14	12	15	10	11		
回答率	100%	100%	100%	100%	60%	100%	100%	100%	86%	100%	100%	100%	100%		

II-1. 法人化を機にあるいは第1期中期計画期間中に実施された貴学の図書館組織・機構の見直しについて

(見直しの状況)

内容	選択数	選択数/ 回答館数
図書館名称の変更	17	19%
学内的な位置づけ変更	17	19%
図書館組織(本館分館制度等)の見直し	18	20%
図書館事務組織の再編	61	69%
その他の組織機構上の見直し	14	16%
図書館組織は従来どおり	20	22%

A	B	C	D	その他	(地区別集計)									
					北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州		
1	8	4	4	0	2	1	3	1	3	1	5	1		
1	6	6	4	0	1	2	2	1	2	2	6	1		
9	4	4	1	0	2	1	4	2	2	3	2	2		
14	14	16	16	1	5	4	10	6	9	8	10	9		
4	4	2	4	0	2	1	2	2	2	0	3	2		
2	1	7	8	2	1	2	3	5	2	5	0	2		

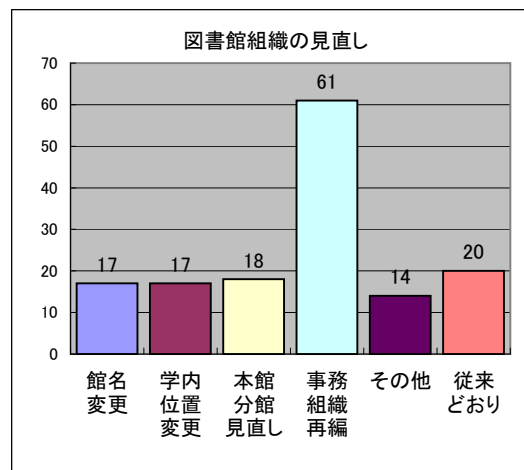
(その他の組織機構上の見直し内容)

部局図書館の一部について、名称変更や統廃合を行った。
 図書館事業の企画部門を本部企画部に、実務部門を各図書館(関連部局組織下)に分けた。
 法人化前の事務部門は本部事務の1部門制だったが、法人化の際に館長の下に事務担当の副館長(部長級)を設け、独立した部局と図書館事務部(2課)から学術情報部情報サービス課の1課に変更
 H16.11図書館とメディアセンターを担当する学術情報部を新設、その後H18.3に図書館・メディアセンターを統括する部長のポストを廃止し、図書館は事務課、メディアセンターは事務室を置いた。
 平17~18年度全学的に検討しまとめた「附属図書館あり方懇談会報告書」(平成19年3月)で示した方向性で見直しを実施してきた。
 係制から司書制に変更。専門員を統括司書、係長を主任司書、係員を司書に変更
 学術情報拠点長がCIO(情報化総括責任者)を兼務
 図書館事務部を事務局に編入改組して、学術情報課を設置(情報処理センター含む)
 総合メディア機構
 チーム制の導入
 H17.10 3大学統合による3館体制の発足
 部長課制を解体し図書館を総合情報基盤機構に組み込んだ。

(図書館の名称変更・位置づけ変更)

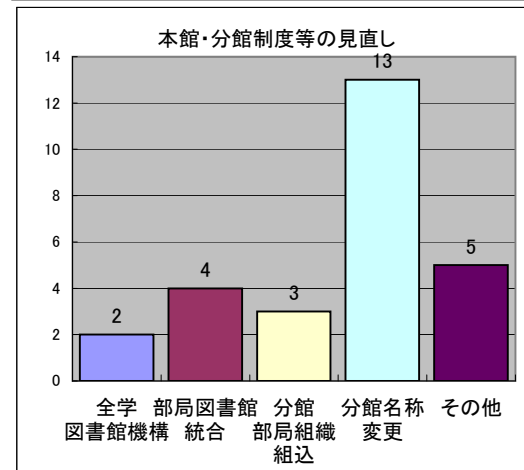
「附属図書館」を単に「図書館」とした回答(10館)と情報関連組織と統合したことによる名称変更を回答した館(5館)が主な内容。

図書館の位置づけに係る回答としては、「情報関連組織との統合」(3館)、「大学情報機構等の下に組み込み」(3館)、「理事室の下に組み込み」(1館)、「大学設置から地区・部局設置に」(1館)であった。その他には、事務組織の再編・改組を挙げられた回答が目立った。



(本館・分館制度の見直し)

内容	回答数
全学図書館の包摂・連携組織立ち上げ	2
部局等の図書館を統合	4
分館等を関連部局組織に組替	3
分館名称を変更	13
その他	5



(本館・分館制度 その他の見直し内容)

本館+3分館体制を4図書館(総合、生命科学、理工学、外国学)体制とした。
 総合図書館の設置
 保健学科分室を医学部分館へ統合した
 本館・分館制度を解消し、全館を並列(イーブン)の位置付けとした。
 大学統合、本館・分館とした。

II-2 図書館長

① 選考について

内容	回答数	選択数/ 回答館数
図書館長の選考方法を変えた。	47	55%
図書館長の選考方法は変わらない。	39	44%

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
11	8	15	13	0	6	5	6	5	4	8	6	7
6	9	10	12	2	1	2	9	7	7	6	4	3

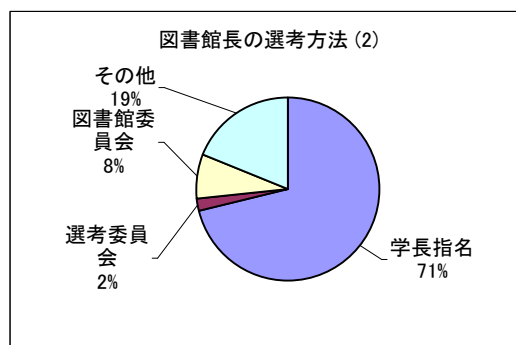
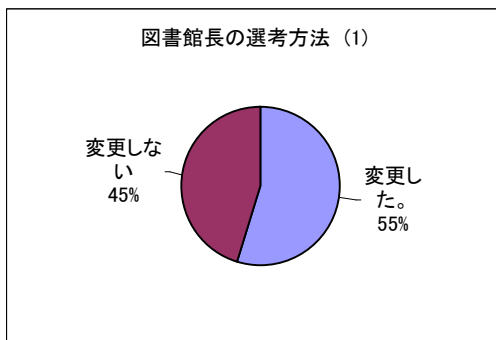
② 選考方法について

内容	回答数	選択数/ 回答館数
学長指名	64	71%
全学的な選考委員会が候補者を推薦	2	2%
部局等から推薦を受け、図書館委員会等で選挙	7	8%
その他の方法	17	19%

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
10	12	20	17	1	7	4	12	8	6	7	8	8
1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
3	2	2	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1
5	3	3	5	1	0	3	2	1	4	4	1	2

(その他の館長選考方法)

関係部局長に候補者の推薦を求め、推薦された候補者を参考に教育研究評議会の議を経て学長が選考する。
 決定した候補者を学術情報基盤機構長に報告し、機構長は、候補者を学長に推薦する。
 H16. 4. 1~H20. 3. 31は理事・副学長が兼務、H20.4.1以降は、専任教授のうちから理事の推薦により学長が任命
 各図書館を所掌する部局により異なる。
 部局長会議で選考委員会を立ち上げ、部局長経験者を選考
 本学の専任教授の内から、学内共同教育研究施設等人事委員会の意見を参考にして、学長が選考する。
 教育研究評議会の推薦に基づき学長が任命する。
 部局等から館長適任者の推薦を受け、学長が館長候補者を選定する。
 役員会の議を経て選ばれた候補者を学長に推薦する
 組織運営規則に規定(大学院共生科学技術研究院長が兼務する)。
 教育研究評議会の議を経て学長が任命する。
 教授会で決定
 教授会で選挙し、選ばれた候補者を学長に推薦する。
 教授会において単記無記名投票を行い決定する。
 学長が、図書館長候補者を教授会構成員の教授から教授会構成員の選挙により選出させ、図書館長として選考する。
 教授会における選挙により選出する。
 (大学共同利用機関)館長が専任教授を指名する。



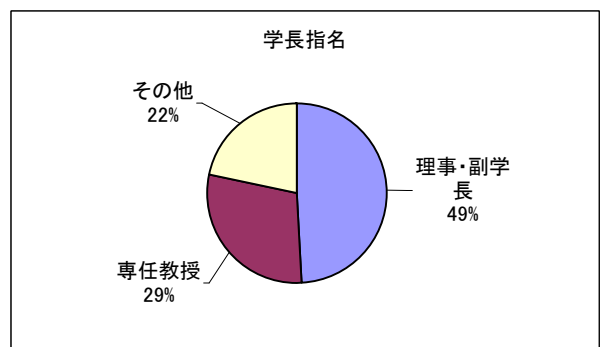
(学長指名)

内容	回答数	選択数/ 回答館数
理事・副学長が兼務	32	49%
専任教授を指名	19	29%
その他	14	22%

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
7	6	11	8	0	5	2	4	1	6	5	6	3
2	5	4	7	1	1	0	6	3	2	2	1	4
1	1	7	6	0	1	2	3	4	0	2	1	2

(その他の内容)

H16/4 理事・副学長が兼務 H17/4 担当理事の推薦に基づき専任教授を指名 H22/1 図書館担当副学長を設置、館長兼務
 委任教授を指名
 各学部から教授会の議を経て適任者を推薦
 学長が研究教育評議会の意見を聴いて行う。
 教育人間科学部の教授から選出
 教員規程が適用される国立大学法人〇〇大学の理事又は職員のうちから指名し、任命する。
 現在は副学長兼務。昨年度までは専任教授。今後は未定。
 専任教授のうちから選考し、教育研究評議会の了承を得る
 全学的な選考委員会を設置し、館長候補者を3名選出した後、学長が3名の中から指名。
 附属図書館を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者の中から選考する。
 部局等から教授を候補者として推薦し、その中から学長が指名する。
 平成22年4月1日から改正予定
 本学の教授のうちから教育研究評議会の議を経て、学長が選考する
 理事ではない副学長が兼務
 理事又は教員のうちから学長が指名
 理事又は副理事が兼務



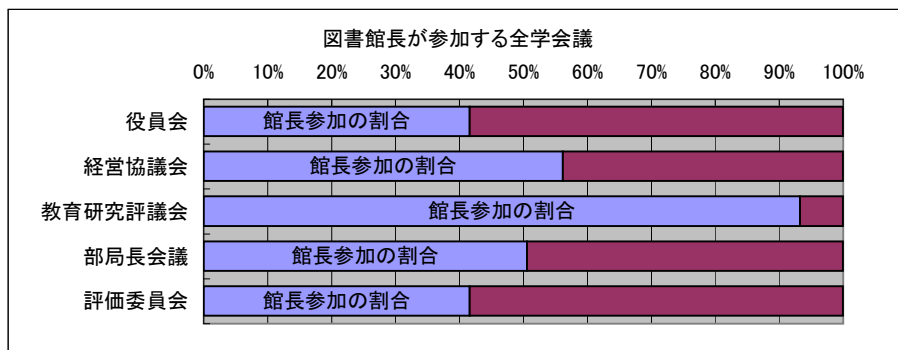
③ 図書館長が参加する全学会議

全学会議名	回答数
役員会	37
経営協議会	50
教育研究評議会	83
部局長会議	45
評価委員会	37
その他の全学会議	42

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国	九州
7	6	12	12	0	6	4	7	3	6	4	4	3
8	7	19	15	1	6	6	10	6	6	9	4	3
16	16	26	25	0	7	7	14	12	11	13	8	11
12	10	16	7	0	2	4	8	7	6	6	6	6
9	7	15	6	0	3	3	9	3	6	4	5	4
9	8	9	14	2	5	3	5	4	5	7	6	7

(その他の全学会議名) 多くあげられたもののみ

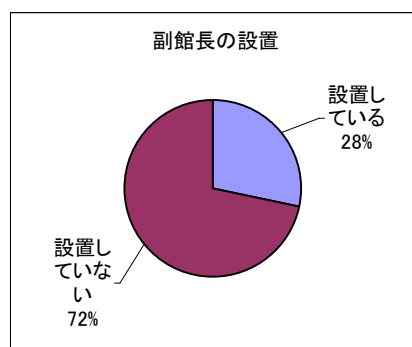
- 施設マネジメント委員会
- 財務委員会
- 将来計画委員会
- 情報セキュリティ委員会
- 大学運営会議
- 教育(教務)委員会
- 広報委員会
- 学長選考会議
- 教授会
- 図書館委員会



④ 副館長の設置

内容	回答数
副館長を設置している。	25
副館長を設置していない。	63

(規模別集計)				
A	B	C	D	その他
13	4	5	2	1
5	13	21	23	1



⑤ 副館長の設置状況

内容	回答数
副館長職には、教員を充てている。	22
副館長職には、事務職員を充てている	4
副館長は、複数名を置いている。	9
その他	4

(その他の内容)

H16. 4. 1~H20. 3. 31 理事・副学長が館長を兼務していた時期は、館長の職務を助けるため、教員1名を副館長に充てていた。H20.4.1以降、館長が、専任教授のうちから理事の推薦により学長が任命するようになってからは副館長を置いていない。ただし、副館長を置くことができるという規定は、管理学則内に存続している。
20/3まで 図書館部長 20/4から 副図書館長
副館長を置くことができるとなっているが、現在は不在である。
副拠点長(医学図書館担当)、副拠点長(情報基盤センター担当)、副拠点長(医学情報センター担当)を置いている。

⑥ 副館長の役割

内容	回答数
館長補佐	19
学内各館の運営責任者	11
図書館事務方の責任者	4
その他	4

(その他の内容)

附属図書館○○分館の分館長として、附属図書館○○分館の業務を掌理する。
副館長は各図書館の館務を掌理し、重要事項については館長と協議の上、処理する。
各学部の責任者

II-3 図書館所管の事務組織について

① 【法人化前、事務長制もしくは課制であった館】事務組織の改組

内容	回答数	選択数/回答館数
改組を実施した。	31	58%
改組は実施していない。	22	42%

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国	九州
0	3	14	13	1	5	3	2	3	5	6	3	4
0	2	8	10	2	1	1	5	5	1	6	1	2

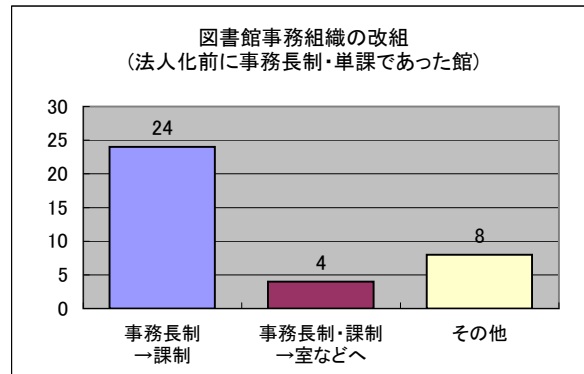
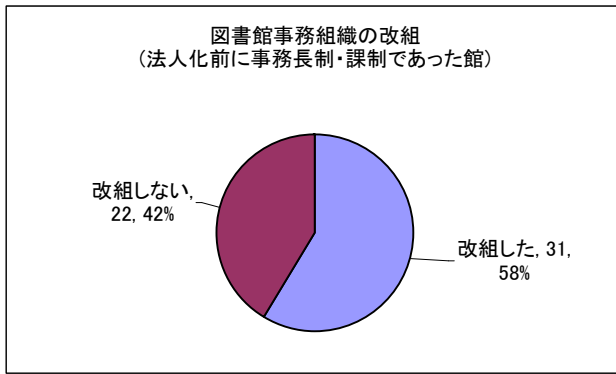
② 【法人化前、事務長制もしくは課制であった館】改組の内容

内容	回答数
事務長制から課制(準じる組織を含む)への変更	24
事務長制あるいは課制から、室などの組織に変更	4
その他	8

(その他の内容)

課制からグループ制に変更した。
事務長制から学内の情報に関連した所掌事務を包括した課制とした
総合情報メディアセンターの事務も所掌することになった。
学内情報化推進に関する事務担当部署(情報化推進室)を学術情報課に設置した。
図書館単独組織から事務局の中に配置された。
研究支援・国際協力担当を含めて、図書情報課から学術図書情報課へ組織再編を行った。
3係から2係に変更した。
図書館を所管する課を廃止し、課の下に図書館担当のグループを配置した。

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国	九州
0	2	12	10	0	4	2	2	3	3	5	2	3
0	0	1	3	0	2	0	0	0	2	0	0	0
0	1	3	2	1	0	1	0	1	1	1	1	2



③ 【法人化前、図書館単独の部課長制であった館】事務組織の改組

内容	回答数	選択数/ 回答館数
改組を実施した。	31	84%
改組は実施していない。	6	16%

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
13	11	5	2	0	1	2	8	3	6	1	6	4
5	1	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	1

④ 【法人化前、図書館単独の部課長制であった館】改組の内容

内容	回答数
図書館事務組織を、法人本部の理事室などに組	2
図書館所管の部課等組織の名称変更	16
図書館を所管する課・室などを増やした。	4
図書館を所管する課・室などを減らした。	9
学術情報部などへの改組	20
単独事務部を廃止し、学務系等の部等組織の中に組込	4

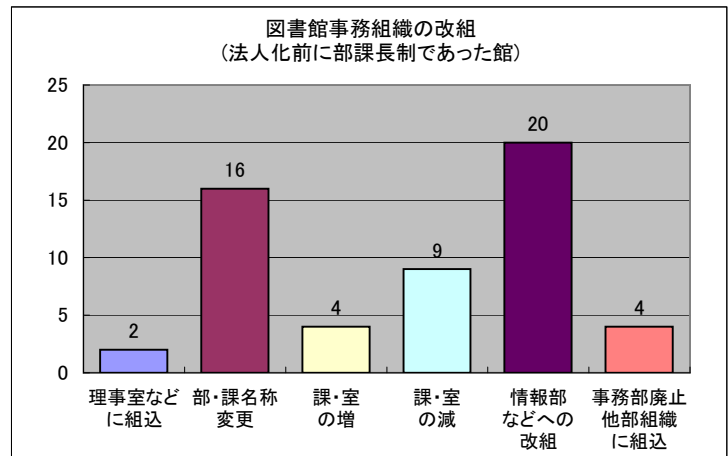
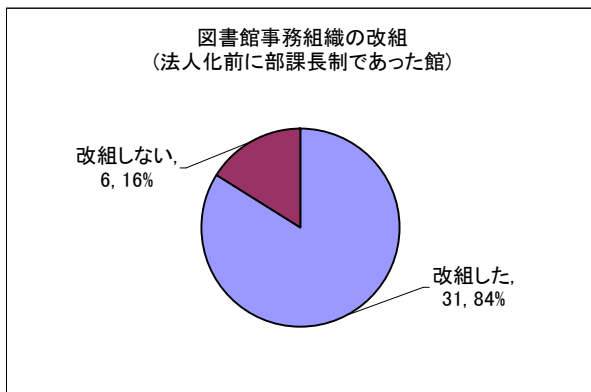
(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
8	7	0	1	0	1	1	3	1	4	0	3	3
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
2	6	1	0	0	0	1	3	0	2	0	3	0
7	8	4	1	0	0	1	3	3	5	0	5	3
0	3	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1

(図書館所管課・室増の内容)

学術情報整備室を新設し、係体制を廃止した。
 法人化前の1部2課体制から、H16/4 1部2課5グループ制に、H18/4 1部3課3グループ制に、H20/4 部課組織の廃止、3グループ制にそれぞれ改編。また、H17/4に研究開発室設置。
 本部に図書館・ITの企画を担当する課を設けた。
 eリソースサービス室、資料整備室、文系合同図書室(室長は専門員が兼務)

(図書館所管課・室減の内容)

1部2課体制を廃止し、本館は1課体制にし、分館は当該学部にも所属とした。
 情報システム課が廃止となった。(3課から2課となった)
 2課から情報サービス課1課に変更
 2課を1チームにまとめた。
 H16.11図書館とメディアセンターを担当する学術情報部を新設、図書館事務部長を学術情報部長とした。その後H18.3に学術情報部を解体し、部長ポストを廃止、図書館は事務課、メディアセンターは事務室を置いた。
 2課制から1課制となった
 事務部制を廃止して、1課2課長体制を課を廃して1副館長・グループ制にした
 1部2課を1課へ



⑤ いわゆる「グループ制」の導入について

内容	回答数
導入した	43
導入していない	45

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
7	11	12	13	0	4	5	7	3	6	6	7	5
11	6	14	11	3	3	1	8	9	6	9	3	6

⑥ グループ制の内容について

内容	回答数
係を廃止して、課全体を1ないし数グループに	28
係を残したまま、同一系統業務の複数係をグループ化	10
その他	5

(その他の内容)

従来の業務を「主担当」として、業務繁忙時は総力体制で臨めるグループ化とした

実質的には名称変更のみ。

係を廃止し、新たに1係2グループに再編した、更に平成21年度にグループ制を廃止し1係及び専門職員を配置する形に改めた。

グループ制を導入したが意味が無かったためすぐ元に戻った。

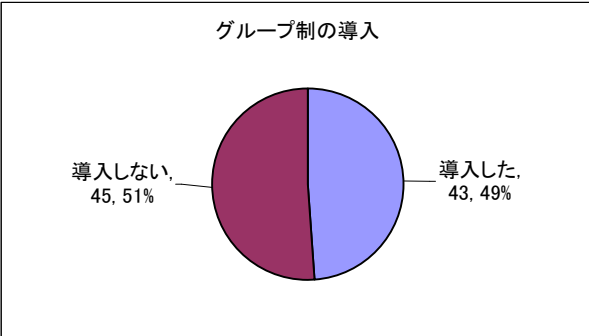
係単位から主担当単位制にした

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
6	9	5	8	0	2	4	3	1	4	3	7	1
1	1	4	4	0	1	0	3	0	2	3	0	4
0	1	3	1	0	1	1	1	2	0	0	0	2

⑦ グループ制導入の目的

内容	回答数
学内の事務体制の見直しにより導入	36
学内の見直しとは別に、図書館の独自判断で導入	4
機動的、柔軟な業務体制を構築するため	28
係員が減り、係組織が機能しないため	6

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
6	9	10	11	0	4	5	6	3	5	3	6	4
1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1
5	6	5	12	0	4	4	3	0	4	4	5	4
3	2	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	2



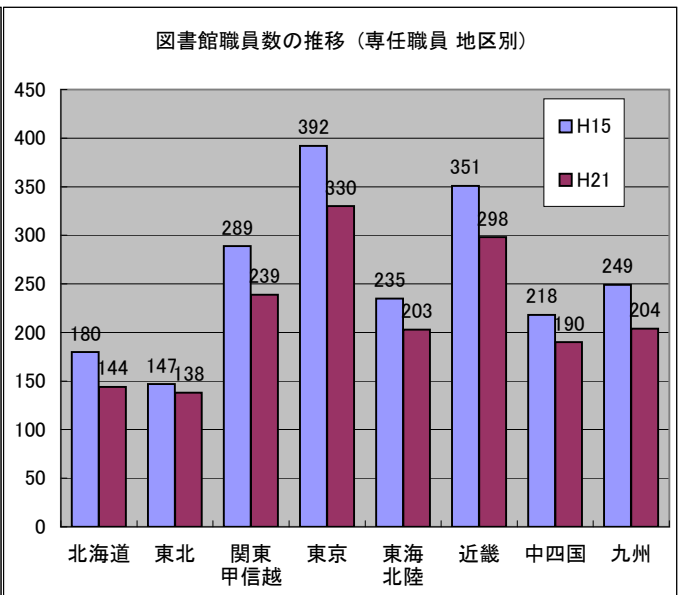
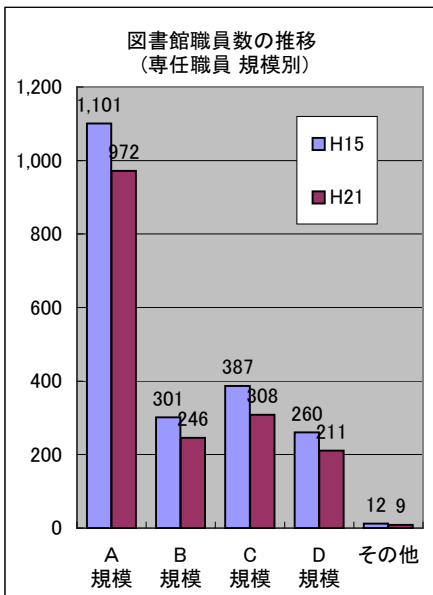
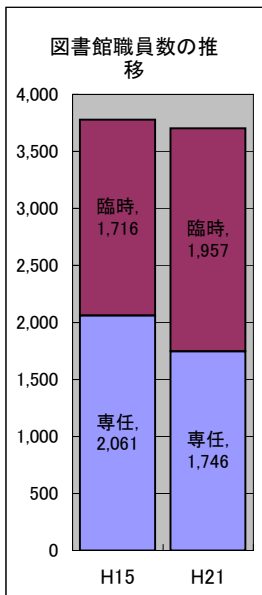
Ⅲ-1 職員について

① 図書館・室職員総数	区分	H15.5	H21.5	増減数	増減率
		現員	現員		
	専任	2,061	1,746	-315	-15%
	臨時	1,716	1,957	241	14%
	計	3,777	3,703	-74	-2%

(規模別増減数)					(地区別増減数)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
-129	-55	-79	-49	-3	-36	-9	-50	-62	-32	-53	-28	-45
176	-10	33	39	3	8	36	-1	39	80	84	0	-5
47	-65	-46	-10	0	-28	27	-51	-23	48	31	-28	-50

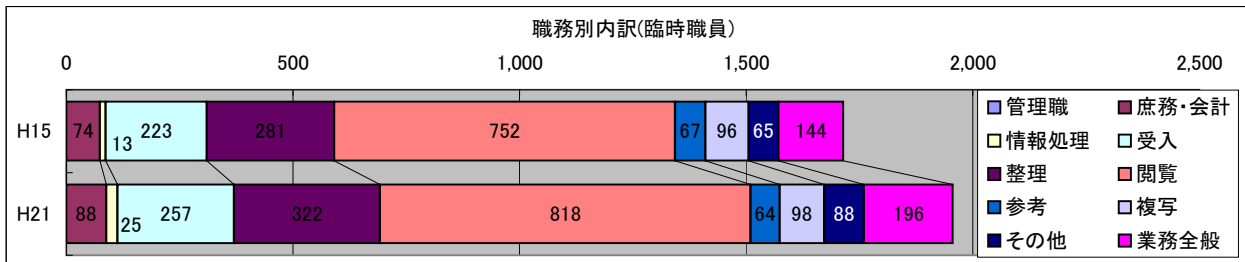
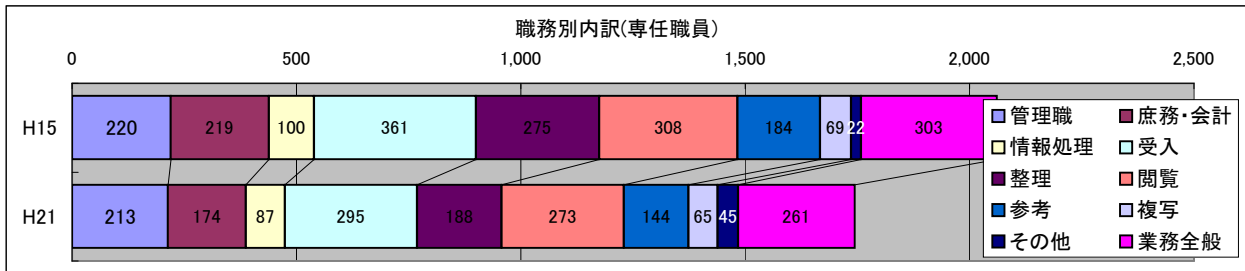
専任職員数	(専任職員数 規模別)					(専任職員数 地区別)							
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
H15	1,101	301	333	260	12	180	147	289	346	235	343	218	249
H21	972	246	265	211	9	144	138	239	290	203	295	190	204
削減率	-12%	-18%	-20%	-19%	-25%	-20%	-6%	-17%	-16%	-14%	-14%	-13%	-18%

臨時職員数	(臨時職員数 規模別)					(臨時職員数 地区別)							
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州	
H15	849	302	342	176	15	69	140	246	331	169	330	188	211
H21	1025	292	363	215	18	77	176	245	357	249	415	188	206
削減率	21%	-3%	6%	22%	20%	12%	26%	0%	8%	47%	26%	0%	-2%



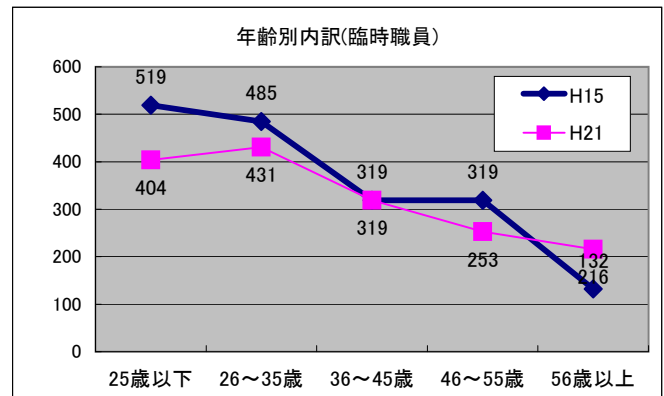
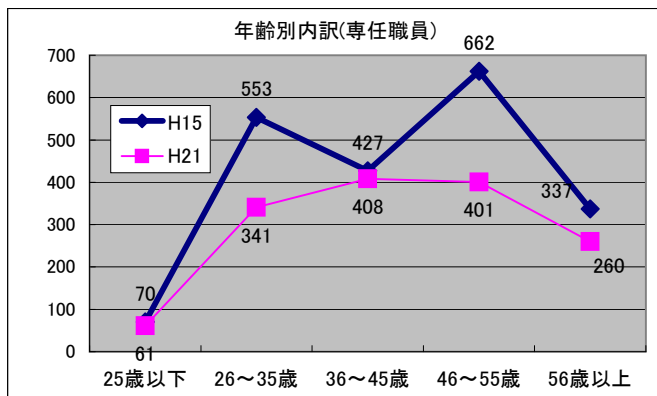
区分	H15.5 現員	H21.5 現員	増減数	増減率
管理職	220	213	-7	-3.2%
庶務・会計	219	174	-45	-20.5%
	74	88	14	18.9%
情報処理	100	87	-13	-13.0%
	13	25	12	92.3%
受入	361	295	-66	-18.3%
	223	257	34	15.2%
整理	275	188	-87	-31.6%
	281	322	41	14.6%
閲覧	308	273	-35	-11.4%
	752	818	66	8.8%
参考	184	144	-40	-21.7%
	67	64	-3	-4.5%
複写	69	65	-4	-5.8%
	96	98	2	2.1%
その他	22	45	23	104.5%
	65	88	23	35.4%
業務全般	303	261	-42	-13.9%
	144	196	52	36.1%

(規模別増減数)					(地区別増減数)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
9	-18	-5	7	0	4	-4	-6	2	-5	4	-2	0
-14	-11	-9	-11	0	-5	0	-15	-10	-5	-1	-2	-7
6	-1	5	4	0	2	-2	1	6	6	5	-1	-3
-9	-4	-6	6	0	1	-3	-5	3	4	-5	1	-9
6	2	4	0	0	1	-1	1	3	2	5	0	1
-28	-11	-11	-16	0	-9	-1	-4	-5	-2	-11	-13	-21
15	6	15	-2	0	-1	4	0	14	15	-2	0	4
-38	-5	-22	-21	-1	-14	-6	-7	-20	-7	-22	-7	-4
38	-4	2	4	1	4	-6	12	9	6	29	-1	-12
5	-8	-18	-14	0	8	-9	-12	-6	-6	7	-12	-5
85	-11	-18	10	0	3	39	-20	-11	26	39	-13	3
-20	-6	-3	-11	0	-5	1	-2	-7	-14	-3	-1	-9
-10	8	-3	2	0	2	2	-8	1	4	-9	7	-2
-2	0	-3	2	-1	4	-1	8	-2	-2	-6	-6	1
-2	-9	11	1	1	-1	-3	7	6	-2	1	-9	3
16	6	0	2	-1	-2	7	1	3	1	-1	7	7
11	-2	9	4	1	0	5	1	6	9	0	0	2
-48	0	-1	7	0	-18	7	-9	-19	4	-15	6	2
27	2	9	14	0	-4	-2	6	4	16	16	17	-1



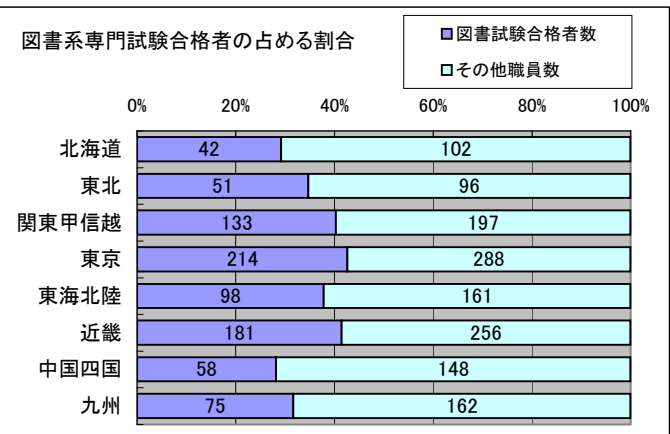
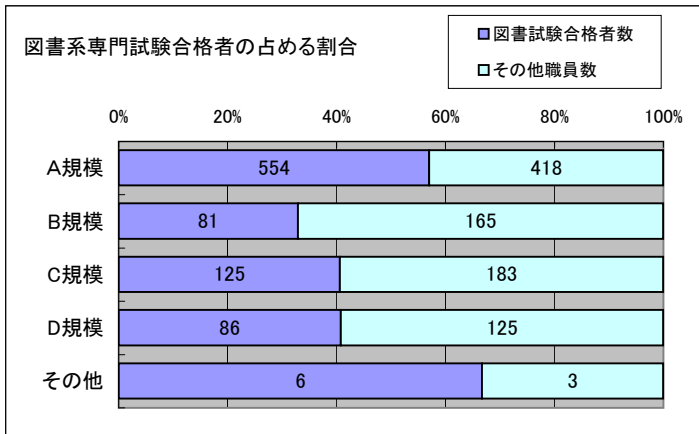
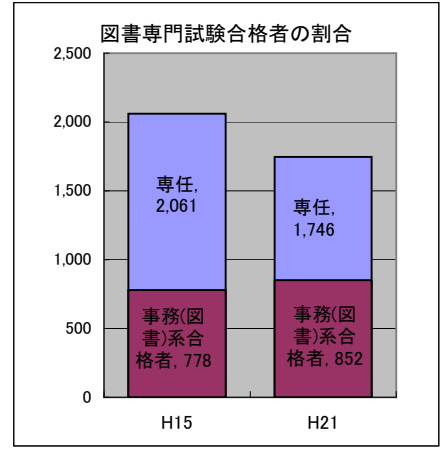
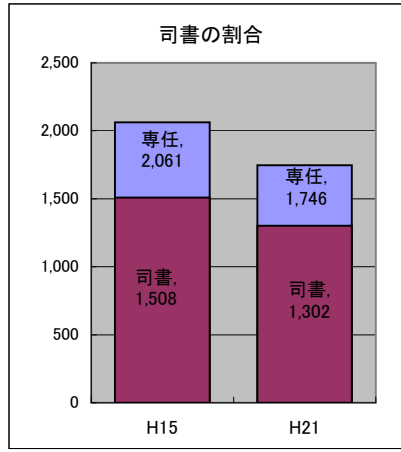
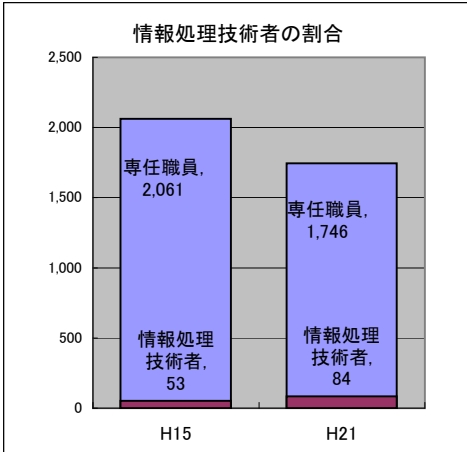
区分	H15.5 現員	H21.5 現員	増減数	増減率
20歳以下	1	0	-1	-100.0%
	61	46	-15	-24.6%
21～25歳	69	61	-8	-11.6%
	458	358	-100	-21.8%
26～30歳	255	162	-93	-36.5%
	290	231	-59	-20.3%
31～35歳	298	179	-119	-39.9%
	195	200	5	2.6%
36～45歳	427	408	-19	-4.4%
	234	319	85	36.3%
46～55歳	662	401	-261	-39.4%
	319	253	-66	-20.7%
56～63歳	337	259	-78	-23.1%
	116	210	94	81.0%
64歳以上	0	1	1	-
	16	6	-10	-62.5%

(規模別増減数)					(地区別増減数)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
0	0	0	-1	0	-1	0	0	0	0	0	0	0
-10	8	-8	-5	0	-4	12	-7	-3	-1	-6	-6	0
-6	6	-4	-4	0	-8	3	-8	-6	10	2	2	-3
-28	-45	-28	0	1	-4	-1	-25	-64	2	0	-12	4
-53	-12	-17	-11	0	-8	-2	-14	-37	-15	-16	1	-2
-46	-13	-1	-1	2	8	1	-16	-52	19	5	-7	-17
-74	0	-24	-21	0	-24	1	-26	-66	9	4	-10	-7
-12	11	4	-1	3	-2	5	-10	-37	1	16	10	22
10	-14	-5	10	0	27	15	-10	-39	-1	14	-12	-13
26	25	18	13	3	8	11	10	-22	25	43	21	-11
-169	-20	-51	-20	-1	-21	-22	-23	-88	-36	-50	-9	-12
-55	-9	-7	5	0	1	-22	-10	-13	8	-5	-4	-21
-51	-16	-16	5	0	-1	-4	-1	-57	1	-7	0	-9
67	5	15	7	0	-1	27	20	-14	11	29	0	22
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
-2	-5	-3	0	0	0	3	-2	-4	-1	0	-2	-4



④ 資格別 内訳	区分		H15.5 現員	H21.5 現員	増減数	増減率
	情報処理 技術者	専任	53	84	31	58.5%
		臨時	3	13	10	333.3%
司書	専任	1508	1302	△ 206	-13.7%	
	臨時	617	809	192	31.1%	
司書補	専任	40	23	△ 17	-42.5%	
	臨時	12	9	△ 3	-25.0%	
事務(図 書)系合	専任	778	852	74	9.5%	
	臨時	0	4	4	-	

(規模別増減数)					(地区別増減数)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
25	1	3	2	0	1	3	5	3	7	9	1	2
9	1	0	0	0	0	0	8	2	1	0	1	-2
-97	-40	-45	-23	-1	-15	-16	-28	-51	-20	-39	-12	-25
100	6	50	29	7	0	2	4	61	43	62	12	8
-10	-3	-3	-1	0	-2	-3	0	-1	-4	-2	-3	-2
-5	1	1	0	0	0	0	-1	-1	-1	1	1	-2
56	9	9	-4	4	-1	19	6	-15	13	33	6	13
1	0	0	3	0	0	1	1	2	0	0	0	0



Ⅲ-2 図書館正規職員の補充・採用状況

① 欠員発生数(平成15~20年度の累計人数)

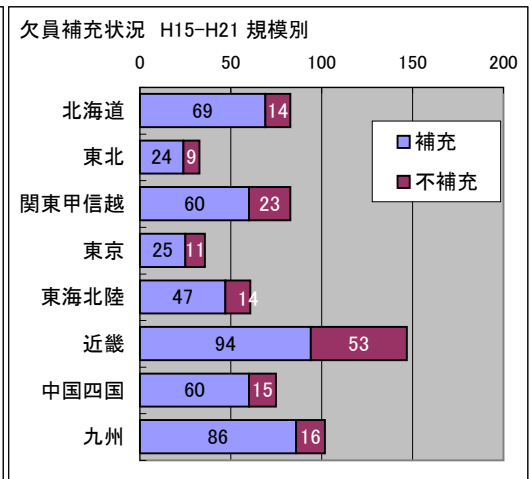
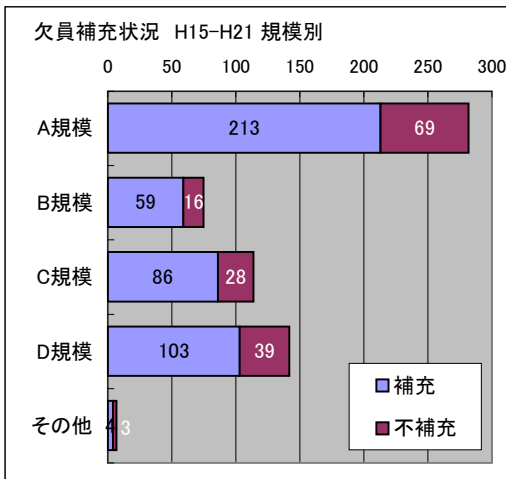
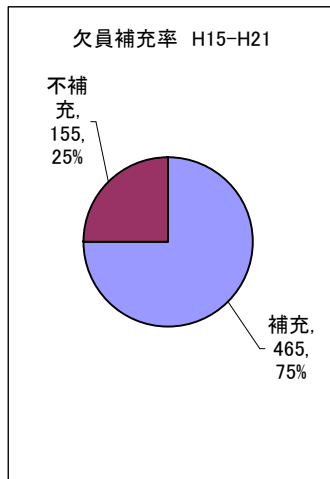
内容	人数
欠員発生数(平成15~20年度の累計人数)	638

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
279	76	131	145	7	84	34	89	41	62	144	77	107

上記欠員に対する補充/不補充状況

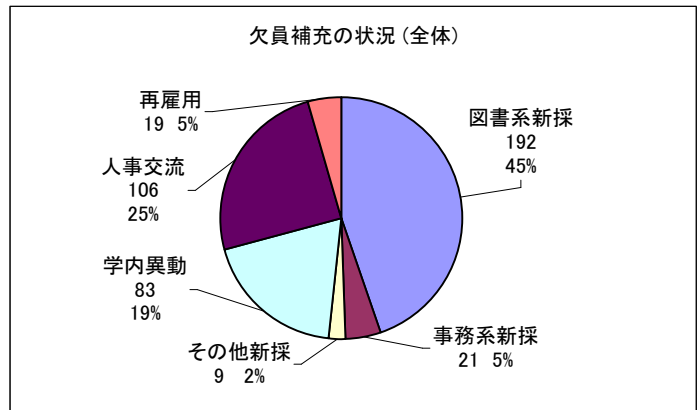
内容	人数
補充人数	465
不補充人数	155

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
213	59	86	103	4	69	24	60	25	47	94	60	86
69	16	28	39	3	14	9	23	11	14	53	15	16



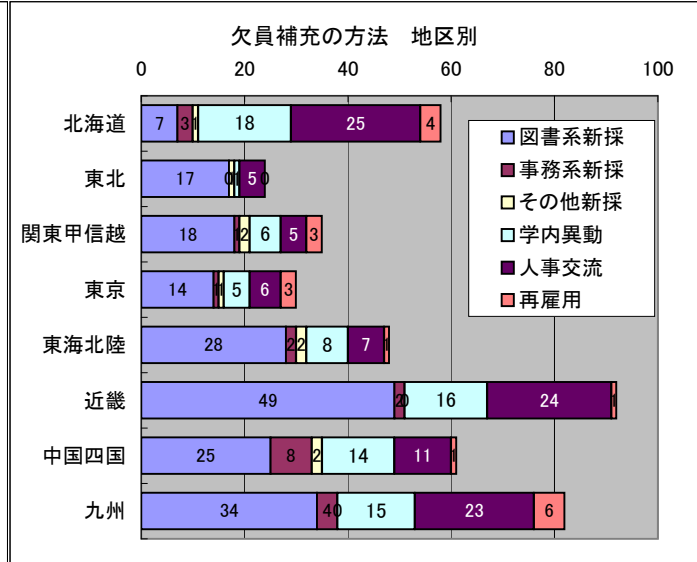
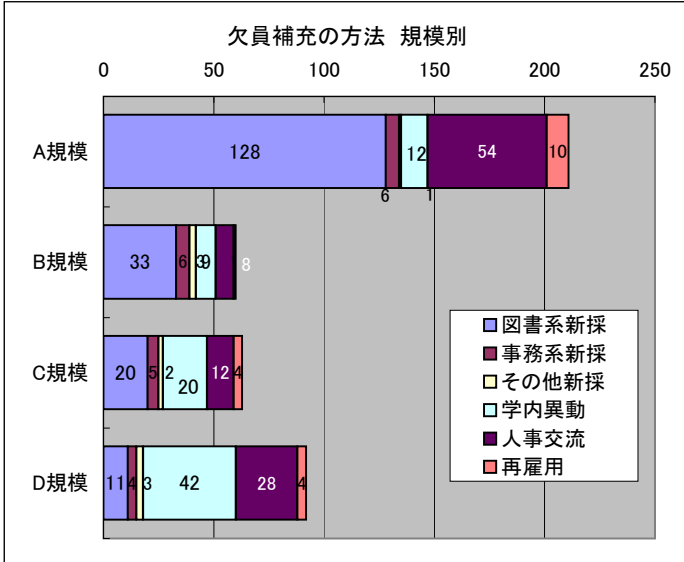
② 欠員補充の方法

内容	人数
新規採用	222
学内の図書系以外の職種から	83
他大学等からの交流人事による	106
再雇用による	19
(新規採用の内訳)	
事務(図書)区分合格者	192
事務(図書)区分以外の合格者	21
その他(公募等)	9



③ 欠員不補充の理由

内容	人数
人員削減	153
適任者がいないため	3

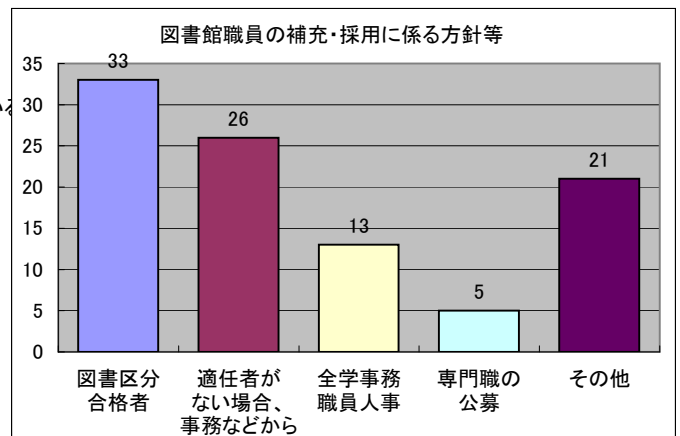


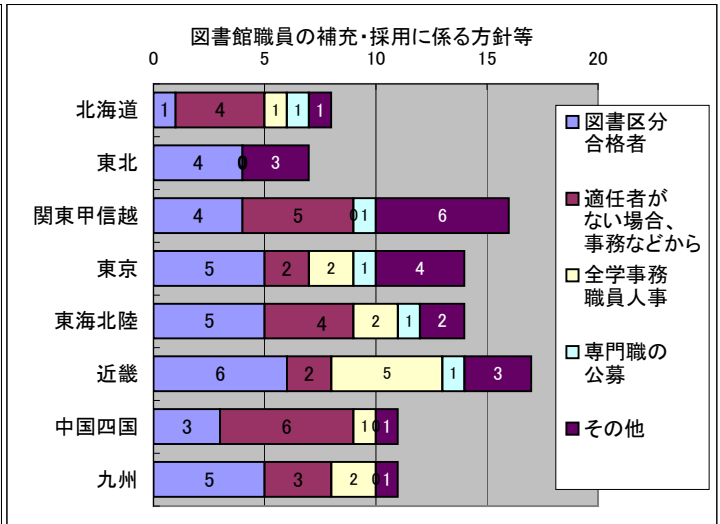
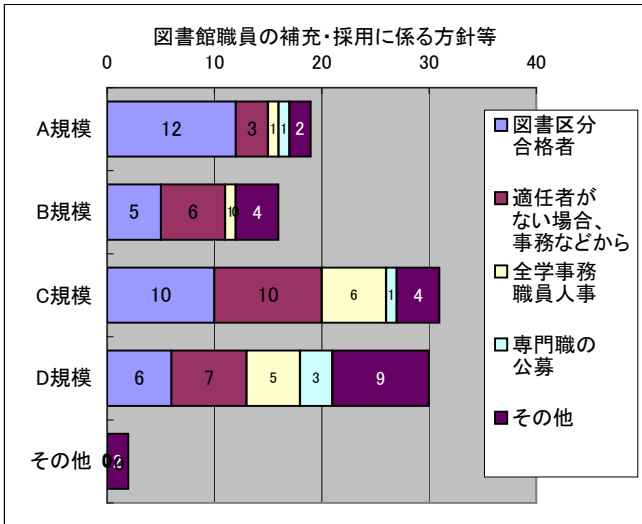
④ 図書館職員の補充・採用に係る方針等

内容	回答数
事務(図書)区分合格者からの補充を原則	33
図書区分合格者からの補充が出来ない場合は、事務区分	26
全学的な事務職員人事の中で補充	13
必要な技能を備えた専門職の公募により補充	5
その他	21

(規模別集計)					(地区別集計)								
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東北北陸	近畿	中国四国	九州	
12	5	10	6	0	1	4	4	5	5	6	3	5	
3	6	10	7	0	4	0	5	2	4	2	6	3	
1	1	6	5	0	1	0	0	2	2	5	1	2	
1	0	1	3	0	1	0	1	1	1	1	0	0	
2	4	4	9	2	1	3	6	4	2	3	1	1	

(その他の内容)
 原則として、事務(図書)区分合格者から補充できない場合は、人事交流にて補充する。
 事務(図書)区分合格者からの補充が原則だが、出来ない場合他の方法を総合的に勘案する。
 事務(図書)区分合格者からの補充を希望しているが、全学的な事務職員人事の中で補充している
 事務(図書)区分合格者からの補充を原則としているが、専門職の公募も検討している。
 事務(図書)区分合格者からの補充を原則としているが、適任者が得られない場合の対応は未定
 事務(図書)区分合格者からの補充を原則としているが、適任者を得るため公募等による補充も行う。
 事務(図書)区分合格者からの補充を原則としており、適任者が得られない場合は公募も行う
 区分合格者原則、独自採用もありうる
 事務(図書)区分合格者か否かのみではなく、司書資格保持者で図書館業務経験者か否かも判断基準としている。
 他大学等との人事交流により補充するとともに、時期の到来によって事務(図書)区分合格者から採用を計画している。
 補充者の担当部署に応じ柔軟に考えることとしている。
 正規職員は人事交流による出向者のみ
 他大学からの人事交流による出向者で補充している
 他大学からの人事交流による補充のみ
 他大学等からの交流人事で補充する。
 他大学等からの人事交流による。
 学内で一定数事務(図書)区分合格者からの補充を要請している
 事務局の一部として取扱う
 人件費削減対応として、原則定年不補充策を講じてきた
 非常勤職員(臨時)職員により補充する
 大学人事担当チームが行うため不明



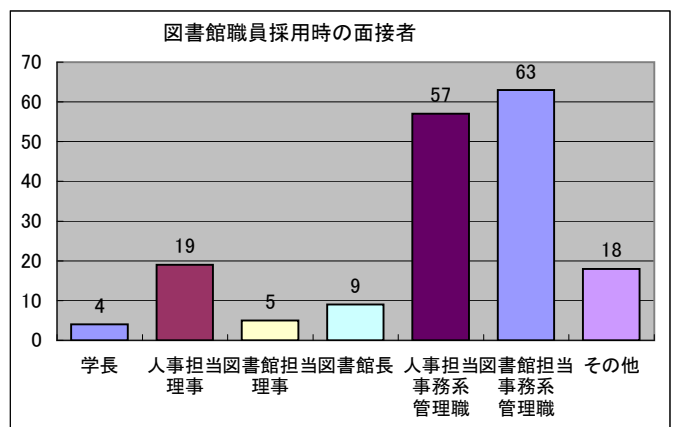


⑤ 図書系職員採用面接考査の面接者について

内容	回答数
学長	4
人事担当理事	19
図書館担当理事	5
図書館長	9
人事担当事務系管理職	57
図書館担当事務系管理職	63
その他	18

(その他の内容)

監事	1	図書館担当副課長	1
事務局長	1	図書館専門員	1
図書館担当図書系管	1	図書館職員(課長補)	1
事務系管理職	1	図書館職員(係長)	4
次長	1	人事担当者	4
図書館担当兼務教員	1		
		不明	1
		採用実績なし	6



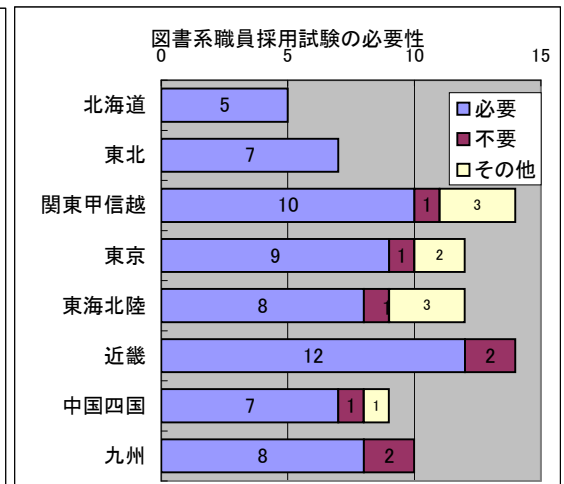
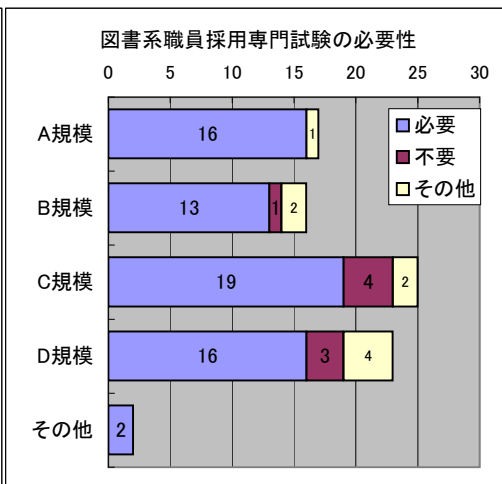
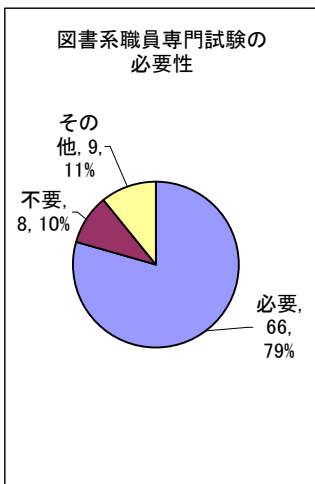
⑥ 図書系職員採用専門試験について

内容	回答数
専門試験は必要である。	66
専門試験の必要は感じない。	8
その他	9

(その他の内容)

何らかの専門試験が必要であると思うが、現行の専門試験には検討の余地がある。
 図書系としての人材の確保は必要であるが、専門試験を課すことが足かせとなって、受験者数が減っているのではないかと危惧している。
 基本的に本学独自の採用は行っていない。(近隣のA規模大学)〇〇大学からの派遣
 現在のところ専門試験以外に有効な手立ては無いが、図書館業務に従事することに対する意欲・意識の高さ、一定水準の能力を有する人材を確保可能な方策が他にあれば、必ずしも専門試験を実施する必要は無いと思われる。
 判断するにたる実績がない
 事務(一般で受検)合格者のほうが優秀であるケースが最近の状況であることから、必ずしも図書系試験合格者にこだわる必要を感じない。
 専門試験の必要性を感じるが、大学の人事方針と異なるため、現実的には採用後の知識習得となる。
 法人化以降実績なし
 年齢など制限を設けた制度化されたペーパーテストよりも能力・経験・スキルにより広く人材を求めるべき。

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
16	13	19	16	2	5	7	10	9	8	12	7	8
0	1	4	3	0	0	0	1	1	1	2	1	2
1	2	2	4	0	0	0	3	2	3	0	1	0



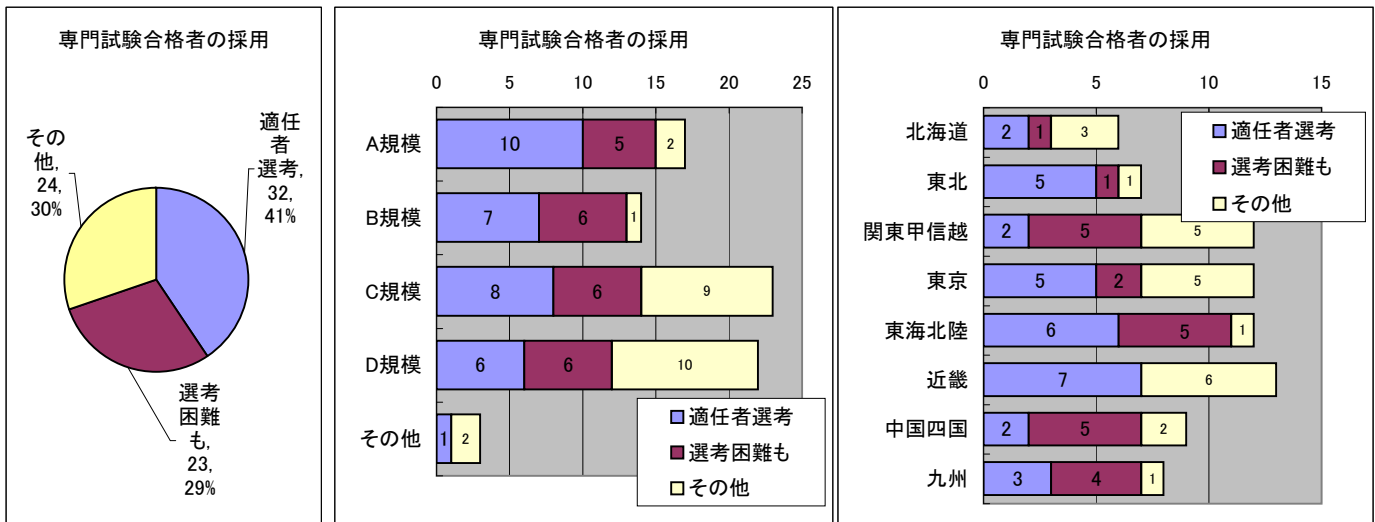
⑦ 図書系職員採用専門試験合格者の採用について

内容	回答数
合格者名簿から適任者の選考が適切に実施できている。	32
合格者名簿から適任者の選考が困難な場合がある。	23
その他	24

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
10	7	8	6	1	2	5	2	5	6	7	2	3
5	6	6	6	0	1	1	5	2	5	0	5	4
2	1	9	10	2	3	1	5	5	1	6	2	1

(その他の内容)

ここ数年の採用実績がない
 ポストの空き予測を行い採用を考えている為定期的に選考できない事情がある。
 基本的に本学独自の採用は行っていない。(近隣のA規模大学)〇〇大学からの派遣)
 業務上の理由により、合格者名簿からよりも他機関からの転出等による採用が増えている。
 現在は欠員がないため、補完および採用は行っていない。
 現在は図書系職員採用専門試験合格者の採用を実施していない。
 今のところ採用実績がない
 今後図書系職員採用専門試験合格者からの採用は未定
 最終的には人物評価となるため、必ずしも専門試験の高得点者が適任者であるとは限らないと思われる。
 事務系職員人事の中で採用することとしている
 実績なし
 図書系職員の採用は行っていない
 図書系職員採用専門試験合格者からの採用実績がない
 図書系職員採用専門試験合格者について最近の採用実績がないので、判断できない。
 図書系職員採用専門試験職員の補充は全学的な職員人事の中で行われており、平成15年以降図書系職員採用専門試験合格者の採用は、正規職員は人事交流による出向者のみ
 対象期間中の新規採用実績無し
 大学人事担当チームが行うため不明
 直接の採用は行っていない
 独自で採用していない
 平成16年4月1日(近隣のA規模大学)〇〇大学にて採用以降採用なし
 法人化以降実績なし
 法人化以降新規採用がないので、どちらにも該当しない。



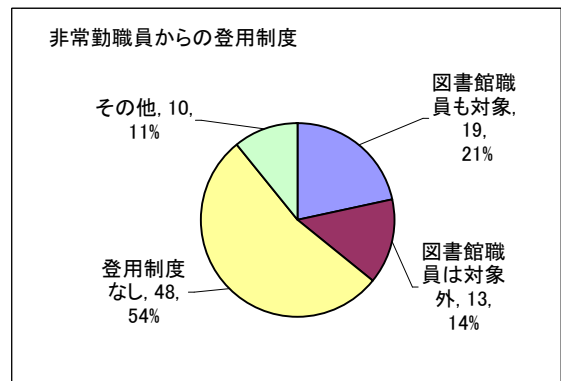
⑧ 非常勤職員からの登用制度について

内容	回答数
図書館職員も対象職種とする登用制度がある。	20
登用制度があるが、図書館職員は対象職種ではない。	13
登用制度はない。	49
その他	10

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
6	4	6	4	0	0	1	5	3	6	3	2	0
8	3	0	2	0	0	0	1	1	2	4	3	2
4	9	16	17	3	6	6	9	5	2	8	5	8
2	2	3	3	0	1	0	0	3	2	1	1	2

(その他の内容)

4 その他 事務職員(正規職員)の定員充足状況等により、業務支援職員(有期雇用職員)から事務職員(正規職員)への転換候補者選考試験を実施しており、図書館職員として業務支援職員が在籍する場合は対象となる。なお、パートタイム職員から業務支援職員への転換は、必要な場合に行っている。
 図書館の非常勤も登用対象だが、図書館職員には登用していない。
 平成20年は実施、平成21年は未実施
 制度は21年度から
 制度自体はあるようだが、こしばらく実施していない。
 正式な登用制度はないが、他部署(一般職)で実施したことがある
 登用制度導入を検討中である。
 登用制度はないが試験合格した場合は状況が許せば協議採用もありうる



⑨ 図書館職員の確保のため、特に取り組んでおられることがあればご記入ください。

再雇用職員のポストについては、なるべく非常勤職員(40時間)の空きポストを利用し、定年退職者等による定員の空きポストは法人採用試験(図書)合格者から新規採用するように努めている。

図書系職員採用試験の受験者確保のため、地区として以下の取り組みを進めている。1) 専門試験受験地の拡大 2) 案内ビラの作成・配布 3) 地区の採用試験説明会への参加、説明

事務(図書)区分合格者からの補充にとどまらず、年齢構成や職歴等を考慮して、公募や他大学との人事交流により採用している。

可能な限り図書系職員を採用し、目的意識を持ったプロを養成する方策をとっている。

一定数確保のため学内で要請している。

(近隣のA規模大学)〇〇大学附属図書館からの職員の派遣を依頼している。

(近隣のA規模大学)〇〇大学との交流人事で図書館職員(係長職)を確保している。

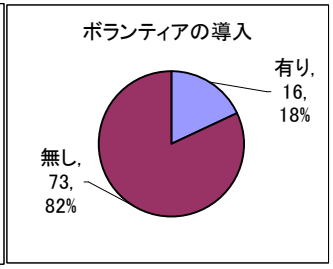
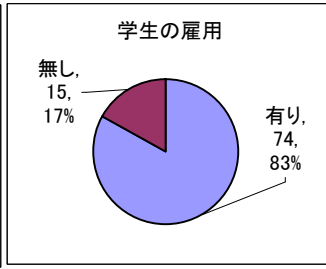
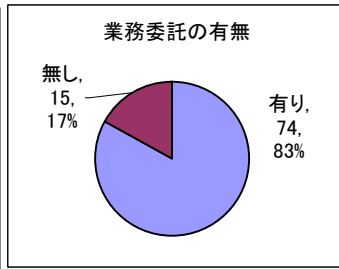
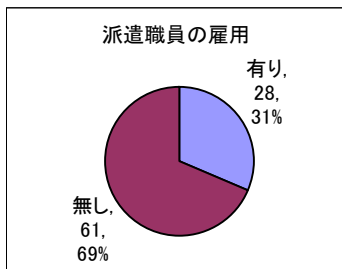
人件費の確保が厳しいため、非常勤職員(司書有資格者)の採用で補充している。

ここ何年かは、特定機関から数年ごとに交流人事で来られていたが、それを来年度からは廃止する予定で、その補充として、新規採用(図書区分合格者から)を予定している。本学で採用し、本学で人材の養成を図る方針に変更した。

附属図書館のウェブサイト「受験者向け情報「図書館職員を目指す若者のために」いま、〇〇大学附属図書館では」のページを設け、その中で図書館の基本情報、主な刊行物、係の仕事、全体で取り組む仕事を紹介し、質問フォームも用意し、法人採用試験受験者への広報に努めている。特に係の仕事の紹介及び全体に取り組む仕事の紹介では若手職員の生の声や写真を掲載している。データは毎年更新している。

III-3 図書館臨時職員等の状況【移転・新営等の特殊要因など一時的なものは除く】

派遣職員	業務委託	学生雇用	ボランティア
雇用していない	61	雇用していない	15
雇用している	28	雇用している	74
	委託していない		導入していない
	委託している		導入している
	15		73
	74		16



	派遣職員の雇用 (規模別集計)					派遣職員の雇用 (地区別集計)								
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州	
有り	7	5	7	9	0	2	1	5	1	5	9	3	2	
無し	11	12	19	16	3	5	6	10	11	7	6	7	9	

	業務委託の有無 (規模別集計)					業務委託の有無 (地区別集計)								
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州	
有り	18	15	20	19	2	5	6	13	10	9	11	10	10	
無し	0	2	6	6	1	2	1	2	2	3	4	0	1	

	学生雇用 (規模別集計)					学生雇用 (地区別集計)								
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州	
有り	16	15	23	20	0	6	7	11	9	9	11	10	11	
無し	2	2	3	5	3	1	0	4	3	3	4	0	0	

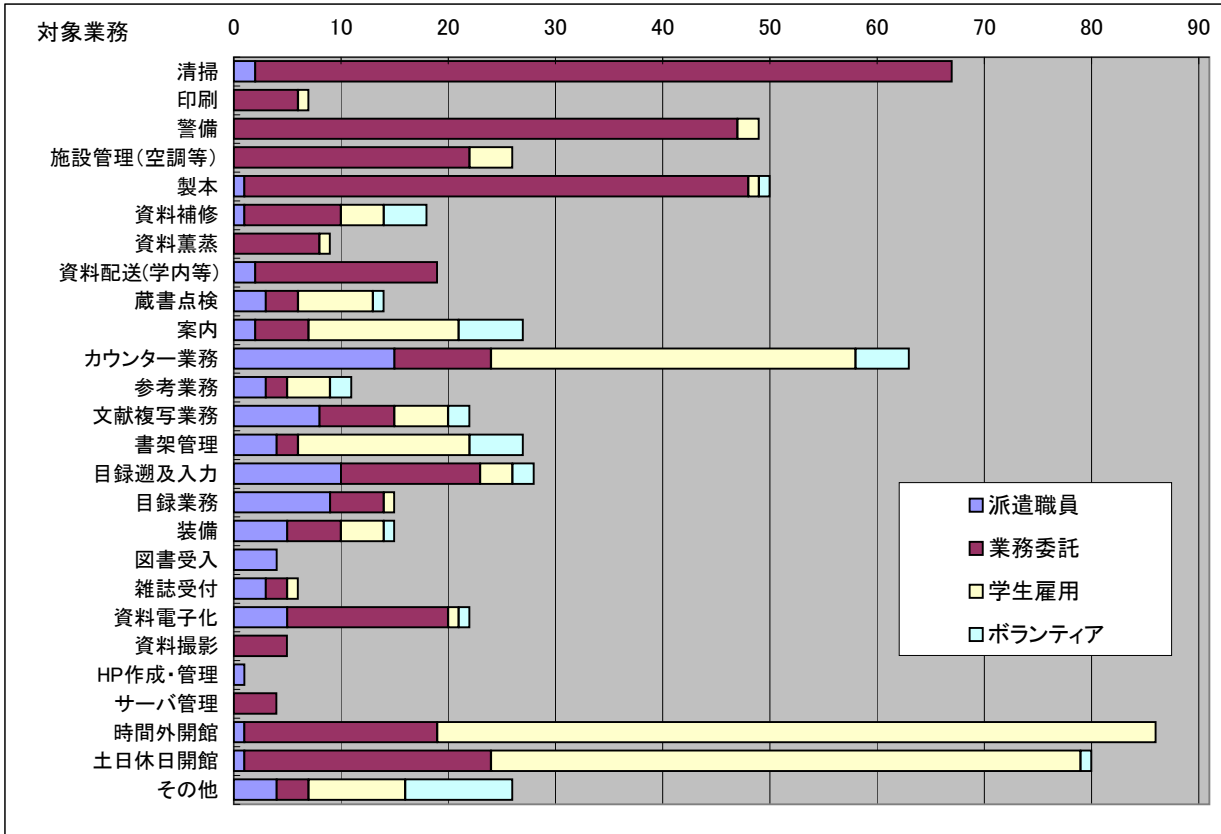
	ボランティアの導入 (規模別集計)					ボランティアの導入 (地区別集計)								
	A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州	
有り	4	3	6	3	0	1	0	5	0	2	1	4	3	
無し	14	14	20	22	3	6	7	10	12	10	14	6	8	

対象業務	派遣職員	業務委託	学生雇用	ボランティア
清掃	2	65 (1)	0	0
印刷	0	6	1	0
警備	0	47 (2)	2	0
施設管理(空調等)	0	22 (5)	4	0
製本	1	47 (2)	1	1
資料補修	1	9	4	4 (5)
資料薫蒸	0	8	1	0
資料配送(学内等)	2	17	0	0
蔵書点検	3	3	7	1
案内	2	5	14 (5)	6 (2)
カウンター業務	15 (1)	9	34 (3)	5 (3)
参考業務	3	2	4	2
文献複写業務	8 (4)	7	5	2
書架管理	4	2	16 (4)	5 (3)
目録閲覧入力	10 (2)	13	3	2
目録業務	9 (3)	5	1	0
装備	5	5	4	1
図書受入	4	0	0	0
雑誌受付	3	2	1	0
資料電子化	5 (5)	15	1	1
資料撮影	0	5	0	0
HP作成・管理	1	0	0	0
サーバ管理	0	4	0	0
時間外開館	1	18	67 (1)	0
土日休日開館	1	23 (4)	55 (2)	1
その他	4	3	9	10 (1)

()内数字は、当該区分の上位業務 5位までを示す。

(その他の業務)

派遣職員	業務委託	ボランティア
相互貸借		特殊資料整理
庶務・会計業務		対面朗読
情報系で雇用(HP管理)		障害者利用支援
各種イベント業務		録音資料作成
雑役業務		点訳
書架整理		対面朗読
雑誌製本		貴重資料説明ガイド
リポジトリ資料の一部		イベント企画
授業撮影		随時従事業務を調整
貴重資料データ作成		絵本読み
書架整理		児童図書室に限り導入
図書等の配架		映画会上映
絵本読み		推薦図書紹介
土曜日開館		図書館情報誌発行
セミナー講師補助		雑誌整理
時間外職員で蔵書点検配架		書架整理
学生用図書の選定		読み聞かせ



IV 図書館職員の育成・処遇について

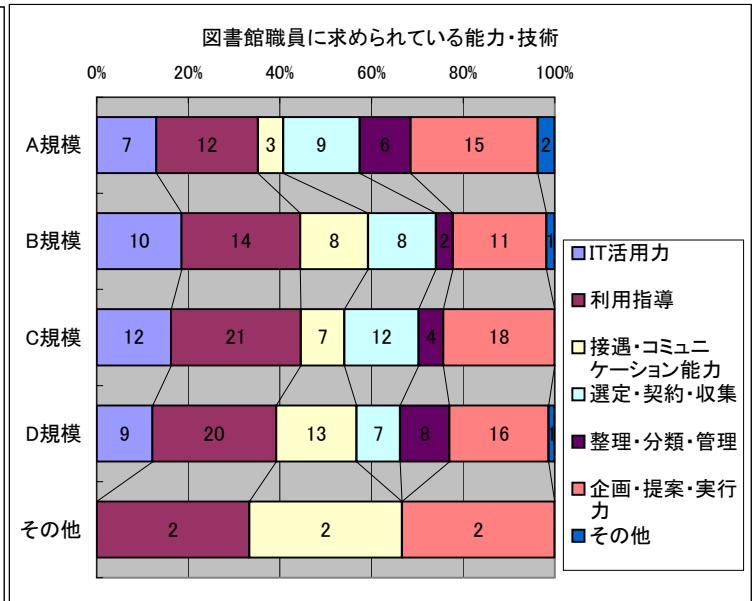
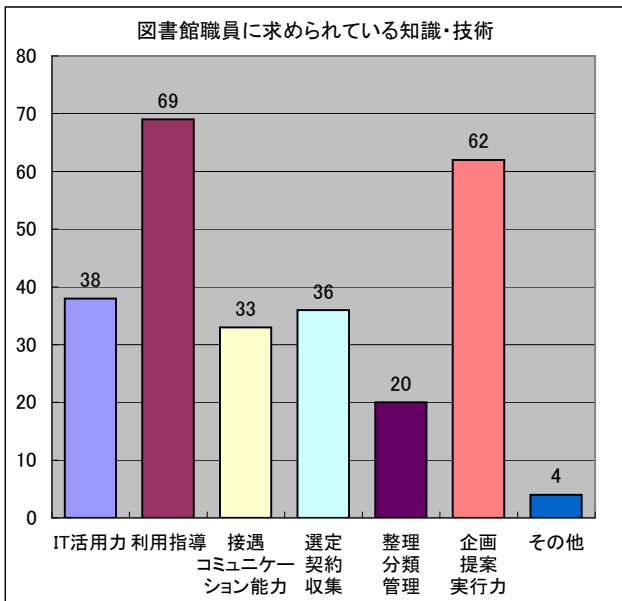
① 図書系職員に求められている知識・技術

内容	回答数
各種サーバ、業務システムを維持・改善する能力	38
図書館・学術情報の利用、利用指導に関する知識、技術	69
利用者への接遇・コミュニケーション能力	33
資料の選定、契約、収集に関する知識、技術	36
資料の整理、分類、管理に関する知識、技術	20
業務・サービスの改善を企画・提案・実行する能力	62
その他	4

(その他の内容)

他部局等の業務内容(財務、総務、研究活動振興、学部、上位機関等)に関する知識
 一定のルーティンこなすには基礎的資質としてすべて求められるが、キーパーソン
 教育に関する主題知識
 研究業績評価に関する知識及び図書館の社会・文化活動の企画・運営

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中四国	九州
7	10	12	9	0	2	4	7	2	4	7	6	6
12	14	21	20	2	7	6	11	7	9	11	7	11
3	8	7	13	2	4	2	5	6	3	5	4	4
9	8	12	7	0	2	4	10	6	6	3	2	3
6	2	4	8	0	0	2	3	3	5	4	1	2
15	11	18	16	2	6	3	11	8	8	11	8	7
2	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0



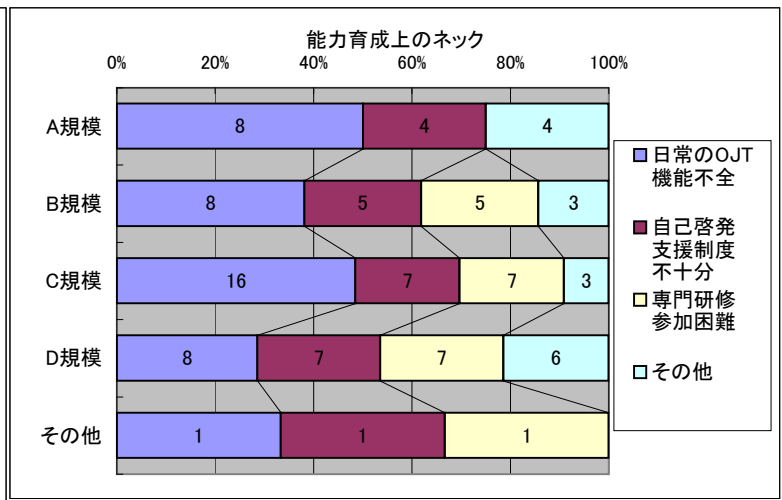
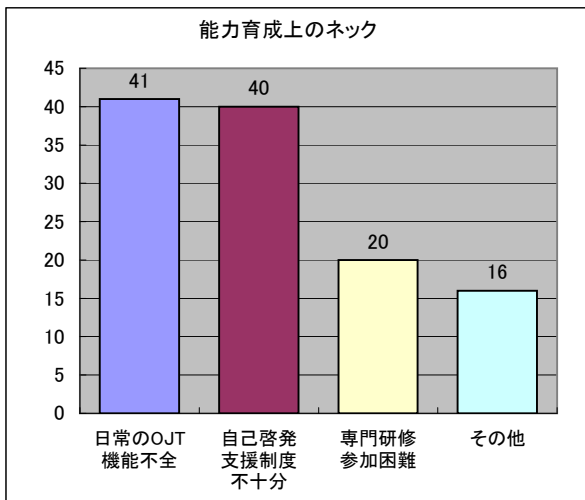
② 現状において、能力育成上のネックと感じられる事柄

内容	回答数
日常的な業務におけるOJTが機能しない。	41
自己啓発を支援する仕組みが不十分である。	40
専門業務に関わる各種研修への参加が困難である。	20
その他	16

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国	九州
8	8	16	8	1	2	5	7	5	6	8	4	4
4	6	15	15	0	5	4	5	5	4	5	4	8
0	5	7	7	1	1	3	4	3	1	2	4	2
4	3	3	6	0	1	0	3	4	3	2	2	1

(その他の内容)

担当業務が細分化しており、総合的な判断力を培う機会が少ない。
 自己啓発に対する職員の自覚。指導する職員の自覚や余裕が不足。図書館業務以外の経験が皆無
 次世代育成用のポストが極めて少なく、OJTすら成立しない状況である。
 業界の体質として、OffJTを重視し過ぎているきらいがある。通常業務重視により、お手本となる側、見習う側双方に、知識・技術の承継の
 流れができればOJT機能が発揮されるようになるかもしれない。
 予算、人員不足により、研修会等への参加が十分に行えない。
 専門的内容の研修も大切であるが、その前に職員が自ら考える内容の研修を増やしてほしい。
 職員数が少ないため、情報収集の範囲が狭く、切磋琢磨しがたい環境である。
 特になし
 図書業務専任者を置かず、事務系職員による3年ローテーションで業務を行っているため、スペシャリストの育成ができていない
 現在は上記の点では人材育成、研修の機会に恵まれている。
 通常業務の処理に追われて時間が取れない
 日常業務に追われ余裕が無い
 人事異動が無いこと
 特にネックは無い。きちんとした人材であれば問題は無い。
 専門業務に関わる各種研修への参加が必要であるが、研修経費が年々削減傾向にある。



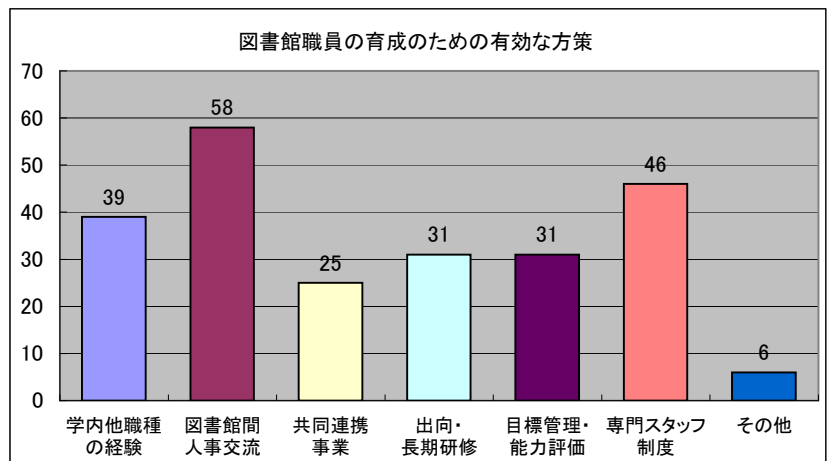
③ 図書館職員の育成のため、有効と考えられるもの

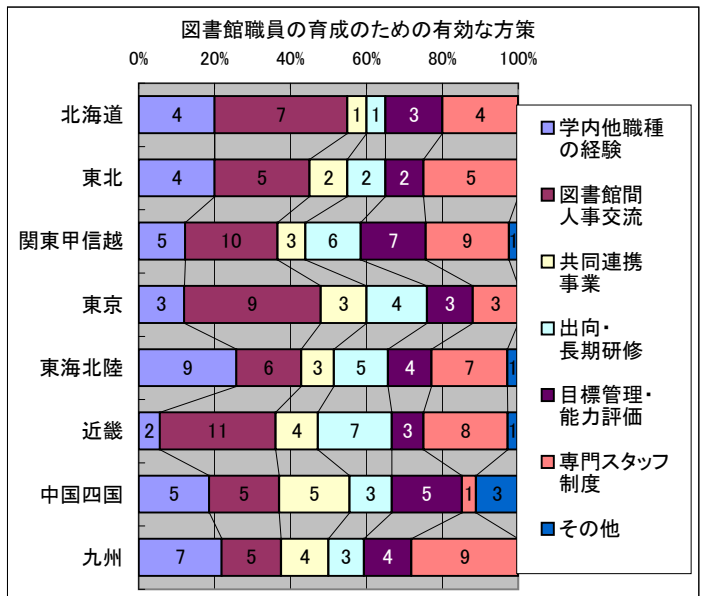
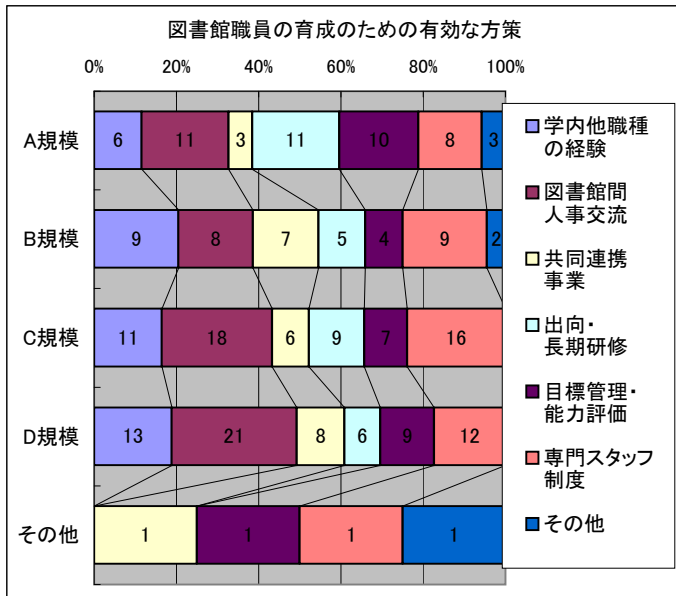
内容	回答数
学内他職種の実験を積ませる	39
大学図書館間の人事交流の活性化	58
地域・地区における共同・連携事業の活性化	25
国内外他大学図書館等への出向・長期研修	31
図書館職員としての目標管理、能力評価制度	31
図書館専門スタッフとしての位置づけ、制度設計	46
その他	6

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国	九州
6	9	11	13	0	4	4	5	3	9	2	5	7
11	8	18	21	0	7	5	10	9	6	11	5	5
3	7	6	8	1	1	2	3	3	3	4	5	4
11	5	9	6	0	1	2	6	4	5	7	3	3
10	4	7	9	1	3	2	7	3	4	3	5	4
8	9	16	12	1	4	5	9	3	7	8	1	9
3	2	0	0	1	0	0	1	0	1	1	3	0

(その他の内容)

最低限、自分は今仕事として何をしなければならないのか、何をしたら仕事を遂行したことになるのか、その仕事をしたことでどんな結果を得たか、ちゃんと整理することができ、より良い処理を工夫できるか、など実践力をつけることを奨励すべきと考える。
 自分の能力やスキルを客観的に見つめ直す機会(悟りと自覚)の設定
 いずれも重要であり、各館のおかれている諸条件のもとで実施可能なものから着手するべきである。
 他職種との交流より、書誌・情報・語学・マネジメント系などの専門的知識の修得が必要
 業務委託の縮減
 論文発表や館報・利用者教育資料の執筆等





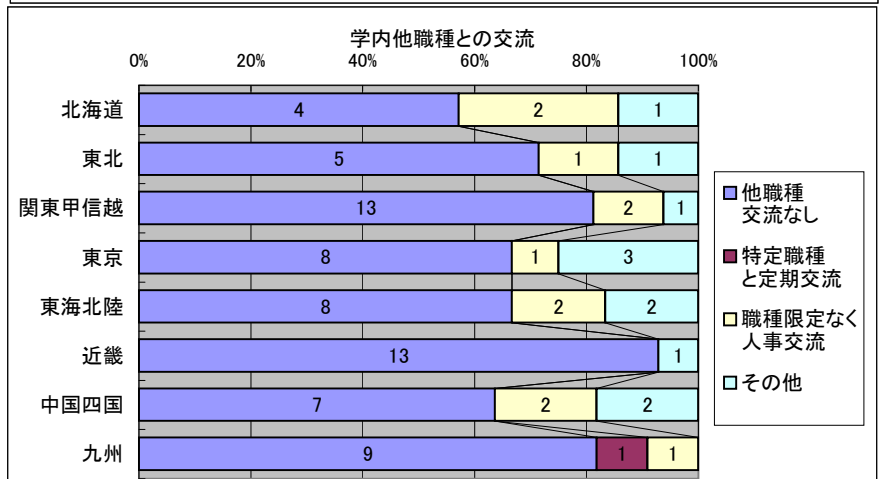
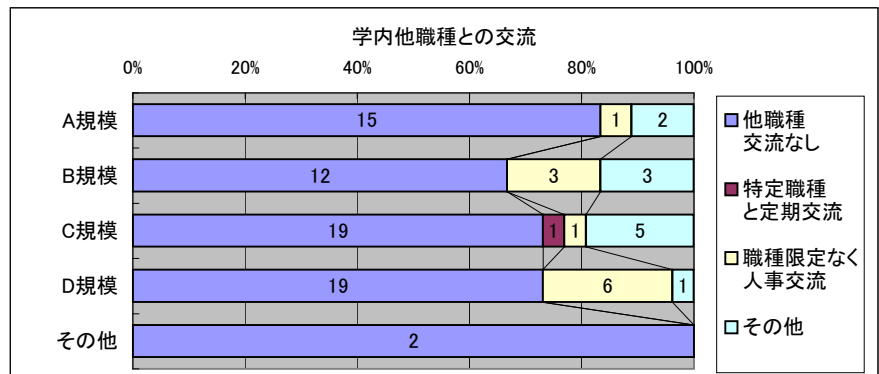
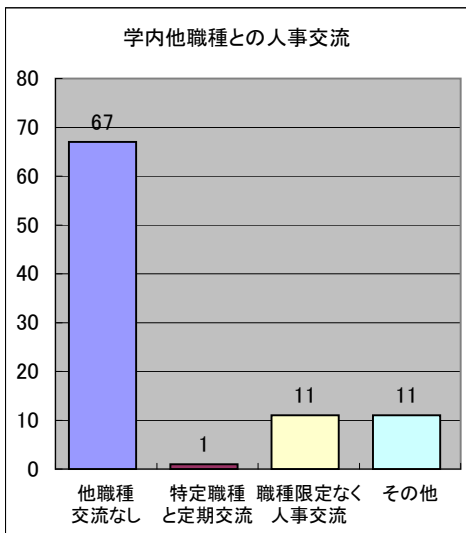
④ 図書系職員の学内他職種との人事交流について

内容	回答数
原則として他職種との人事交流は行っていない。	67
特定職種と定期的な人事交流を実施	1
特に職種を限定せず、人事交流を行っている。	11
その他	11

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
15	12	19	19	2	4	5	13	8	8	13	7	9
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	3	1	6	0	2	1	2	1	2	0	2	1
2	3	5	1	0	1	1	1	3	2	1	2	0

(その他の内容)

業務システムとリテラシー教育の担当3係が情報基盤センターの組織となっており、その範囲で人事交流を行っている。
 他部局の業務知識等を習得させため、平成21年度から学内他職種との人事交流を開始した
 学内他職種との人事交流も行う方針であるが、実績はない。
 他職種から図書館に異動してくるケースはあるが、逆はほとんどない。
 30代くらいまでに広く他職種の経験を積むことが、図書系職員としても必要である。
 広く経験を積ませるために、主に教務・学生系を対象に、人事交流を行っている。
 部としての業務のために職員2名を派遣している。
 学内他職種との人事交流は行っていない
 他職種の経験を積ませる予定
 図書系職員は採用せず、事務系職員が業務を行っている
 学内他職種との人事交流は行っていない。



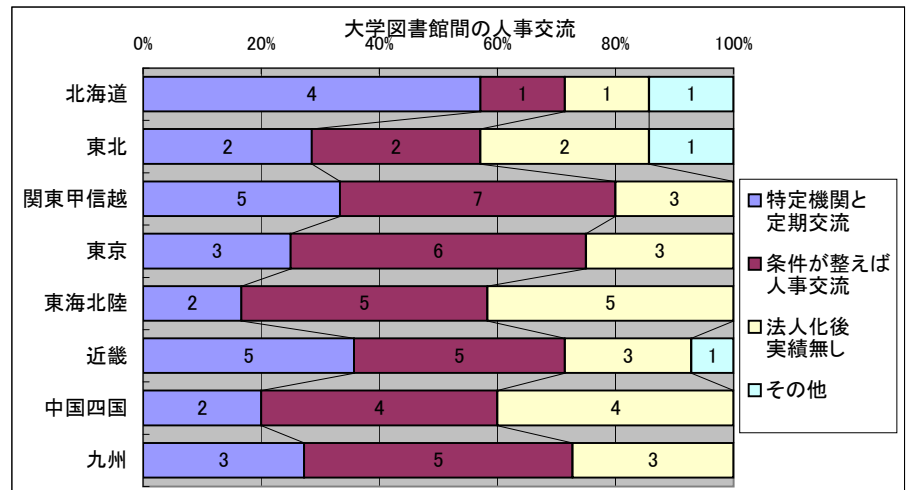
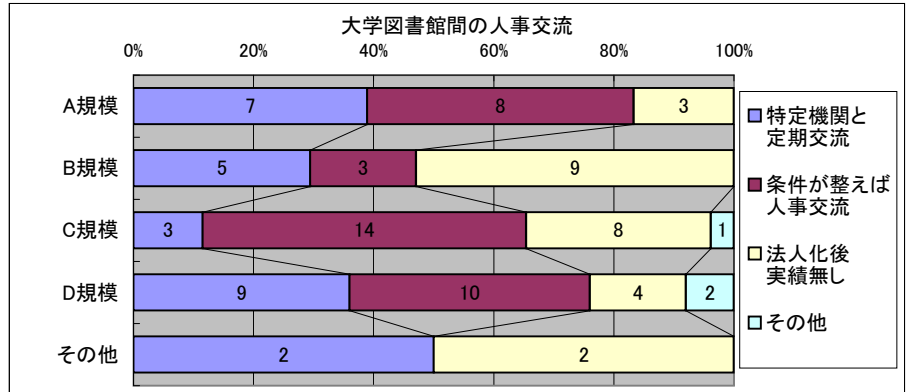
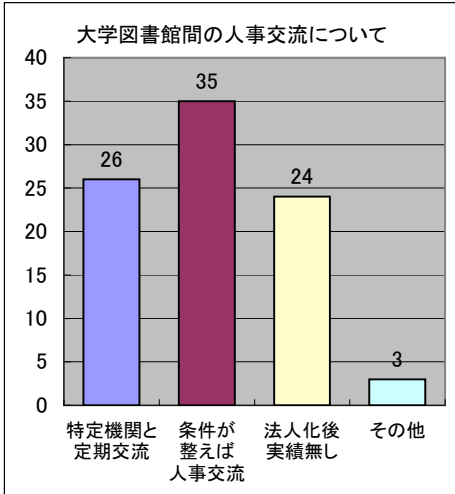
⑤ 図書系職員以外の大学図書館等との人事交流(管理職を除く)について

内容	回答数
特定の機関との間で定期的に人事交流を行なっている。	26
条件が整えば実施している。(法人化後も実績がある)	35
人事交流は行なっていない。(法人化後も実績がない)	24
その他	3

(その他の内容)

定期的な人事交流の相手先はないが、条件が整えば実施可能としている。
法人化後に実績はあるが、ここしばらく人事交流は行っていない。
特定の機関との間で人事交流を行っているが、今年度限りの予定

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
7	5	3	9	2	4	2	5	3	2	5	2	3
8	3	14	10	0	1	2	7	6	5	5	4	5
3	9	8	4	0	1	2	3	3	5	3	4	3
0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0



⑥ 図書館職員としての目標管理、能力評価制度について

内容	回答数
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度の中に、図書系職員のための項目等を組み込んでいる。	13
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度とは別に、図書系職員のための独自の取組を行なっている。	3
専門職としての能力評価等の必要は感じているが、実現していない。	57
必要性を感じない。	1
その他	16

(その他の内容)

全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度の中で、他の事務職員と同列で(区別なく)評価される
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度の中で行っている。
全学的な人事評価制度(施行)の中で、各人が業務と関連した1年間の目標を設定。
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度により行っている。
全学的な事務職員の人事評価制度に組み込まれている
自身で取組目標を設定をしている。
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度の中でそれなりに実現できている
全学的な事務職員の人事評価制度の中で、各自評価項目を設定し、行っている
中国四国地区協会の図書・学術情報系専門員資格認定制度に参加している
図書系職員は採用していないので、事務系職員と同一の制度を用いている
図書系職員も全学的な事務系職員に係る役割達成度評価の中で取扱いを行っている
業務改善に結びつくような評価制度を検討したい。
全学的な評価システムが本年よりスタートし、その様式のなかで、図書系職員としての目標設定・達成評価を行うことにしている。
全学的な事務職員の目標管理、能力評価制度の中で、図書系職員として目標設定をし、能力評価を行っている。
事務職員として目標管理、能力評価制度を実施
能力評価をやって意味があるのか。評価の低い者をクビにできるのか。

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
4	3	4	2	0	0	3	1	4	1	1	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
11	10	15	19	2	5	2	11	6	8	11	6	8
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
3	3	7	3	0	2	2	3	2	3	1	1	2

(全学制度への評価項目等の組込等の内容)

図書系職員のための項目を別途追加するかたちで組み込んでいる。
 事務職員の目標管理、能力評価制度を、図書系職員にも準用している。
 組織目標に応じた個人目標を設定し、その実践に応じた評価を行う。

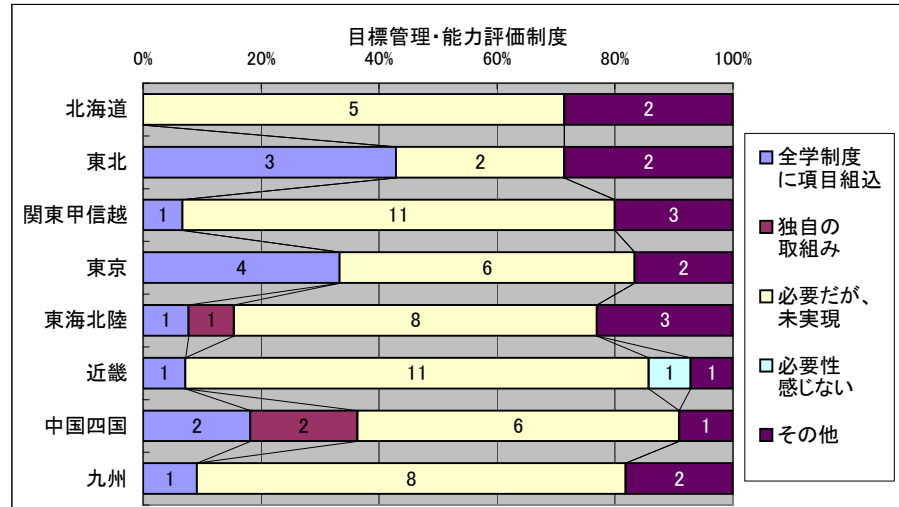
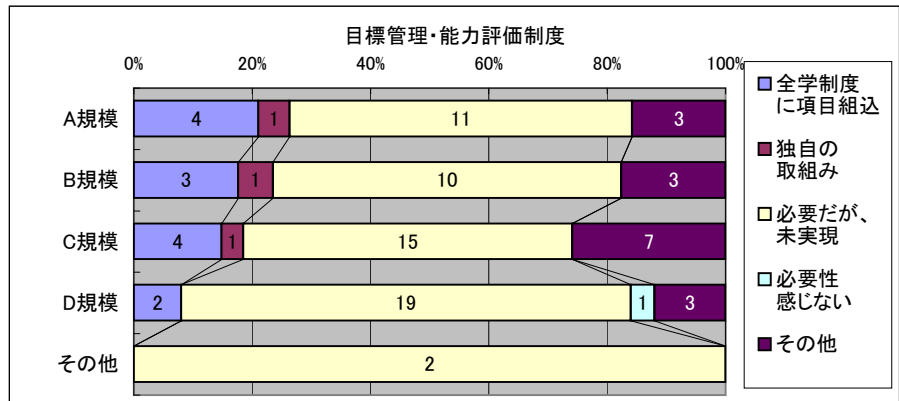
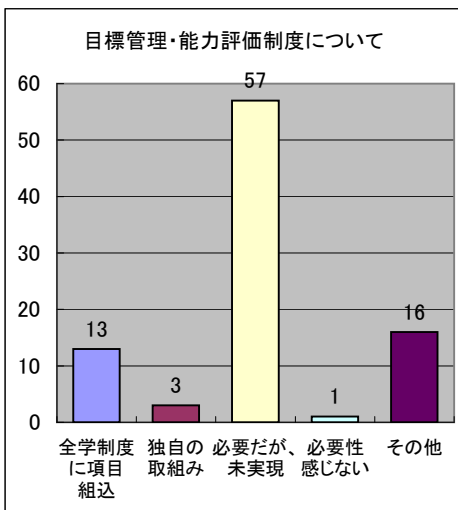
各所属課ごとに定めた重点目標を元に、職員個々の自己目標を定める。職員は中間進捗状況および最終達成状況を自己採点し、評価者に報告する。評価者は職員と面談をして、評価を定める。

本学の人事評価制度は、全学の事務職員や技術職員に適用して行っている。ただし、非常勤職員は対象外である。人事評価としては、業績評価と能力評価をおこなっている。5段階で評価し、総合評価とする。実施方法として、HR(ヒューマンリソース)システムを使用している。図書館職員も他グループや部局と同様にこの制度に組み込まれている。

本学の人事評価は、汎用的に目標管理、能力評価が可能ないように設計されている
 全学的な人事評価制度の中で、一般職・専門職等の区別なく実施している。
 各個人の人事評価項目に図書係としての項目をあげ、評価を行っている。
 全学事務職員が各業務について年間の目標設定と達成度について評価が実施される。
 全学事務職員の管理項目テンプレートの構成に組み込んでいる。

(図書館職員のための独自の取組内容)

地区協会として、資格認定制度を構築、実施している。(H18-)
 国立大学図書館協会中国四国地区協会図書・学術情報系専門員資格認定
 館内研修会



⑦ 図書館職員の位置づけ、処遇について

内容	回答数
図書館サービスは、ライン(職階制)になじまない。能力と業績に応じて、広く専門職として処遇することが望ましい。	21
職員の適性に応じて、管理職として登用する以外に、専門職スタッフとして処遇する枠を拡大すべきである。	68
学内の他職種においても専門職を育成する必要があり、図書館職員の処遇のみを考えるべきではない。	27
事務職員の削減圧力などを勘案すると、特定職種の専門化・固定化は困難である。	29
その他	4

(その他の内容)

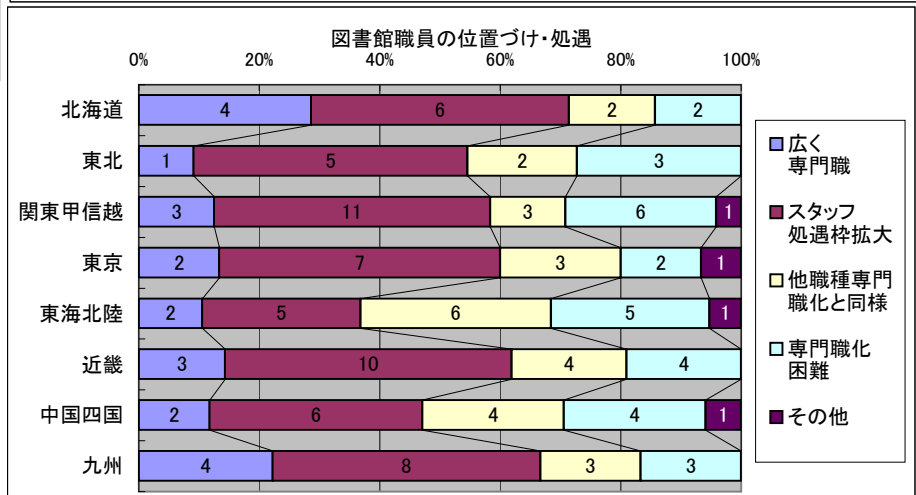
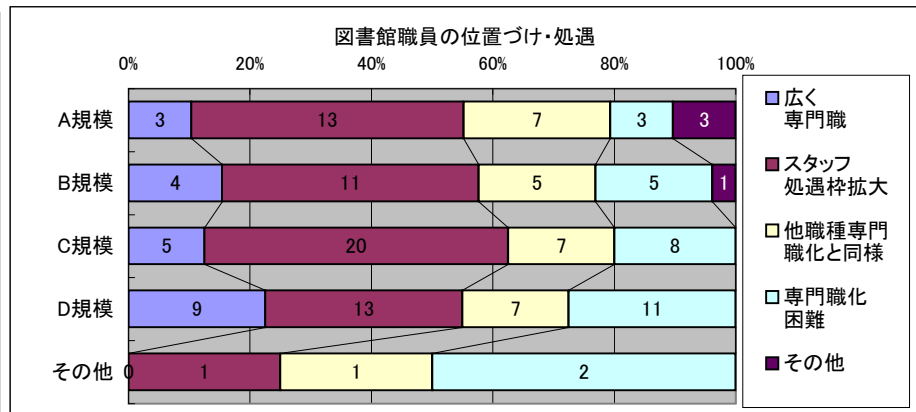
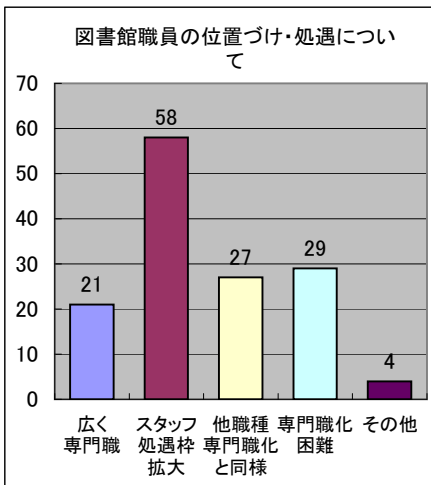
全学的な調整のなかで、大学に必要とされる図書館職員を適切に配置・処遇すべきである。

図書系職員に拘る必要はなく、やる気や能力のある者を配置すればよい

専門性の性格は異なっても、他の職種でも「高度な専門性」の概念が使われており、区別化が困難になっている。図書館職員の専門性を標榜し続けるには、その性格を明示する必要がある。

位置づけ・処遇は図書館がきちんとその役割を果たしていれば必ずと定まるものである。

(規模別集計)					(地区別集計)							
A	B	C	D	その他	北海道	東北	関東甲信越	東京	東海北陸	近畿	中国四国	九州
3	4	5	9	0	4	1	3	2	2	3	2	4
13	11	20	13	1	6	5	11	7	5	10	6	8
7	5	7	7	1	2	2	3	3	6	4	4	3
3	5	8	11	2	2	3	6	2	5	4	4	3
3	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0



⑧ 図書館職員の人事政策全般に関して、お考えのことを自由にご記入ください。

(ご意見)

図書館職員に対するITスキル等の比重が益々重要になっており、こうした人材を育成するために採用基準や採用後の自己能力開発の見直しが必要と感じる。また、図書館職員と言えども、全学的な視野が不可欠であるから、学生部門や管理部門、特に大学本部での実務経験は不可欠であると考え。

長期的・広域的視野に基づく、国立大学協会、大学図書館協会、文部科学省との連携や政策作りが重導。

【補足説明】

『Ⅲ-3図書館臨時職員等の状況』『③学生雇用』『④ボランティア』について

→「学生協働事業」として、独自の方法により学生力を活用している。

これは、学生のキャリア形成教育支援やピアサポートによる図書館サービスの向上を目的としたもので職員と学生が協働して取り組んでいる。予算要求を行った結果、SA経費等の予算が措置されれば雇用形態となるが、予算が不足の場合はボランティアとなる。

○人件費抑制の動きにより、図書館職員も削減されている。大学図書館としては利用者向けに新しいサービスを実現したいものもあるが、日常業務で手が回らなくなっており、実現に向けた十分な対応・準備ができない。

○図書系職員の年齢構成にも問題があり、レファレンス・利用者教育・電子ジャーナル・リポジトリなど、これまで蓄積してきたノウハウの継承に対する不安がある。

・公務員時代の職員採用の影響で年齢層がアンバランスで業務の継承や指導に支障を来している。今後はこのような事態を避ける必要がある。 ・法人化

後、人事のブロック化が進んでいるが、管理職の育成の面から広域人事を行う必要がある。

・一般事務でも専門職の採用が検討されているが、図書系職員の専門性を明確にし、処遇に反映する必要がある。

・数値的には平成15年から常勤者数の変化はないが、長期休職者2名がいるため、実質的には削減2名となっている。

・広く経験を積ませるために、特に職種を限定せず人事交流・研修を行う。(IT資格や簿記等の資格の取得を含む)

・情報系との統合が検討されており、業務拡張を含めて生き残りを図る。

・定員削減対応には、パート化、アウトソーシングへ切り返しに頼らざるを得ない。

委託では一部、企画を必要としないルーチン業務に限られ、マニュアル外の業務も多くあり、マニュアル外の仕事をさせられない、マニュアル以外が多い。大学間連携、地域連携、図書館将来構想等を進める上で大学図書館運営を行うマネージャーや専門スタッフは必要で、長期的に戦略が立てられる人材育成が必要である。

学術情報のアーカイブスとしての使命を持つ大学図書館としてサービスの内容も変化し続ける状況下において、専門職のあり方や資質向上の課題は多岐に亘っている。

将来に向け、現状のサービス内容の維持と更なる向上に努力することは勿論であるが、図書館職員としての資質を有することは勿論、一般事務職としての資質も兼ね備えた職員の確保は大変厳しい状況となっている。

事務(図書系)職員採用試験に固執せず、専門能力を有する者を広く公募し、一定期間を仮採用として能力評価できるなどの方策が可能であれば、検討の価値があると考え。

幹部職員(課長、課長補佐)の養成が急務である。

平成22年、23年で図書系の部長の半数以上が定年退職する。これに課長で定年を迎える者を加えると相当数の課長登用者が必要となる。法人化以降、図書系課長に求められる資質は、図書系固有の知識、スキルだけでは不十分であり、研究協力系、国際系、情報系との連携・交渉力、大学の動きと密接に連携した経営感覚が必要とされる。当面の対応として、各大学の部課長は、幹部職員としての適性を備えた者を選抜・指導・育成していく。それと併せて全国共通の図書系幹部職員養成プログラムの開発が喫緊の課題である。

基本的な理念、考え方は持つべきだが、現実と理想のギャップをどう埋めるかが肝要である。大学の考え方、図書館の規模や年齢構成、その時点の職員構成によって、条件も異なるため、最適な配置をフレキシブルに考えることが求められる。

本学は平成15年10月1日に旧医科大学と統合した為、「H15.5現員」は両大学の現員を合算した数です。

社会背景を考えると、大学図書館の運営は厳しく、人的資源は重要である。最低限必要となる図書館職員の能力や行動力、ノウハウ、技量などの能力も法人化以降、変化が著しいと考えるし、求められる人材の資質は変化していると思う。図書館職員の多くは優れた能力を持っていると思うが、十分に組織として個々の資質を生かし切れていないように思う。職員一人一人の意識をもっと発想の転換・さらにはそれを行動に結びつけるための再教育や研修を充実させてもらいたい。

小規模大学においては、キャリアパスもOJTも成り立たないのが実情である上、新規採用にあたっては人材は「大規模大学」へ集中する傾向にある。従って「人事交流の活性化」が不可欠である。雇用期間を限定される「定員外職員」をも含めた「図書系人事情報」のローカル・ネットワークによる共有が望ましい。

小規模大学の附属図書館であっても、運営するためには一定数の職員が必ず必要である。最低でも現在の人員配置を守る必要がある。

人員、予算が削減される中、専門的知識や技術の継承が困難になってきている。特に地方の大学では研修への参加や人事交流も都市部に比べ容易ではない。図書系職員全体のスキルが底上げされるような政策が必要と考えている。

人事政策には長期的な展望が欠かせないが、特に法人化後、時々学内事情に振り回されることが多く、視界不良となっているように思われる。それぞれの大学で、学内各層の広い合意に基づいた長期的な人事方針を構築することが求められる。

図書館に籍を置いた人事交流(学内インターンシップ)の提案を行っているが、未だ実施していない。個人の資質や交流の相手方を考慮して慎重に進めていく必要がある。

図書館職員である前に、大学職員であることが強く求められており、図書館職員にはそうした意識改革が必要であると感じている。そのためには学内他部署での業務経験も必要と思われるが、代替要員を学内他部署から確保可能か否かが問題になると思われる。また、複数機関での業務経験も必要と考えており、そうした制度が確立されることに期待する。

図書館職員のみでなく、国立大学法人職員として、魅力ある職場であるよう、大学全体で対策する必要がある。

図書館職員の専門職としての制度設計と処遇改善を模索すべきであるが、同時に大学事務職員全体の定員削減、事務効率化に備えた現実的な図書館としての対応策も検討しておく必要があると考える。

図書系職員の確保・育成、専門性向上にかかる問題は、優れて管理職の問題である。その大学の目的実現・目標達成のためには、図書館が最大限の機能を発揮することが重要であり、そのためには図書館職員の能力発揮が最も有効であることを、常日頃から大学当局に目に見えた形で示すことが必要である。
(以下は事務的な連絡です。本アンケートはおそらく機械的に集計されると思われますので、このエリアにて回答の補記をします。「設問Ⅲ-1-①」の「H21専任」の回答は「19」となっており、H15の「21」に比して減少しているかのように見受けられますが、これは調査時点において一時的な欠員不補充の状態であったためであり、決して専任職員の減少ではないことを補足します。なお、この欠員状態は、「設問Ⅲ-2-①、②、③」の「欠員」にかかる設問には該当しないものとしています。)

図書系職員採用試験の受験者数を増加させる方策として、専門試験を課さない。

図書系専門職員4名のうち3名が一度に定年退職することから、円滑な業務運営上からも図書館司書の資格を有する職員の配置が僅々の課題となっている。

専任職員数が限界まで減らされており、組織として次世代を育てる環境にない。一方で臨時職員数は学内でも突出しており、業務自体が減少したわけではない。短期あるいは超短期でも学内他部署を経験させることにより、図書館の実状を学内にアピールすることも必要ではないかと思う。

専門職として採用するために人員を増やせない現状であるため、人事の硬直化が起きている。

専門性は大変重要である。しかし、これからはどの職種でも高い専門性が求められるのであり、独り図書館だけの問題ではない。私学では図書館はどこも縮小・解体の危機にあり、これが国立大学にも及ぼうとしている。国立大学の図書館も今のままでは縮小・解体の方向にあるが、正しい方向に向かえば図書館は大学の中で大きな存在感を示すことができるであろう。その取り組みの中で図書館員は鍛えられ成長できるであろうが、これに対応できるだけのポテンシャルが求められているともいえる。現在は管理職の指導力が一番問われている時期であり、保身と管理に汲々とし図書館や部下の将来の展望を示せないとしたら非常に残念な結果が待っているであろう。

他大学図書館や学内他部局等の経験を重視し、平成20年度から他大学図書館との人事交流を開始しているが、拡充していきたいと考えている。大学としての図書館の取り扱いを明確にしてから人事政策が考慮されるべきで、はじめから人員削減や外注委託がありきでは問題があると思料される。

大学における図書館の役割として、他部局との幅広い経験を積む必要がある

大学の教育研究の支援を行っている重要な図書館であるが、大学からの位置づけは低く感じられる。人事面でも法人化後、正規職員は8名から6名に削減され、組織として限界が来ていると感じている。カウンター業務の外注化(請負)の話もあり、「専門性を有する人材の養成・確保」からするとかけ離れた方向に進んでいるように思う。大学として、図書館のあり方を明確にしないと事務局サイドから一方的に圧力がかかり、さらなる職員の削減や外注化(請負)に拍車がかかるだろう。

注記:

Ⅱ-3については、事務長制、課制、部課長制のいずれでもないため、①～④は回答していません。

Ⅲ-1のH21現員については、管理職1名は図書館以外と兼務であり、また専任のうち1名は一時的に配置によるものです。

利用者から専門性を求められる反面、図書館及び職員の処遇・位置付けが不透明である。定員やポストの廃止、削減が進む中で、今後優秀な人材を確保できるか懸念される。