The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	国立大学法人図書館職員の人事関連制度の萌芽 : 国立大学図書館協会人材委員会の検討と取り組み
Author(s)	平元, 健史; 片山, 俊治
Citation	図書館雑誌. 2008, 102(3), p. 156-159
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/2927
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

特集★これからの図書館員制度2－具体化に向けて

国立大学法人図書館職員の人事関連制度の萌芽
――国立大学図書館協会人材委員会の検討と取り組み――

平元健史・片山俊治

1．はじめに

国立大学図書館協会人材委員会（以下，「人材委員会」という）については，すでに研修をテーマとして『図書館雑誌』で報告されている[1]。本稿では，同報告と内容的に一部重複する点もあるが，人材委員会の設置に至るまでの背景と活動内容を総括し，今回のテーマである「これからの図書館員制度」に即して人材委員会が現在取り組んでいる課題を挙げ，併せて今後の展望について述べる。

2．背景

2004年度の国立大学法人法の施行により，国立大学は国ではなく国立大学法人が設置する大学となり，同時に国立学校設置法が廃止された。その結果，国立大学は自主的，自律的な運営を任される裁量の幅が拡がった一方で，国立大学の図書館は設置法第6条で規定されていた「国立大学に，附属図書館を置く」という法的根拠を失い，その位置づけは，各法人の手に委ねられることになった[2]。

当時，国立大学の図書館を会員とした組織であった国立大学図書館協議会（以下，「協議会」という）は，組織問題検討タスクフォースを立ち上げ，法人化後の協議会のあり方について検討を行った。最終報告は，法人化の前年にまとめられたが，その中で，法人化後は「これまで以上に会員館職員の資質向上が不可欠であり，新国大図協の事業として研修事業制度を積極的に取り上げていく必要もあるであろう」と指摘した上で「国立大学図書館職員の資質向上のための事業」の必要性を説いている。この事業については，法人化に伴い協議会から新たに改組された国立大学図書館協会（以下，「協会」という）の会則[3]にも反映されている。

3．活動内容

人材委員会は，前述の組織問題検討タスクフォースの最終報告を踏まえ，2003年度に設置された研修事業特別委員会の活動を引き継ぐ格好で2004年度に2年間の期限を持つ委員会として協会に設置された。その後，2006年度に設置期間が一年間延長された後，さらに2007年度にはその事業の必要性が認められ常置の委員会となった。

当初，人材委員会が担当する事業を進めるにあたり，「人材の確保と育成をマネジメントする人材システムを構想する」という観点から，事業内容を，採用，人材育成，処遇の三つに分け，それぞれを担当する班を設けた。また，班活動とは別に2006年11月に協会理事会決定により「国立大学図書系幹部職員の人事制度に関するワーキング・グループ」（以下「幹部人事制度WG」という）を設置した。

以下に人材委員会における2004年から2006年度にかけての各班とWGの活動にそって内容を簡単に紹介する。

(1) 採用（新規採用，中途採用）

新規採用については，法人化に伴い国立大学の職員採用試験が従来の国家公務員試験の適用外となったため，人材委員会に採用試験小委員会を設置して採用方式を検討した。その後，全国規模の「国立大学法人等職員採用試験」が実施されることになり，人材委員会とは別に国立大学法人等職

員採用図書系専門試験統一準備委員会を設置して検討した。その結果，2005年度から全国統一の「図書系専門試験」を二次試験として実施することになった。

また，「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）」[4]を作成した。コンピテンシーとは，優れた業績を上げる人に共通する行動特性のことであり，専門知識やスキル，高い学歴や教養を備えていても，そのことが必ずしも業績につながらないという問題に着目して生み出された考え方である。大学図書館で人材を確保する際に，どういう人材を求めているのかという問題を整理するために，コンピテンシーという考え方を取り入れ，コンピテンシーモデルをまとめたものである。

(2) 人材育成

採用後の能力開発，研修について検討し，比較的充実していた中堅職員（20代後半から40代前半）向け研修内容の一層の充実と並行して，初任者と管理職向けの新規事業を提案し実施した。

①フレッシュ・パーソン・セミナー

現行の大学等の教育機関における図書館員養成課程は，大学図書館職員を想定したカリキュラムとなっていないことや，人員削減の影響で図書館現場でのOJTにも限界があり，大学図書館の初任者研修の必要性は高いが，大規模大学を除き，個々の館での実施が困難な状況となっている。そこで地区単位で共同して初任者研修を実施する方式を提案した。その結果，2005年度から各地区の事情に応じて開催された。中には公私立大学も含めて実施する地区もあった。

②マネジメント・セミナー

国立大学図書館の管理職を対象とし，図書館経営上の課題について議論，検討する場を提供することを目的として，マネジメント・セミナーの開催を提案し実施した。協会の総会前後に開催し，初年度となる2005年度については新任の事務系管理職を主な対象としたが，2006年度からは関係者からの要望を踏まえて，新任か否かを問わず，館長職も対象に含めて開催することとした。

③海外派遣事業

国際的な視点に立ったマネジメント能力を備えた図書館職員の養成に向け，外部からの助成を得て，海外派遣事業を再開した。派遣内容は二つあり，ひとつは，比較的長期のイリノイ大学モーテンソンセンターのAssociates Programへの派遣で，もうひとつは諸外国の先進的な図書館活動，施設等に関する短期の調査・研究である。実施期間は2006年度から2008年度までの3年間で，現在，2008年度の海外派遣者の選考を行っている。

表．これまでの人材委員会の活動と関連事項

平成16年（2004）	4月	国立大学法人法の施行
	〃	国立学校設置法の廃止
	〃	国立大学図書館協議会を国立大学図書館協会と改称
	7月	国立大学図書館協会に人材委員会を設置（設置期間2年）
	11-12月	国立大学図書館協会シンポジウム「法人化後の大学改革と大学図書館の在り方」
平成17年（2005）	7月	第1回マネジメント・セミナー「国立大学経営と図書館マネジメントの課題」
	9-12月	フレッシュ・パーソン・セミナーの開催（6地区：合同開催含む）
	11-12月	国立大学図書館協会シンポジウム「機関リポジトリ：学術コミュニケーション機能回復の新たな方向を探る」
平成18年（2006）	6月	人材委員会の設置期間を1年間延長
	〃	第2回マネジメント・セミナー「図書館サービスと経営戦略」
	9-11月	平成18年度海外派遣事業「イリノイ大学モーテンソンセンターAssociates Program」への派遣
	9-12月	フレッシュ・パーソン・セミナーの開催（4地区：合同開催含む）
	11月	平成18年度国立情報学研究所教育研修事業国際シンポジウム「求められる図書館サービスとスタッフ・ディベロップメント」への企画協力
平成19年（2007）	2月	国立大学協会長宛てに要望書「図書系幹部職員の人事制度の整備について」を提出
	6月	人材委員会の常置化
	〃	第3回マネジメント・セミナー「大学経営から見た図書館」
	9月	国立大学図書館協会シンポジウム「若きライブラリアンの海外大学図書館研修：Global Librarian Networkの形成を求めて」
	9-11月	平成19年度海外派遣事業「イリノイ大学モーテンソンセンターAssociates Program」への派遣

④国立大学図書館協会シンポジウム

このシンポジウムは，従前は国立大学図書館固有の課題をテーマとして取り上げ，協会が主催してきた。しかしながら法人化後，国立大学図書館自体の組織や運営が多様化する中，国立大学図書館の課題であっても，同時に公私立大学の図書館と共通性のある話題が増えてきた。そのため，たとえば2007年度開催のシンポジウムでは若手図書館員による海外研修をテーマとして，国立情報学研究所（NII）と連携し，国公私立といった枠にとらわれずに広く参加を呼びかけた。

(3) 処遇

私立大学図書館職員の処遇や国立大学の情勢について調査したところ，多くの私立大学においては図書館職員が独立した職種として位置づけされず，異動においても専門職として処遇されない傾向が見られる結果となった。また国立大学においても定員削減に伴う図書館職員の減少に加えて，一部の大学では採用枠や固有処遇枠の撤廃，他職種との人事異動の増加といった事態が徐々に進行していることが判明した。このように各法人における図書館職員の位置づけが多様化しつつある中で，図書館職員の処遇を検討し，その対応策を現段階で集約することは困難であるとの結論に至った。

(4) 幹部人事制度 WG

法人化により，国家公務員として全国的な異動の対象であった国立大学幹部職員の人事的な枠組みが改められた。協会では，こうした動きを受け，幹部人事制度 WG を設置し，会長の命により，「図書系幹部職員の人事制度の整備について」国立大学協会長宛ての要望書を作成することになった。同要望書[5]は2007年2月に提出したが，法人化後の人事制度について各大学の判断が中心となったこともあり，現時点では，国立大学協会全体の問題となっていない。

4．現状と課題

2007年6月の人材委員会設置要項の改正により，目的や事業内容が大きく変わったということはない。しかし，IT の進展による学術環境の変化，法人化による経営環境の変化を考慮し，以前にも増して，利用者サービスの高度化，運営の効率化を求められる大学図書館の立場を強く意識したものとなっている。

設置要項の改正に伴い委員会内部の組織の見直しを図り，前述の採用，人材育成，処遇の3班に代わって，人材育成事業と人事政策デザインの2グループを置いた。人材育成事業グループは，先の人材育成班の活動を引き継ぐもので，設置要項に掲げる事業内容(1)の「国立大学図書館職員の資質向上のための能力開発事業を企画・実施」を主に担当する。一方，人事政策デザイン・グループは，処遇班の活動を引き継ぐもので，事業内容(2)の「国立大学図書館職員の処遇に関する方策の立案」と(3)の「大学図書館が求める人材像について検討」を担当する。

現在，人材育成事業グループでは，2008年度開催の国立大学図書館協会シンポジウム，マネジメント・セミナーおよび2009年度以降の海外派遣事業についての検討を重ねている。他方，人事政策デザイン・グループは，キャリア・パス，キャリア・アップポリシーの企画・立案の参考とするため，協会所属の会員館へのインタビュー調査を予定しているところである。

5．今後の展望

人材委員会における今後の展望について，他の動向にも触れながら以下に述べる。

日本図書館情報学会の会員が中心となり2003年度から3年間にわたって展開した「情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究」の成果として，2006年1月に「LIPER 報告書」[6]がまとめられた。報告書の中で大学図書館職員における「司書」資格の取得率が高いことを明らかにした上で，「学術情報コンテンツや高等教育における学習支援に関わる知識・技術を要求される大学図書館員にとっては，その内容では不十分」と指摘している。したがって，人材委員会としては，フレッシュ・パーソン・セミナーのところでも触れたが，こうした現場との乖離が指摘される図書館員養成カリキュラムの内容の不十分さを補う形で，報告書の提言にある「現場での研修機会の整備」に引き続き取り組んでいく必要がある。

報告書では，併せて図書館員養成の制度的枠組みに関連づけ「大学図書館情報専門職」という資格について言及している。すでに資格認定制度として，医学図書館協会の「ヘルスサイエンス情報専門員」や「中国四国地区国立大学図書館等図

書・学術情報系専門員」などの例があるが，関連組織とも協議しながら，全国規模での大学図書館における能力認定のしくみを検討することも今後の取り組みのひとつとして挙げられる。取り組みに際しては，「LIPER 報告書」や「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）－」についても併せて議論することも重要となる。

また，大学評価・学位授与機構や大学基準協会などの評価機関の作成している評価基準についても見逃すことはできない。大学評価・学位授与機構が公表している「法科大学院評価基準要綱」[7]では，「法科大学院の図書館には，その規模に応じ，専門的能力を備えた職員が適切に配置されていること」という指針が示され，さらに「法科大学院の図書館の職員は司書の資格及び法情報調査に関する基本的素養を備えていることが望ましい」と図書館職員の能力にまで踏み込んで言及している。

学校教育法に基づき，大学は文部科学大臣が認証する評価機関（認証評価機関）の実施する評価を受けることが義務づけられているため，評価機関が示す基準は各大学にとっても重要な意味を持つ。したがって，評価基準の中で，専門的能力や主題知識を備えた図書館職員の配置について示されていることは，大学における図書館職員の位置づけに対し少なからぬ影響を持つものと思われる。こうした点についても状況を確認し検討していく必要があると考える。

6．おわりに

人材委員会は，先に述べたように，当初2年間の時限的な組織であったが，1年間延長された後，常置の委員会となった。この間の動きは，ITの進展に加え，法人化を機に拡大する国立大学図書館を取り巻く環境の急速な変化と決して無縁ではない。2006年3月に公表された科学技術・学術審議会の作業部会による「学術情報基盤の今後の在り方について（報告）」[8]で，大学図書館のサービス機能強化の方策の一つとして「高度の専門性・国際性を持った人材の確保・育成」が挙げられている。急激な変化に巻き込まれながら大学図書館が対応に追われる一方で，人材の確保・育成の重要性はますます高まっているといえよう。こうした状況の中で，人材委員会は，国立大学図書館から成る組織に設置されているとはいえ，もっぱら国立大学という枠組みに閉じこもることは許されなくなりつつある。今後は，日本における学術情報基盤の強化に向け，公私立大学図書館や情報関連組織はもちろんのこと，図書館に関わる行政や研究者などとの連携を深め，大学図書館に関わる法制度全体も視野に入れながら，大学図書館職員の制度づくりに取り組むことが必要となってくると考える。

参考文献

1）小川晋平．大学図書館員の研修．図書館雑誌．Vol.100, No.2, p.94-95, 2006

2）長坂みどり．国立大学の法人化と図書館職員．情報の科学と技術．Vol.55, No.12, p.534-539, 2005

3）国立大学図書館協会会則．http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/organization/regulations/bylaws.pdf（accessed 2008-01-28）

4）国立大学図書館協会人材委員会．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）．2007. http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/projects/hr/jinzaizo1903.pdf（accessed 2008-01-28）

5）要望書－図書系幹部職員の人事制度の整備について－.（平成19年2月26日　国立大学協会会長宛提出）http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/operations/requests/yobosho_07_02_26.pdf（accessed 2008-01-28）

6）LIPER 報告書．2006. http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/report.htm（accessed 2008-01-28）

7）法科大学院評価基準要綱．2006. http://www.niad.ac.jp/ICSFiles/afieldfile/2006/06/22/no 6 _ 2 _houkakijyunyo-ukou200605kaitei.pdf（accessed 2008-01-28）

8）科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会学術情報基盤作業部会．学術情報基盤の今後の在り方について（報告）．2006, p.64. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu 4 /toushin/06041015/020.pdf（accessed 2008-01-28）

（ひらもと　たけし，かたやま　しゅんじ：
大阪大学附属図書館）

［NDC 9：013.1　BSH：1.図書館員　2.大学図書館］