

大学図書館職員の育成

加藤 信 哉

<要 旨>

本稿では、大学図書館職員の育成・確保についての現状と課題、今後の方向性が示されている、平成22年12月に科学技術・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が公表した「大学図書館の整備について（審議のまとめ）」（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 2010）及び国立大学図書館協会 人材委員会が平成24年3月に公表した「図書館職員の人事政策課題について（提言）」（国立大学図書館協会人材委員会 2012）の概要及び大学図書館職員の育成に関する部分を紹介する。

また、名古屋大学附属図書館での研修及び次世代職員育成に係る図書系職員（掛員）の職務能力開発について紹介し、大学図書館職員を育成する上での課題について考察する。

現在の大学図書館職員育成の主たる課題は、OJT や研修のより戦略的な実施や社会人大学院への進学等によるサブジェクト・ライブラリアンのようなより高度な人材の育成や大学職員のキャリアパスの文脈の中での大学図書館職員育成の検討である。

1. はじめに

文部科学省の設置する科学技術・学術審議会によって大学図書館の改善・整備について審議が行われ、その結果が公表されているが、その中には大学図書館職員の育成・確保が取り上げられている。大学図書館の改善・整備に関連する報告等を表1に示す。

表 1 文部科学省の審議会が公表した大学図書館関係の報告等

審議会	報告等	公表年月
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	学術情報の国際発信・流通力強化に向けた基盤整備の充実について	平成 24 年 7 月
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	大学図書館の整備について（審議のまとめ）	平成 22 年 12 月
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	大学図書館の整備及び学術情報流通の在り方について（審議のまとめ）	平成 21 年 7 月
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）	平成 18 年 3 月 23 日
科学技術・学術審議会・研究計画・評価分科会・情報科学技術委員会・デジタル研究情報基盤ワーキング・グループ	学術情報の流通基盤の充実について（審議のまとめ）	平成 14 年 3 月 12 日
学術審議会	大学図書館における電子図書館的機能の充実・強化について（建議）	平成 8 年 7 月 29 日
学術審議会 学術情報資料分科会 学術情報部会	大学図書館機能の強化・高度化の推進について（報告）	平成 5 年 12 月 16 日

また、国立大学図書館協会¹⁾は大学図書館職員の育成・確保について検討し、その結果をいくつもの報告書として刊行している。国立大学図書館協会による職員問題関係の報告書を表 2 に示す。

表 2 国立大学図書館協会が刊行した職員問題関係の委員会等報告書

委員会等	報告書	公表年月
人材委員会	図書館職員の人事政策課題について（提言）	平成 24 年 3 月
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）	平成 19 年 3 月
図書館組織機構特別委員会	平成 11 年度国立大学図書館協議会図書館組織機構特別委員会最終報告	平成 12 年 6 月
大学図書館職員の育成確保に関する調査研究班	大学図書館職員の育成確保に関する調査研究班最終報告	平成 8 年 7 月
図書館専門職員特別委員会	図書館専門職員の人材確保に関する当面の方策 —図書館専門職員問題特別委員会報告書—	平成 3 年 5 月

このように大学図書館界では、大学図書館職員の育成・確保について様々な検討と報告が行われているが、大学図書館関係者以外にはその内容がほとんど知られていないといつてよいであろう。「大学図書館の研究はおこなわれてこなかったのではなく、図書館界において自己完結的におこなわれてきた。」（長谷川・内田 2011）。これは国立大学図書館職員の育成・確保の検討についてもいえることである。

本稿では、平成 22 年 12 月に科学技術・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が公表した「大学図書館の整備について（審議のまとめ）」（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 2010）及び国立大学図書館協会 人材委員会が平成 24 年 3 月に公表した「図書館職員の人事政策課題について（提言）」（国立大学図書館協会人材委員会 2012）の概要及び大学図書館職員の育成に関する部分を紹介する。というのは、これらが科学技術・学術審議会及び国立大学図書館協会の最新の検討結果であり、大学図書館職員の育成・確保についての現状と課題、今後の方向性が的確に示されているからである。また、名古屋大学附属図書館での取り組みについて紹介し、大学図書館職員を育成する上での課題について考察する。

本稿で述べる意見は個人のものであって、所属機関の意見を反映したものではないことをお断りする。

2. 「大学図書館の整備について（審議のまとめ）」

平成 22 年 12 月に公表された科学技術・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の「大学図書館の整備について（審議のまとめ）」（以下「審議のまとめ」という。）は、平成 18 年 3 月に公表された「学術情報基盤の今後の在り方について（報告）」以降の大学図書館のより一層の機能・役割の変化の変化等を踏まえ、戦略的な位置付けとこうした背景下における大学図書館職員の育成・確保の在り方を中心に進めてきた審議をとりまとめたものである。審議のまとめの構成を表 3 に示す。

表 3 大学図書館の整備について（審議のまとめ）の構成

はじめに
1. 大学図書館の機能・役割及び戦略的な位置付け
(1) 大学図書館の基本的機能
(2) 環境の変化と大学図書館の課題
① 電子化の進展と学術情報流通の変化
② 大学を巡る環境変化
(3) 大学図書館に求められる機能・役割
① 学習支援及び教育活動への直接の関与
② 大学を巡る環境変化
③ コレクション構築と適切なナビゲーション
④ 他機関・地域等との連携並びに国際対応
(4) 大学図書館の組織・運営体制の在り方
① 各大学における戦略的な位置付けの明確化
② 財政基盤の確立
③ 専任職員及び臨時職員の配置並びに外部委託の在り方

2. 大学図書館職員の育成・確保

- (1) 大学図書館職員の業務内容の変化を踏まえた大学図書館職員の育成・確保の必要性
- (2) 大学図書館職員に求められる資質・能力等
 - ① 大学図書館職員としての専門性
 - ② 学習支援における専門性
 - ③ 教育への関与における専門性
 - ④ 研究支援における専門性
- (3) 大学図書館職員の育成・確保の在り方
 - ① 大学における養成
 - ② 大学図書館の現場における育成
 - ③ 大学図書館職員のキャリアパス

おわりに
用語解説
参考資料
基礎資料

この審議のまとめで注目されるのは、第2部の大学図書館の育成・確保の部分である。まず、大学図書館職員の業務内容を検討し、大学図書館の伝統的業務である資料収集・提供関連業務、利用者サービス業務、その他の業務（ホームページの管理業務、館内の整備、図書館システムの管理）と、カリキュラムと直結した資料整備、情報リテラシー教育への直接関与、研究に直結するレファレンス、大学の研究成果の集積と発信、学生・教員間（研究者間）の学問的交流の場を大学図書館として提供するラーニング・コモンズの運用などに区分した。

次に、大学図書館職員に求められる資質・能力としての専門性を大学図書館職員としての専門性、学習支援における専門性、教育への関与における専門性、研究支援における専門性に整理した。

その上で養成すべき大学図書館員として、①学術情報流通に詳しく学術情報基盤を構築できるライブラリアン、②特定の主題分野のコレクション構築を行うとともに、その主題に関わる学習・研究を行う利用者に対してサービスを行うライブラリアン（サブジェクト・ライブラリアン）、③教員や学生とコミュニケーションをとりながら教育課程の企画・実施に関わるライブラリアン、④研究者として図書館情報学の発展を担うライブラリアン、⑤インターネット等の技術を駆使して新しい利用者サービスを構築するライブラリアンとした。これらのライブラリアンの大学における養成が課題であり、特に、サブジェクト・ライブラリアンの養成については養成課程の在り方から検討する必要があると指摘した。また、大学図書館職員のスキルを公共図書館に求められる司書資格によって説明することは困難であるため、新しい資格の確立を含めた広い意味での大学図書館職員養成

の模索の必要性を強調した。

一方、大学図書館の現場における養成について、個々の大学での育成には困難な面もあり、各大学において、特定分野の専門性のみを有する職員を配置していくことも難しい状況にあるため、大学間における人材交流などの連携が重要であると述べた。

なお、大学図書館に優秀な専任職員を確保するためには、図書館職員のキャリアパス、人事や処遇の面で一般の大学事務職員とは異なった枠組みの検討が必要であるとしている。

確かに上記の部分が「かなり踏み込んだ内容となっている」(有川・渡邊 2011)ことは確かである。審議のまとめが公表された際に、大学図書館の管理職からはサブジェクト・ライブラリアンの配置や大学図書館員独自のキャリアパスは現場との乖離が大きく理想論ではないかという意見が寄せられた。他方では若手職員からは大学図書館職員の今後の方向性を示すもので非常に感激したという意見があった。

3. 「図書館職員の人事政策課題について（提言）」

平成24年3月に公表された「図書館職員の人事政策課題について（提言）」（以下「提言」という。）は、国立大学図書館協会人材委員会²⁾の人事政策デザイン・グループが平成21年度以降実施した図書館職員の人事政策課題に関するいくつかの調査に基づいたものである。提言には、大学図書館の発展と協働の立場から人材の確保と養成に関して、国立大学図書館が学内であるいは図書館が共同で取り組むべき事項と方向性が提示されている。表4に提言の構成を示す。

表4 図書館職員の人事政策課題について（提言）の構成

本提言書について 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 図書館職員の人事政策課題についての提言 1. 図書館専任職員の確保 (1) 図書館活動成果のアピールと戦略的な取り組み (2) 業務の見直しや組織・業務体制の再編 2. 職員の採用 (1) 国立大学法人図書系専門試験の維持・改善 (2) 多様な先行採用を模索すべき 3. 能力開発と評価 (1) 専門研修の活性化のため、さらに促進すべきこと (2) 図書系専門能力の評価のあり方、専門職員としての処遇の検討
--

4. 流動性の確保

(1) 人材交流の活性化

(2) 共同事業への積極的な参画、実務研修の活性化

参考資料

提言の概要

人材委員会による関連調査

人材委員会及び人事政策デザイン・グループ名簿

この提言は、「第4期科学技術基本計画」（平成23年8月）、中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月）及び「大学図書館の整備（審議のまとめ）」（平成22年12月）の公表を踏まえたものである。

提言の各項目は課題、取り組み状況、提言から構成されている。図書館職員の育成に関連する3.能力開発と評価では<課題>として、各図書館における研修機会の積極的活用、各大学の研修事業への図書館職員の参加、派遣する側としての研修の内容や効果についての評価、研修成果の業務の活用と他の職員への還元、職員の業績、能力システムと図書系専門の評価の関連が指摘されている。<取り組み状況>では、研修計画と研修計画の活性化、大学院修学研修、研修事業の評価、研修成果の還元、図書館職員の評価、資格認定制度の動向について触れられている。具体的に<提言>としては、(1) 専門研修の活性化のため、さらに促進すべきこと：各図書館では、ニーズの把握、派遣のための条件整備、事後の評価、成果の還元。主催者側では、遠隔研修など受講形式の多様化、事後評価の反映。図書館コミュニティによる開催情報・研修教材等の共有、(2) 図書系専門能力の評価のあり方、専門職員としての処遇の検討：大学職員の専門化動向を注視しつつ、図書館専門職員のプレゼンスを高める努力が肝要と述べられている。

また、4. 流動性の確保では<課題>として図書館職員の学内での孤立、固定化が問題視されていると指摘し、大学間での図書館職員の人事交流の重要性が今後拡大すると予想している。さらに、<取り組み状況>では、学内での人事交流の必要性、有用性について多くの意見があり、図書系若手職員を学内異動し他職種を経験させる試みも数大学で実施されていることが紹介されている。

4. 名古屋大学附属図書館での取り組み

4.1 研修

職位	基本的業務習得		専門的業務習得		管理的業務習得	
	係員クラス		専門員・係長クラス		管理職	
経営・ 管理 知識 習得			係長級 研修 [各機 関等]		補佐級 研修 [各機 関等]	
知識・ 技能 習得	目録システム (地域)講習会[NII]		NACSIS-CAT/ILL ワークショップ[NII]		総会ワークショップ [国大図協]	
	ILLシステム (地域)講習会[NII]		学術情報リテラシー 教育担当者研修		マネジメント・セミナー [国大図協]	
	図書館員のための利用 ガイダンス[NDL]		学術ポータル 担当者研修[NII]		課長級 研修 [国大協]	
	和書の さまざま (遠隔)[NDL]		レファレンス研修[NDL]		部長級 研修 [国大協]	
	漢籍担当職員 講習会(初級) [京都大学人文 科学研究所]		漢籍担当職員 講習会(中級) [京都大学人文 科学研究所]		役員 研修 [国大協]	
	漢籍整理 長期研修 [東京大学東洋 文化研究所]		日本古典籍講習会 [NDL, 国文学研究 資料館]		【注】 国大協: 国立大学協会 国大図協: 国立大学図書 館協会 NII: 国立情報学研究所 NDL: 国立国会図書館 医図協: 日本医学図書館 協会 国公私協力委: 国公立 大学図書館協力委員会	
	資料保存の 基本的な考え (遠隔)[NDL]		資料保存 研修[NDL]			
	資料電子化 の基礎 (遠隔)[NDL]		西洋社会科学 古典資料講習会 [一橋大学社会科学 古典資料センター]			
	科学技術情報 —概論— (遠隔)[NDL]		科学技術情報 —科研究報告書・ 博士論文・規格— (遠隔)[NDL]			
	科学技術資料研修, アジア情報研修 [NDL]		医学図書館員基礎 研究会[医図協]			
医学図書館研究会[医図協]		医学図書館研究会・継続 教育コース[医図協]				
職員研修会[各地区・各機関等]						
フレッシュ・バ ン・セミナー [各地区]		大学図書館職員 短期研修[NII]				
大学図書館職員 長期研修[筑波大学]		海外派遣事業[国大図協]				
最新 動向						
成果 発表 等			国立大学図書館協会主催シンポジウム等 [国大図協人材委員会・各委員会・地区協会]			
			国公立大学図書館協力委員会主催 シンポジウム[国公私協力委]			
関連	初任者研修 [各地区・ 機関等]		IT関連研修 [各機関等]		情報処理軽井沢 セミナー[NII]	
			ネットワークセキュリ ティ対策技術研修[NII]			
	図書館等職員著 作権実務講習会 [文化庁]		図書館総合展[図書館総合運営委員会]			
			語学研修[各機関等]			

国立大学図書館協会人材委員会: 2007.5.18.作成、2010.3.4.改訂

図 1 大学図書館関係の研修イメージ

情報セキュリティ担当者研修（旧：ネットワークセキュリティ担当者研修）		1	1	1				
情報ネットワーク担当職員研修								
ネットワークセキュリティ技術研修					1			
ネットワーク管理担当者研修				1				
情報処理技術セミナー							1	
図書館等職員著作権実務講習会	2	1	2	1	2		1	1

出典：内部資料 表中の数字は参加人数を示す。

表5を見ると図書館業務に関連する研修に毎年一定数の図書館職員が参加していることがわかる。このほかにも東海地区大学図書館協議会³⁾が開催する年2回の研修に図書館職員が参加している。

館内では、図書館に異動した職員を対象とし、中央図書館の各掛の業務を紹介する2日間の図書系職員初任研修を毎年開催している。また、新任掛長を対象とした中堅職員研修や海外研修に派遣された職員による海外出張研修報告も随時実施している。館内研修の企画に当っては研修受講者のアンケートに寄せられた意見を参考にしている。

なお、図書館職員の研修受講状況、研修報告、研修資料については図書館スタッフ用のウェブサイトに専用ページ⁴⁾を作成し、資料を掲載することによって情報の共有を図っている。

4.2 次世代職員育成に係る図書系職員（掛員）の職務能力開発⁵⁾

名古屋大学では全学の図書館・業務サービスの持続的な発展を図るため、中央図書館及び部局図書室⁶⁾に配属されている次世代職員（掛員）の能力開発を、平成22年度から平成27年度までの第2期中期目標・中期計画期間に行っている。

これは、全学集中業務を担当する掛長の育成が困難であるという現状を踏まえたものである。これまで中央図書館で行ってきた支払や目録業務の全学集中業務は、常勤職員の定員削減に伴い、パート職員の雇用や業務処理のアウトソーシングに切り替えられてきた。こうした業務を担当する掛に常勤職員が配属されていないため、次世代の掛長の育成が困難になっている。この状況を改善するために、①全学図書集中処理業務の体制を持続、再生産し、全学図書館業務を効率的に遂行する、②次世代職員・掛長

を育成する、③教育カリキュラムと連携する図書館サービスに向けたサービス業務担当者の育成を実施するものである。

まず、開発する次世代職員の能力事項として1) 重点事項、2) 中央図書館・部局図書室共通事項、3) 中央図書館における開発事項、4) 部局図書室における開発事項、5) 図書館情報システム担当における開発事項に区分し、明確化した。

また、中央図書館及び部局図書室に配置する図書系職員（掛員）については、業務別の能力開発予定事項を策定した。業務別掛員能力開発事項の例を表6及び表7に示す。

表6 業務別能力開発事項: 中央館配置の図書系職員（掛員）(名古屋大学)

<p>1) 図書受入（全学集中支払、資料管理掛+図書情報掛）</p> <ul style="list-style-type: none">・ 国内外の出版・流通の知識により、和洋の新刊書、古書について適切な発注先を選択し、大量の図書の発注・受入、未納管理を効率的に行うことができる。・ 通常図書について価格（値引き率、洋書レート）の動向を把握し、適切な購入価格で調達できる。・ 部局図書室と連携した受入作業を的確に行う。・ 収集方針と予算に基づき、中央図書館の図書の選択及びその集約、購入案の作成ができる。・ 大学の予算制度と会計規則を理解し、会計担当職員と共同して全学の図書購入にかかる適切な支払処理、中央図書館及び全学の予算状況把握ができる。・ 大型の図書資料調達の補助ができる。・ 全学（中央館及び部局図書室）の図書資産 DB を運用し、登録、除却を行うことができる。

表7 業務別能力開発事項: 部局図書館室配置の図書系職員（掛員）(名古屋大学)

<p>1) サービス</p> <ul style="list-style-type: none">・ 貸出・返却、書架管理、図書館間相互利用、学外者への対応などの基本業務を的確に行える。・ 部局の専門分野の概要について知り（学び）、その分野の基本図書、基本的な雑誌・電子ジャーナル、データベースの知識をもつ（学ぶ）。・ 部局図書室（当該専門分野）の利用者（学生）に、目的に適した資料調査方法、索引・データベース等を案内でき、操作説明や検索のガイダンスを行うことができる。・ 部局所属者を中心とした利用者に向けて図書室やデータベースなどの講習会において説明（講師）し、資料作成ができる。・ 利用者が求める資料を学内のほか、国内外の所蔵先を調査し、入手・提供方法を調べられる。・ 教員と協働して、「情報の道しるべ（授業資料ナビ）」を作成できる。

次に中央図書館に次世代育成ポスト（掛員3名）を部局の理解・協力を得て、平成22年4月から平成28年3月まで部局からの拠出により設けた。なお、拠出した部局図書室には代替要員として中央図書館からパート職員を配置している。このポストに2年間、新規採用職員、30歳代以下の職員を配置し次世代職員を育成するものである。次世代職員の育成方法は、OJTと研修によっている。OJTでは、1年次に業務を理解し、掛長の指示に基づきながら業務を遂行し、基本的な知識・技能を習得すること、2年次には1年時の経験・知識に基づき考えながら、業務を組み立て進行させ、掛長は適切なタイミングで業務進行をチェックし、必要な指導を行うことを達成目標としている。研修では、関連する外部の研修に積極的に参加させている。また、2年次には配置されている掛の懸案事項を課題とし、その解決に取り組ませている。平成22年度及び平成23年度の次世代図書系職員育成OJTプログラムと実施状況を表8に示す。

表8 平成22年度及び平成23年度の
次世代図書系職員育成OJTプログラムと実施状況

育成ポスト	課題	取り組み	研修等	成果
目録業務 (A)	1) 西洋古典籍整理のための規程の整備及びツール一覧の作成	研究開発室室員の指導のもと、西洋古典籍を整理しつつ、整理規程を作成し、参考となるツールをリスト化する。	・ 西洋社会科学古典資料講習会（一橋大11月）	・ 西洋古典籍整理規程 ・ ツール一覧
	2) NACSIS-CATにおける目録作業の指導			・ 目録システム講習会【図書コース】(NII7月) 講師 ・ 目録システム地域講習会【図書コース】(名古屋大学9月) 講師 ・ 講習会で使用した教材
	3) 電子ブックの目録データについての検討	出版者から提供されるMARCデータを収集し、活用方法を検討し、提案する。	・ 2011 International Seminar on Chinese Digital Publishing and Digital Library (中国8月)	・ 「館燈」No.181 ・ 『名古屋大学附属図書館研究年報』第10号 ・ 検討結果のレポート
	4) 統合検索システムの検討			・ 検討結果のレポート
	5) 目録作業の明文化	図書整理規程の応用として、週及入力作業を外部委託する仕様書を作成する。		・ 名古屋大学文学図書室蔵展覧会カタログ入力作業仕様書 ・ 名古屋大学附属図書館所蔵森本文庫週及入力作業仕様書

				<ul style="list-style-type: none"> ・名古屋大学 Hubatsch 教授旧蔵書廻及入力作業仕様書
目録業務 (B)	1) 和漢古書整理のための規程の整備及びツール一覧の作成	元職員の指導のもと、和古書を整理しつつ、和漢古書の整理規程を作成し、参考となるツールをリスト化する。	<ul style="list-style-type: none"> ・NACSIS-CAT 統一書名典拠作成規則の検討WG (NII5月～8月) ・漢籍担当職員講習会(初級) (京大10月) ・漢籍担当職員講習会(中級) (京大11月) ・日本古典籍講習会 (国文学研究資料館1月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「和漢古書に関する取扱い及び解説」(9. 統一タイトルの取り扱い 改訂) ・コーディングマニュアル 14 章改訂 (平成23年12月) についての解説 ・和漢古書整理規程(改訂版) ・和漢古書クイックレファレンス(改訂版) ・ツール一覧
	2) 目録作業に役立つ情報の発信	目録作業に役立つ Web 情報資源へのリンク集を公開する。また、研究開発室塩村室員に協力し、古典籍 DB リンク集を作成し、書誌調査のパスファインダーで活用できるようにする。		<ul style="list-style-type: none"> ・目録作業に役立つ Web 情報資源へのリンク集 ・目録システム地域講習会【図書コース】講師補助(名古屋大学9月) ・古典籍書誌調査のパスファインダー
	3) 電子ブックの目録データについての検討	出版者から提供される MARC データを収集し、活用方法を検討し、提案する。	<ul style="list-style-type: none"> ・エルゼビア アジア地区 電子ブックセミナー (オーストラリア7月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・オーストラリアの電子ブックと図書館—「アジア地区 電子ブックセミナー」参加報告及びオーストラリア図書館視察報告 ・『館燈』No.181 ・『名古屋大学附属図書館研究年報』第10号 ・検討結果のレポート
	4) 統合検索システムの検討			<ul style="list-style-type: none"> ・検討結果のレポート
	5) 目録作業の明文化	図書整理規程の応用として、廻及入力作業を外部委託する仕様書を作成する。		<ul style="list-style-type: none"> ・名古屋大学特殊形態資料室和漢古書及び近代資料廻及入力作業仕様書 ・名古屋大学附属図書館所蔵森本文庫廻及入力作業仕様書
図書受入業務 (C)	1) 学習用図書整備指針の見直し	学習用図書の利用状況、出版年および分類別の構成を調査し、現状を分析した上で、指針の改訂案を作成する。		<ul style="list-style-type: none"> ・「名古屋大学附属図書館中央図書館学習用図書整備指針」改正案 ・学習用図書利用状況統計 (平成18年度～平成22年度) ・貸出回数ランキング (平成23年度)

大学図書館職員の育成

2)	図書の出版・流通事情を理解し、適正な価格で図書を発注する	外国図書の購入レート決定にかかる事務処理を経験する。		・ 外国図書の購入レートについて、他大学からの情報収集、書店との交渉を通じて、購入レート案を作成することができるようになった。
3)	図書の発注・受入業務の円滑化のため、図書館システムの理解を深める	名古屋大学で開催される目録システム講習会の講師を務める。		・ 目録システム地域講習会【図書コース】(名古屋大学9月) 講師
4)	図書館員としての見識を高める	学内外で開催される研修・催事に積極的に参加する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 図書館等職員著作権実務者講習会(名古屋大学9月) ・ 西洋社会科学古典資料講習会(一橋大11月) 	

このように次世代図書系職員育成プログラムは着実な成果を上げているが、プログラムを開始してから3年近く経ち、一方で問題も明らかになってきた。第一の問題は、次世代育成ポストの掛長が、特に掛の懸案事項を課題とした取り組みの際に掛員に対する指導を十分に行えない場合があったことである。そのため、掛を超えた指導が行われた。この原因として当該掛長が掛員時代にOJTを余り受けていないこと、枠組みの定まった業務の遂行が中心で課題解決型の業務に慣れていなかったことが推測される。プロジェクトを企画し、管理し、報告し、評価できる能力開発とともに中堅職員研修の充実が必要であろう。第二の問題は、業務別能力開発の内容の見直しが必要なことである。現在の能力開発事項は中央図書館業務に基づいて策定されているが、平成24年6月に公表された文部科学省の「大学改革実行プラン」(文部科学省2012)で謳われている、学修時間の飛躍的増加と、それを支える学修環境の整備(図書館機能の強化)への対応等喫緊の課題に対応すべきである。その際には、大学職員の実務能力の具体化の面からNPO法人事務能力認定機構(ACPA)が作成した「ACPA実務能力基準表(大学マネジメント・業務スキル基準表)」(実務能力認定機構2012)のスキル内容に留意すべきであろう。

5. 大学図書館職員育成上の課題

審議のまとめに見られるように、大学図書館を取り巻く環境の変化に伴って、大学図書館職員の業務も大きく変らざるを得ない状況である。例え

ば、McKnight (2010) は、「現在が挑戦の時代であり、一層の効率化のみならず継続的イノベーション、漸進的調整ではなく広範囲にわたる組織的変革の実施、環境の変化と利用者のニーズへの対応が必要である」ことを強調している。その上で、「デジタル図書館開発、情報リテラシーのスキルの訓練、オンライン図書館サービス、ラーニング・コモンズ／図書館スペースの変革、機関リポジリ、研究データ管理、情報システム開発等の従来のサービスの継続のみならず、知識管理や仮想学習環境 (Virtual Learning Environment) に対する取り組み等の新しいサービスが不可欠である」と述べている。また、豊田高広が指摘しているように、「[図書館が] 情報や知識を提供するサービス機関であるからには、サービスに付加すべき新たな価値の創造をもっと重視すべき」であり、「不断のイノベーションの主役となって激しく変化する外部環境に適応し、危機 (例えば従来のサービスの陳腐化) を機会に変えること」がますます求められよう (三菱総合研究所 2011)。従って「図書館職員はあらゆる専門的なスキルと経験を活用し、それらを様々な事業モデルや戦略的挑戦や実践共同体に適合させることができる「ブレンド型専門職 (blended professional)」となる必要がある」(McKnight 2010) といえよう。

このような能力を持つ大学図書館職員の育成は容易ではない。当面の方策としては、大学図書館職員の OJT や研修による能力開発を戦略的に行う必要がある。その際に、企画立案実行能力、コミュニケーション能力の開発や中堅職員の経営管理能力の向上に配慮すべきである。また、最新で体系的な大学図書館業務についての知識・スキルの習得やサブジェクト・ライブラリアンの養成のために、図書館職員の社会人大学院への進学等を進める必要がある。さらに、大学図書館職員のキャリアパスを考えた場合、大学図書館職員育成プログラムについては、広く大学職員のキャリアパスの文脈の中で検討されるべきである。

注

- 1) 国立大学図書館協会 (<http://www.janul.jp/>) は、大学共同利用機関を含む国立大学及び放送大学の附属図書館 91 機関を会員とし、会員の緊密な連携と協力により、図書館機能の向上を支援するとともに、広く学術情報資源の相互利用を推進し、学術情報流通基盤の発展に貢献し、もって大学の使命達成に寄与することを目的としている。
- 2) 国立大学図書館協会人事委員会 (<http://www.library.osaka-u.ac.jp/others/>)

- janul/jinzai/index.html) は、学術環境および経営環境の変化に伴い、人材育成の計画的な育成、処遇などの諸問題に対処し、優れた図書館職員の継続的な確保に向けて検討することを目的とした常置委員会で、この下には研修事業を企画・立案する「人材育成事業グループ」と人材確保やキャリアパスのあり方などを検討する「人事政策デザイン・グループ」が置かれている。
- 3) 東海地区大学図書館協議会 (<http://www.nul.nagoya-u.ac.jp/tokai/>) は、昭和 25 年に発足した団体で、東海地区 4 県の大学図書館 88 館を会員とし、大学図書館の発展を図ると共に、図書館員の教養と技術の向上及び相互の親睦をはかることを目的としている。
 - 4) (<http://www.nul.nagoya-u.ac.jp/gyomu/kenshu/index.html>) (名古屋大学内限定)
 - 5) 以下の記述は会議資料等の内部資料に基づくものである。なお、次世代育成ポストについては名古屋大学附属図書館(2012)の p.14 を参照。
 - 6) 名古屋大学附属図書館は中央図書館、医学部分館及び 17 の部局図書室から構成され、図書系の常勤職員数は 55 名である (平成 24 年 12 月現在)。

参考文献

- 有川節夫・渡邊由紀子、2011、「大学図書館職員の育成・確保に向けた新たな取り組み」『図書館雑誌』105(11): 738-40。
- 長谷川哲也・内田良、2011、「高等教育機関における図書館評価－「大学図書館の社会学」を構想する」『愛知教育大学教育創造開発機構紀要』1: 1-9。
- 実務能力認定機構、2012、「ACPA 実務能力基準表 (大学マネジメント・業務スキル基準表) Ver.1.4。
(http://acpass.acpa.jp/download/sksml_univ_2012.pdf, 2012.12.28.)
- 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、2010、「大学図書館の整備について (審議のまとめ)」。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm, 2012.12.28.)
(<http://www.janul.jp/j/documents/mext/singi201012.pdf>, 2012.12.28.)
- 国立大学図書館協会人材委員会、2010、「大学図書館関係の研修イメージ」。
- 国立大学図書館協会人材委員会、2012、「図書館職員の人事政策課題について (提言)」。
(<http://www.janul.jp/j/projects/hr/jinjiseisakukadai.pdf>, 2012.12.28.)
- 名古屋大学附属図書館、2012、「平成 23 年度名古屋大学附属図書館自己点検評価報告書 (平成 17～22 年度)」。
(<http://www.nul.nagoya-u.ac.jp/koho/jiko23.pdf>, 2012.12.28.)
- McKnight, Sue, ed., 2010, *Envisioning Future Academic Library Services*,

London: Facet Publishing.

三菱総合研究所、2010、「図書館・博物館等への指定管理者制度導入に関する調査報告書」三菱総合研究所、53。

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/tosho/houkoku/__icsFiles/afieldfile/2010/06/29/1294217_01.pdf, 2012.12.28.)

文部科学省、2012、「大学改革実行プラン(詳細)－社会の変革のエンジンとなる大学づくり」。

(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/__icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798_02_2.pdf, 2012.12.28.)