

大学図書館員の現状に関する いくつかの覚書： 今後の議論のために

鈴木 正紀

(文教大学越谷図書館)

Suzuki@stf.bunkyo.ac.jp

講演者の履歴

- 1985年3月 法政大学史学科卒業
- 1986年4月 千葉県の高専教諭(日本史)として勤務(～1990年3月)
- 1990年4月 図書館情報大学大学院修士課程入学
- 1992年3月 修了
- 1992年4月 文教大学に司書として採用(越谷図書館)
- 2000年1月 文教大学湘南図書館に異動(～2003年3月)
- 2003年4月 越谷図書館に異動
- 2004年4月 筑波大学大学院博士課程後期入学(2009年3月退学)
- 現在に至る(館長補佐と情報サービス担当の二刀流←今年から)

本日のトピック

1. 大学図書館員の現状：特に量的な側面について
2. 現職者のスキルアップについて
 1. 研修体系
 2. 一私立大学の事例
3. 高等教育の未来及び研究と大学図書館員についての私見

いくつかの「質問」

1. 今年の国立大学図書系職員（2019年4月採用）の採用予定数は全国で何人でしょうか？
2. 全国の大学図書館専任職員は何人くらいいるでしょうか？
3. 非常勤を含めた大学図書館員のうち、いわゆる「有資格者」（司書資格を持っている人）は何人くらいいるでしょうか？

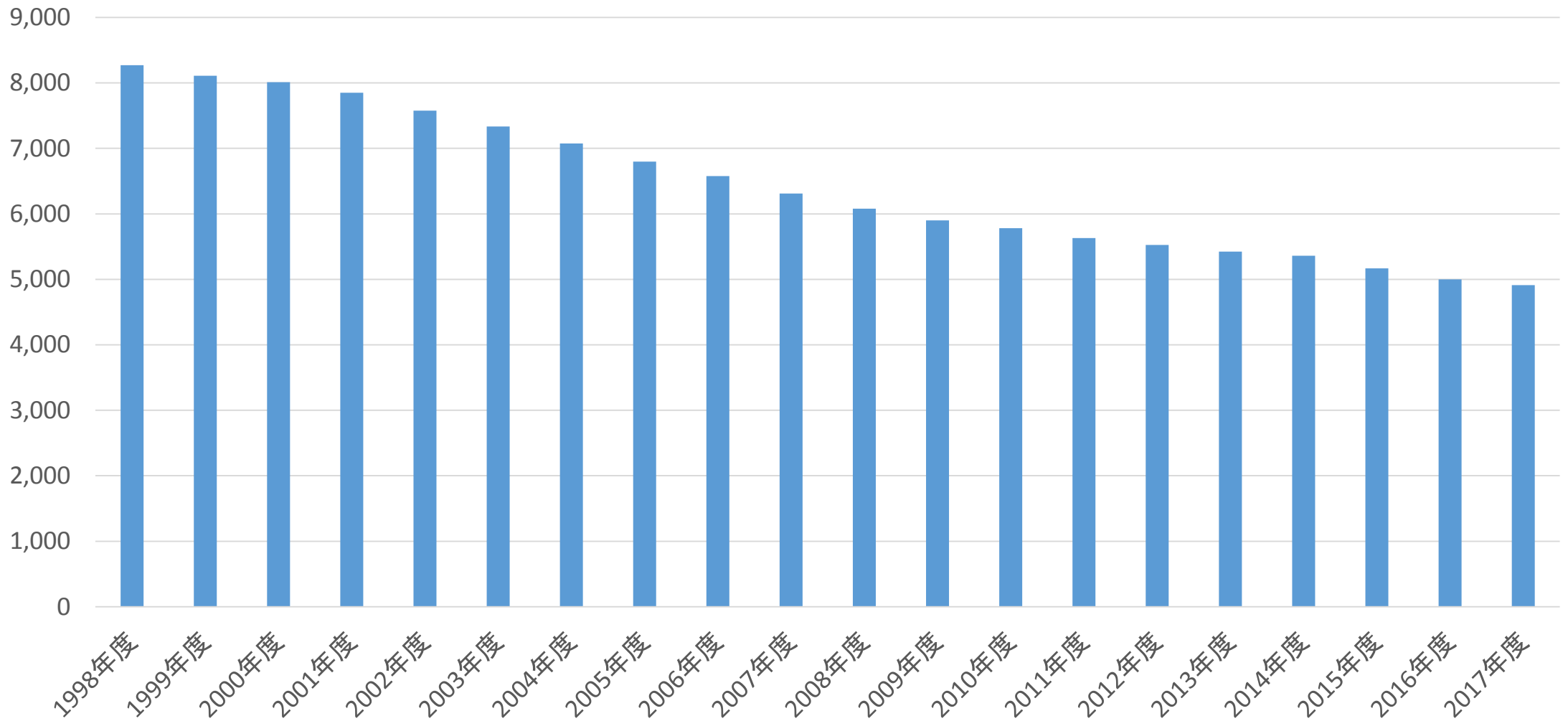
質問1. 国立大学図書系職員採用予定数

地区	地区採用予定数
北海道	1
東北	4
関東甲信越	4
東海・北陸	2
近畿	3
中国・四国	1
九州	1
合計	16

参考：ここ数年の推移

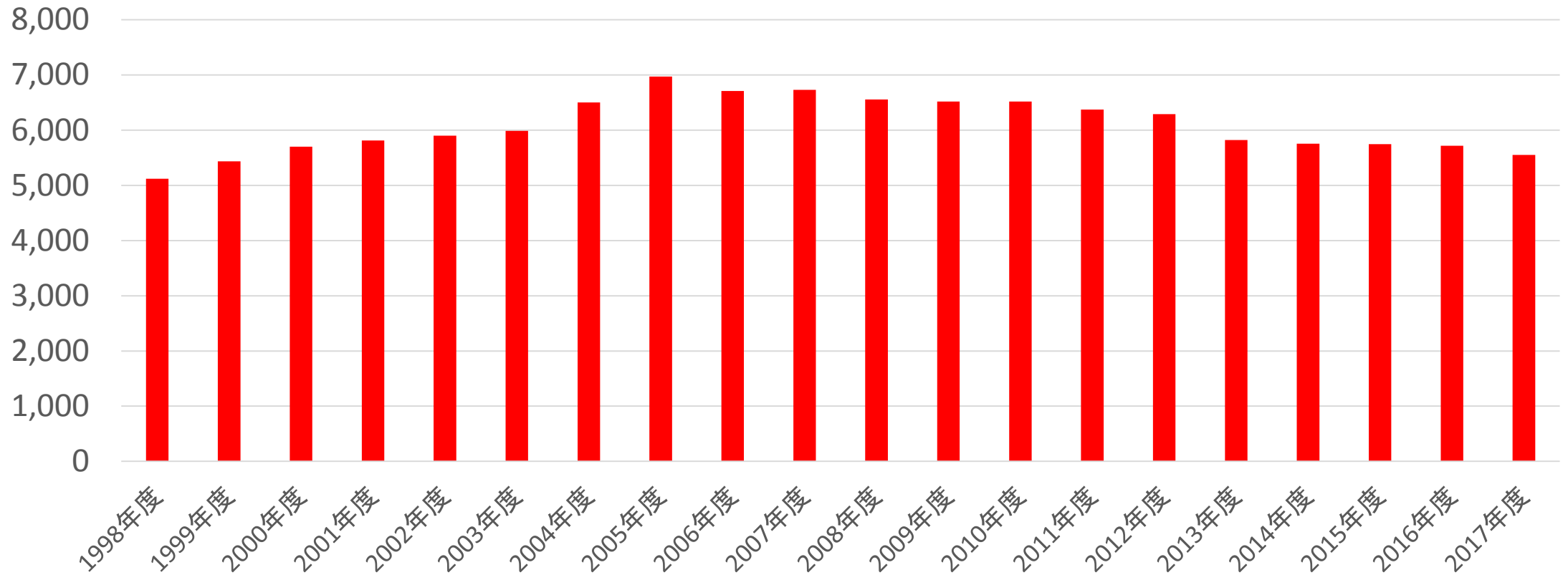
年度	人数
2018年度	16
2017年度	27
2016年度	19
2015年度	35

質問2：全国の大学図書館専任職員数

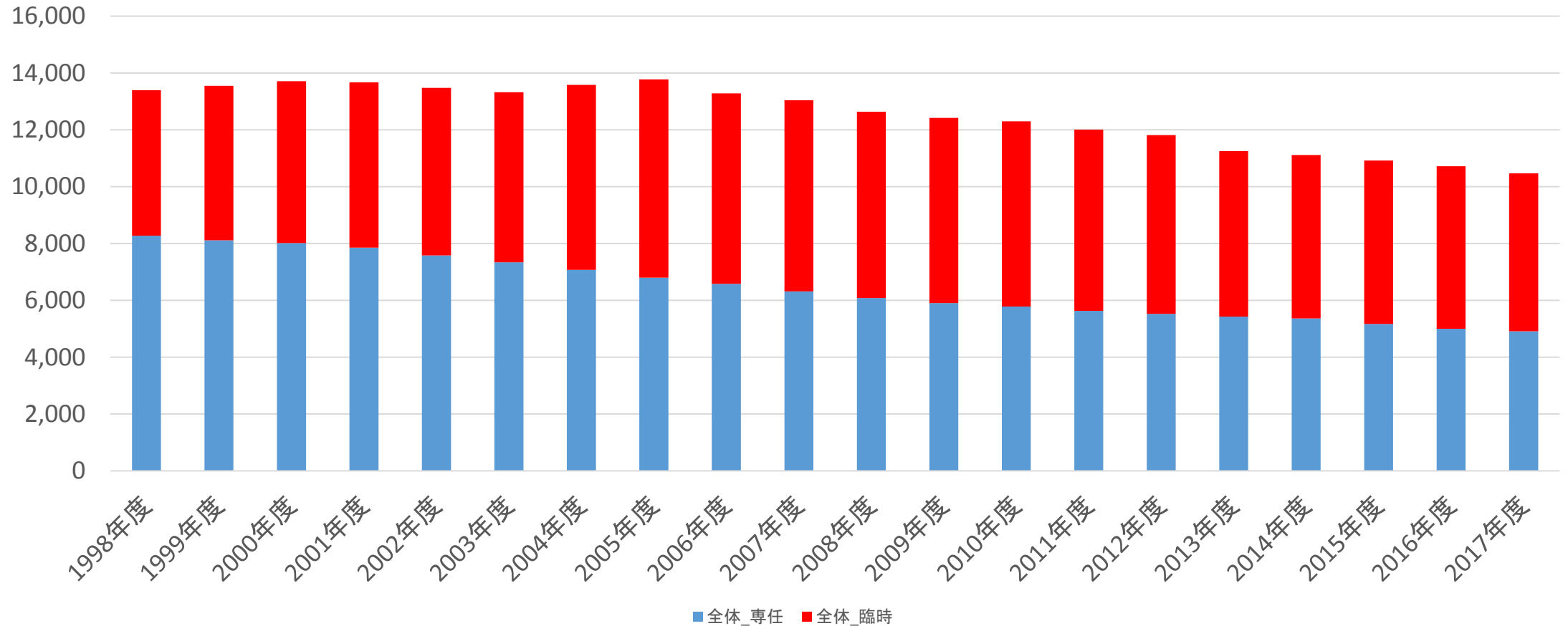


大学図書館の「非常勤職員」数

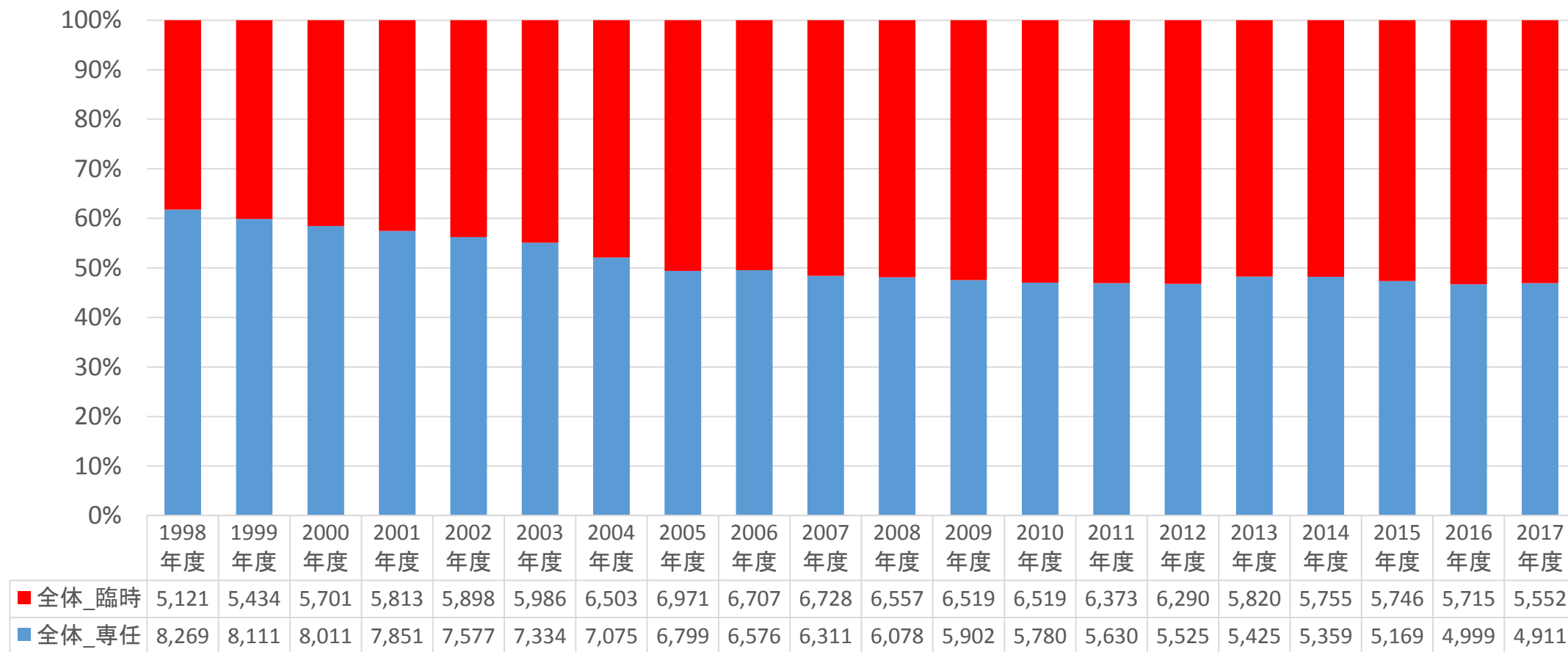
大学図書館職員数_非常勤職員※



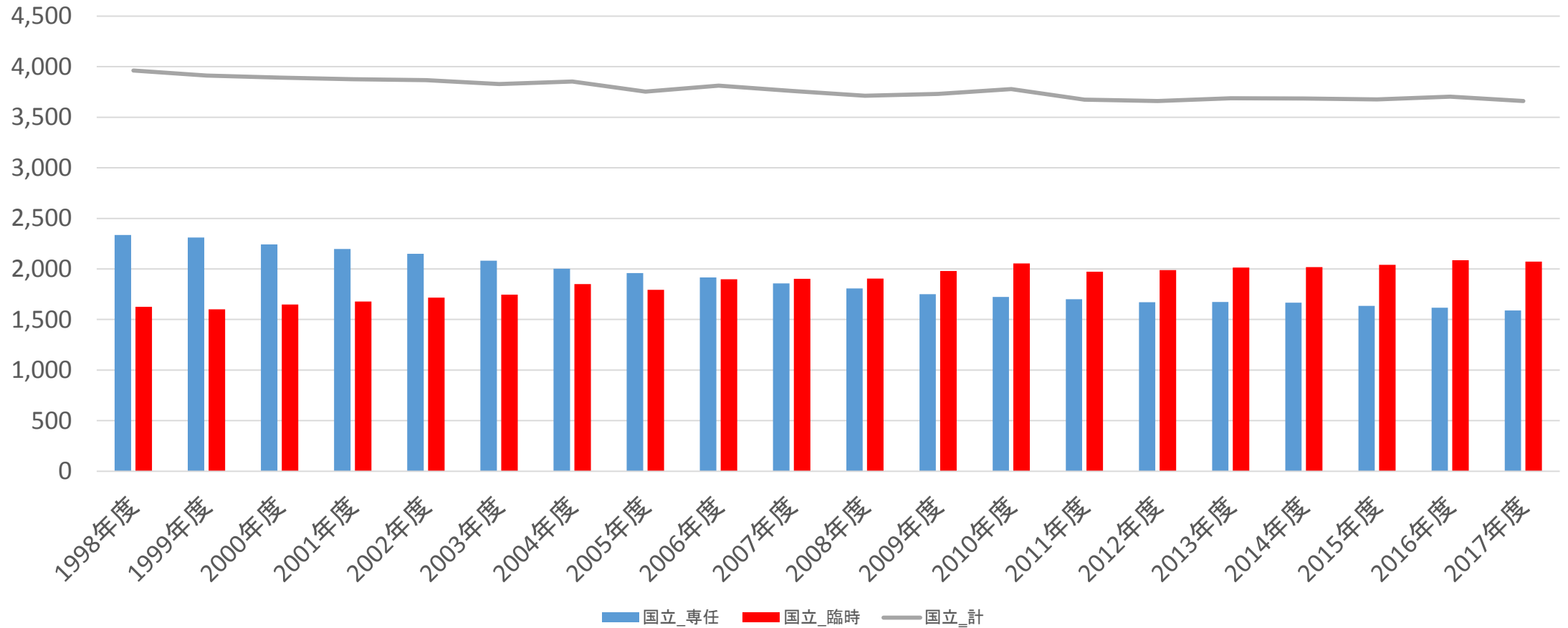
専任+非常勤の人数推移



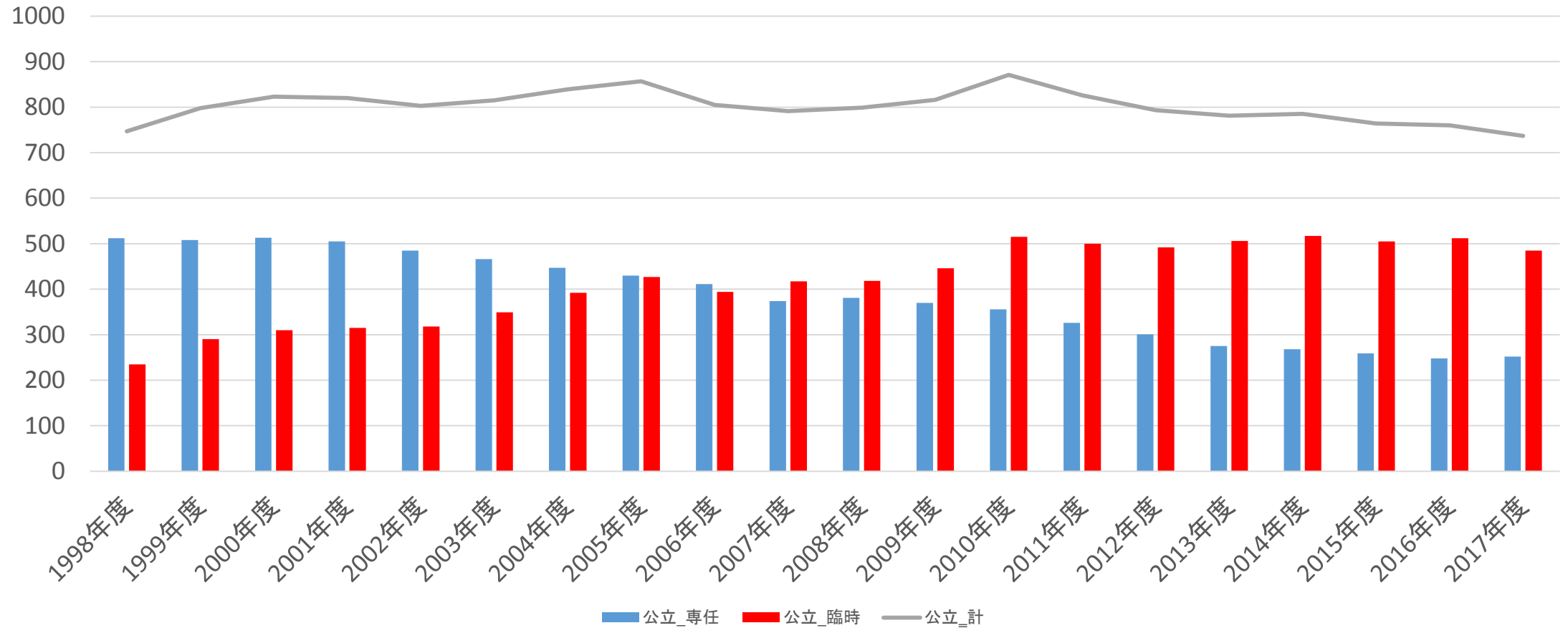
専任/非常勤の割合の推移



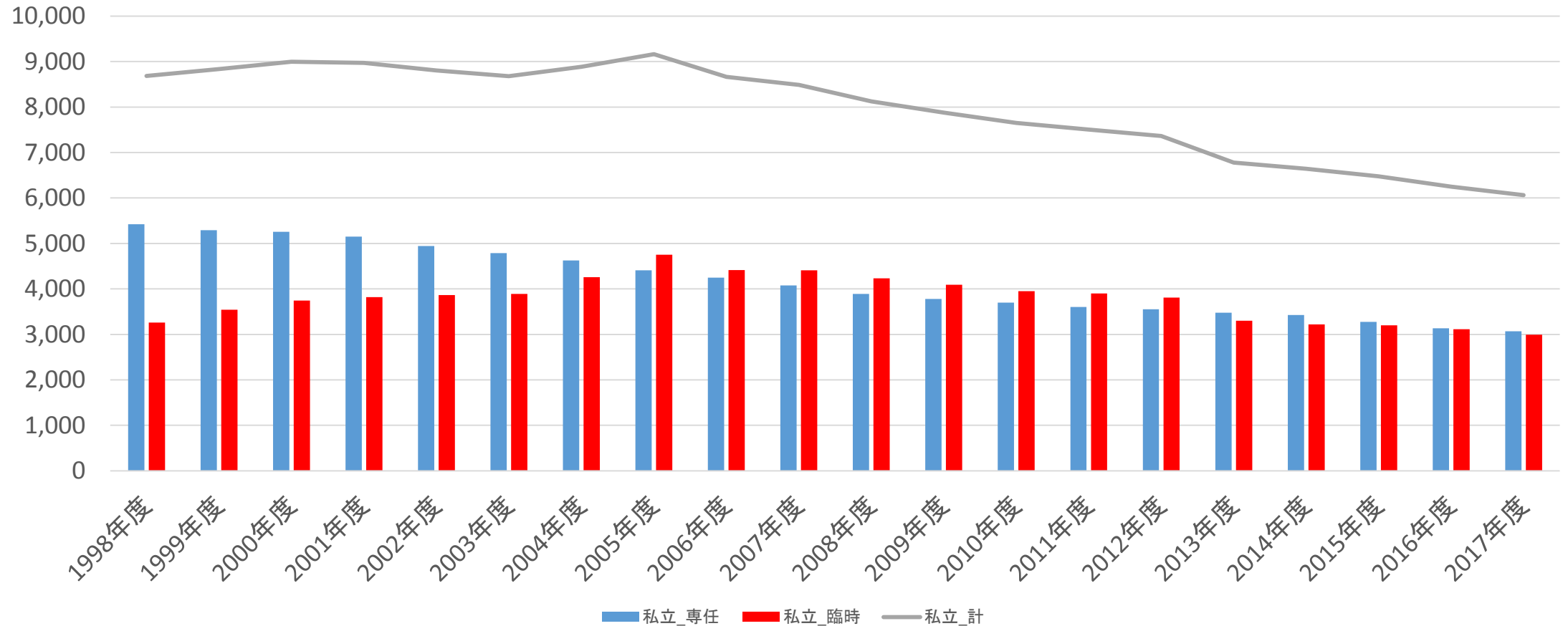
国立大学図書館員数の推移



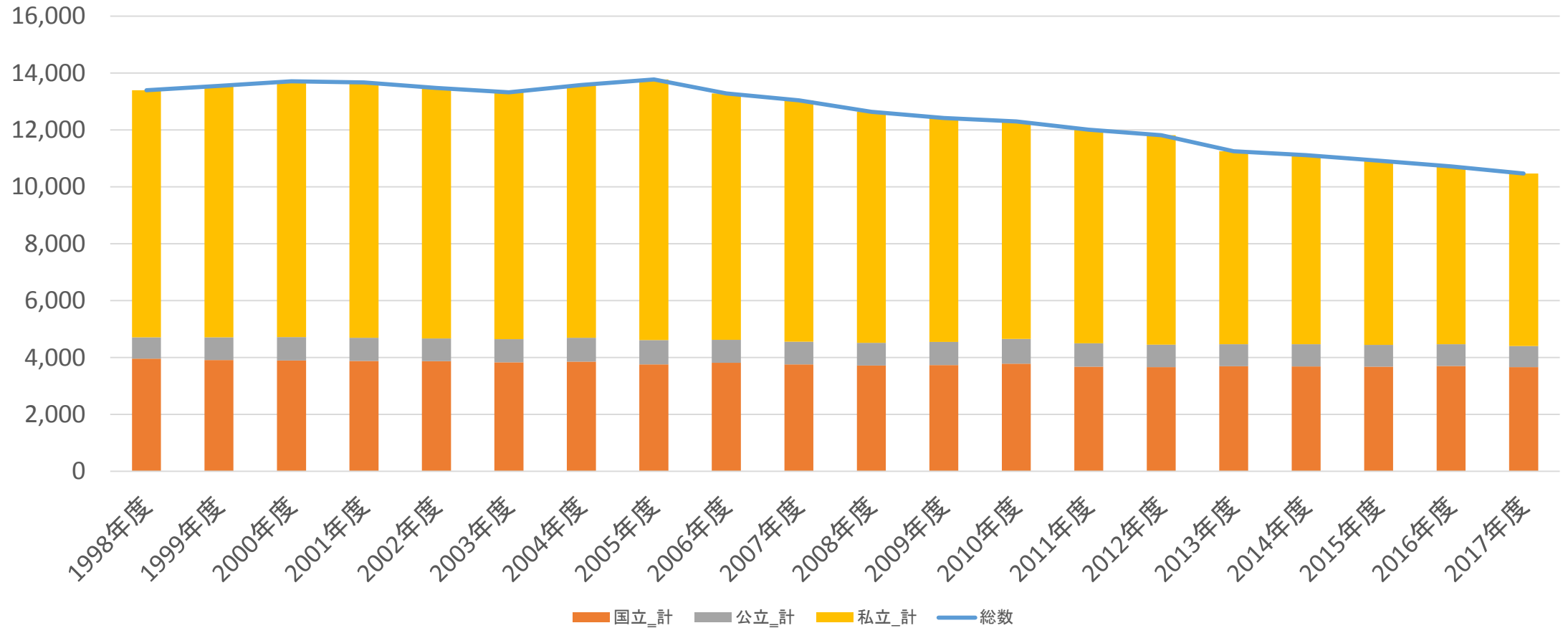
公立大学図書館員数の推移



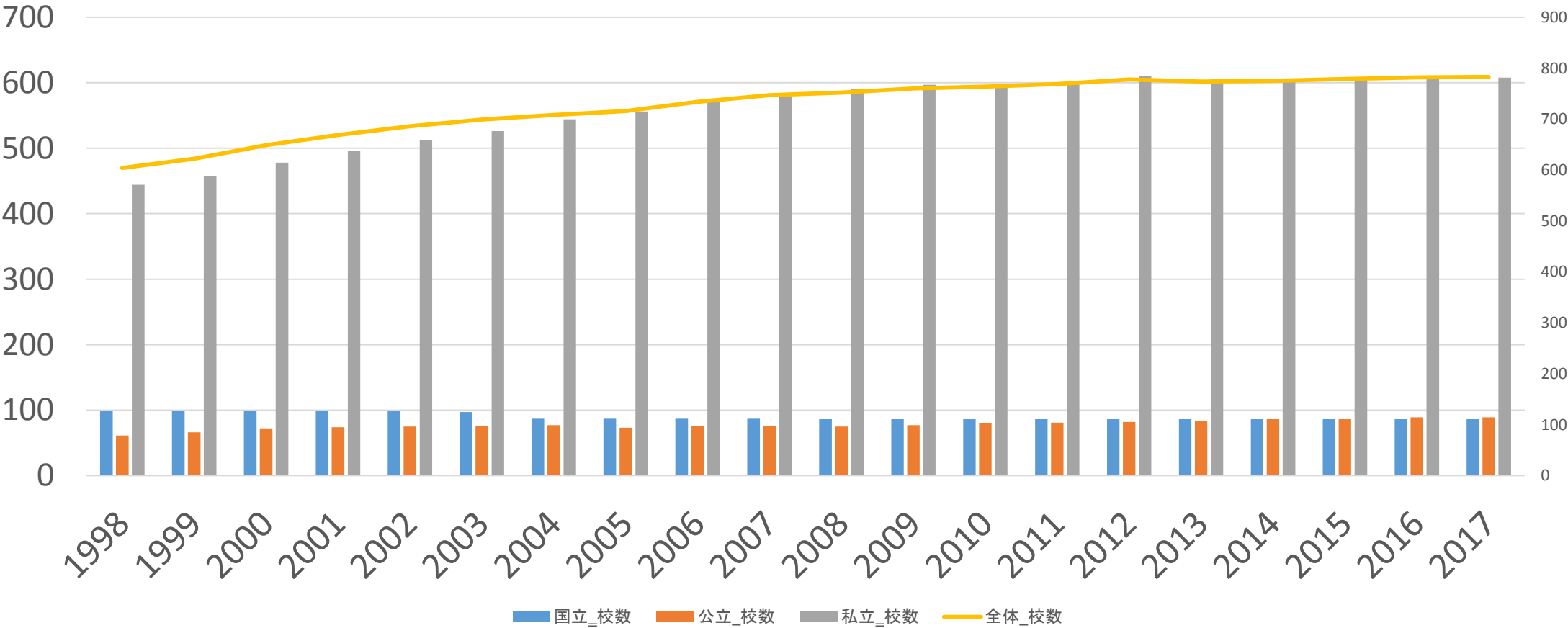
私立大学図書館員数の推移



大学図書館職員数の推移



参考：大学数の推移



ここまででいえること

- 全国の大学図書館員数は2005年あたりの約14,000人弱をピークに減少に転じている。
- どの設置母体においても専任職員は減少し、非常勤職員の数・割合が増加している → 2000年代の半ばに非常勤職員の割合が専任職員の割合を上回るようになった
- しかし、大学の数は全国的に増えており(特に私立大学)、図書館数も増加しているはずである。それにともなって必要とされる図書館員も増えると考えるのが妥当ではないのか？

業務委託をめぐる状況

- 全面委託：
 - 国立大学においては、2016年度においてはゼロである(最大2校までいったことがある[2011年度])
 - 公立大学において微増してきている(2015年度に11校、8.1%)。ただし翌年は減少に転じた
 - 私立大学においては2016年では全図書館754館のうち、100館に達した(全体の9.3%)
- 業務の一部委託(「目録業務(一次情報DB作成を含む)」と「閲覧業務」に限定する):
 - 全設置母体で増えている。
 - 直近の私大の値(2016年度)では50%を超えている。

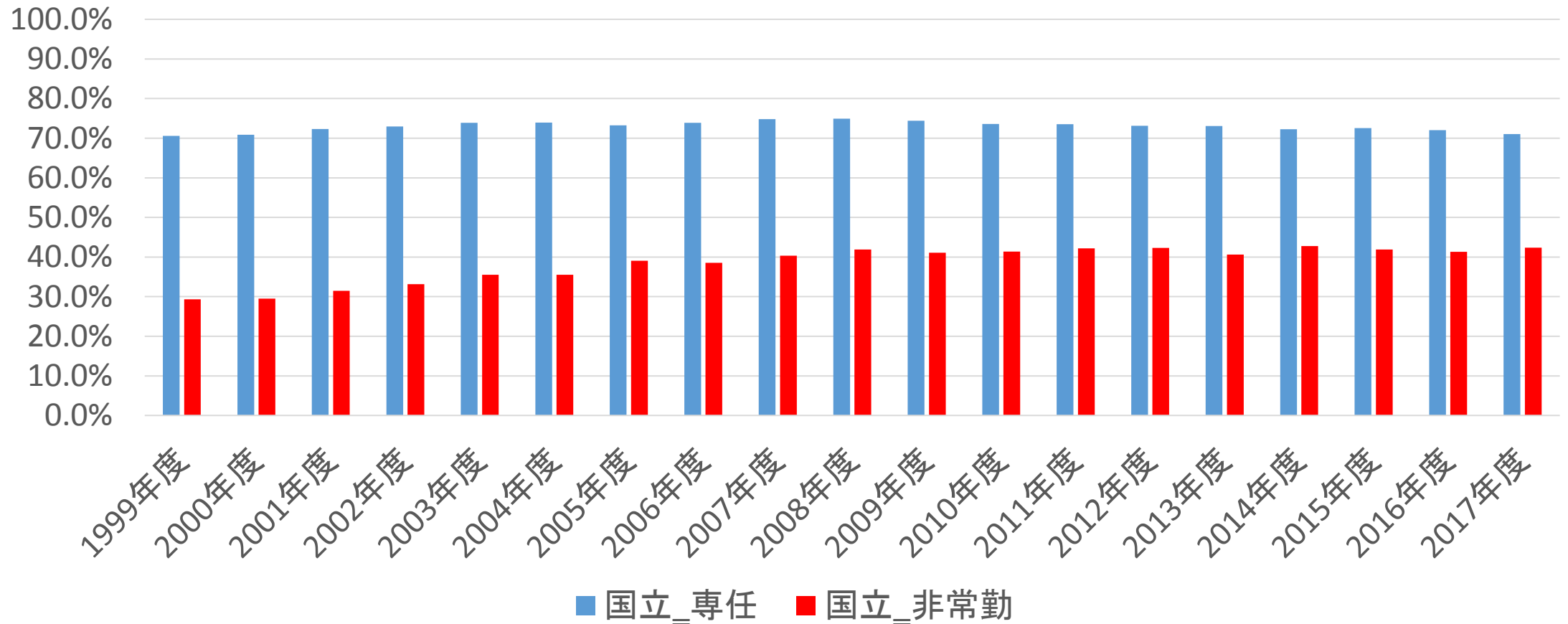
業務委託をめぐる状況（続き）

- 業務委託をめぐる概況は以上のとおりであるが、当然ながら「業務委託スタッフ」として働く人がいてこそそれらの業務は成立している。
- しかし、文科省の「学術情報基盤実態調査」では、実施している「館数」はわかるものの、それにどれくらいの間人が従事しているかはわからない。
- もう少しいうと、個別館への調査では、業務委託スタッフが、業務ごとに「何人いるか」という質問はあるが、それは全体集計には反映されていない。また、例えば閲覧業務はシフトを組んで動かしているため、登録人数と、ときどきの実働人数は一致しない。要するに実人数は算出しようがない。

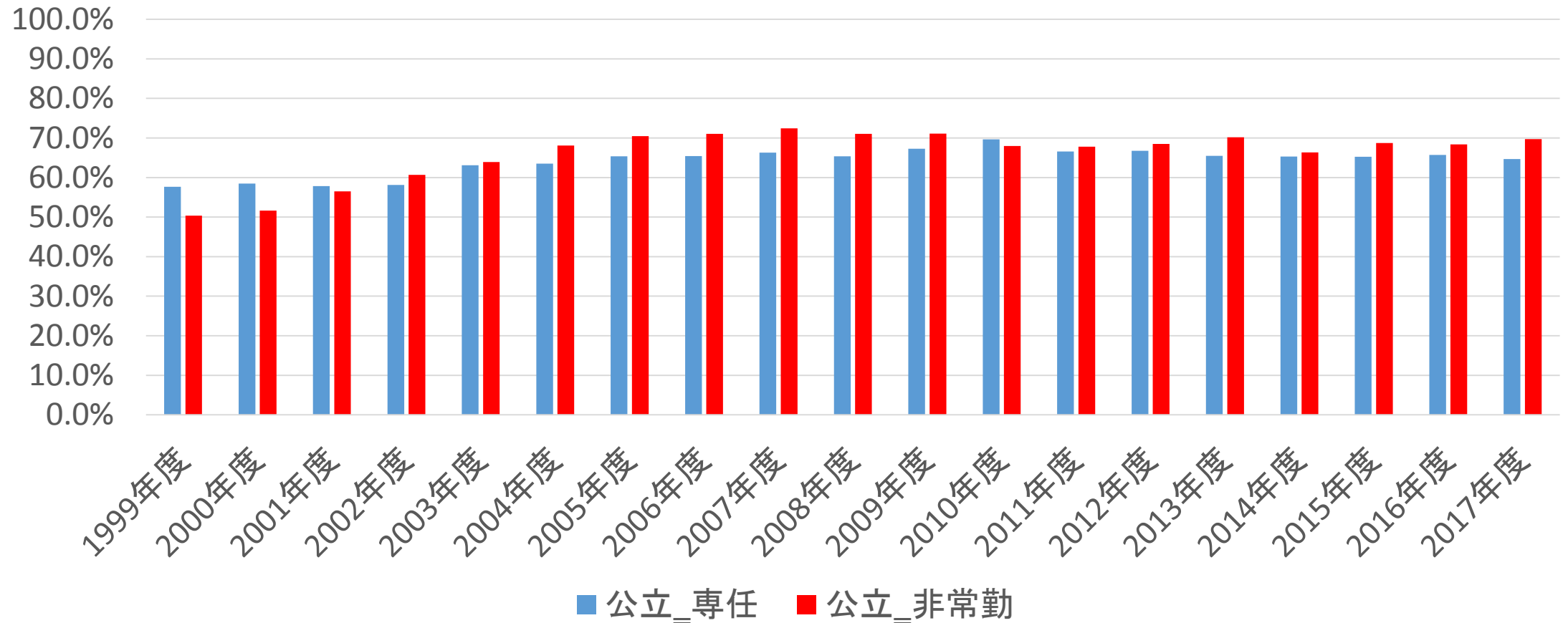
業務委託と図書館運営

- 業務委託の概況は以上のとおりだが、特に私大において、学校数、図書館数が増えているにもかかわらず直接雇用の職員が減っているのは、**その分を業務委託によって賄っている**ことが推察される(実証はまだ(だと思う))。

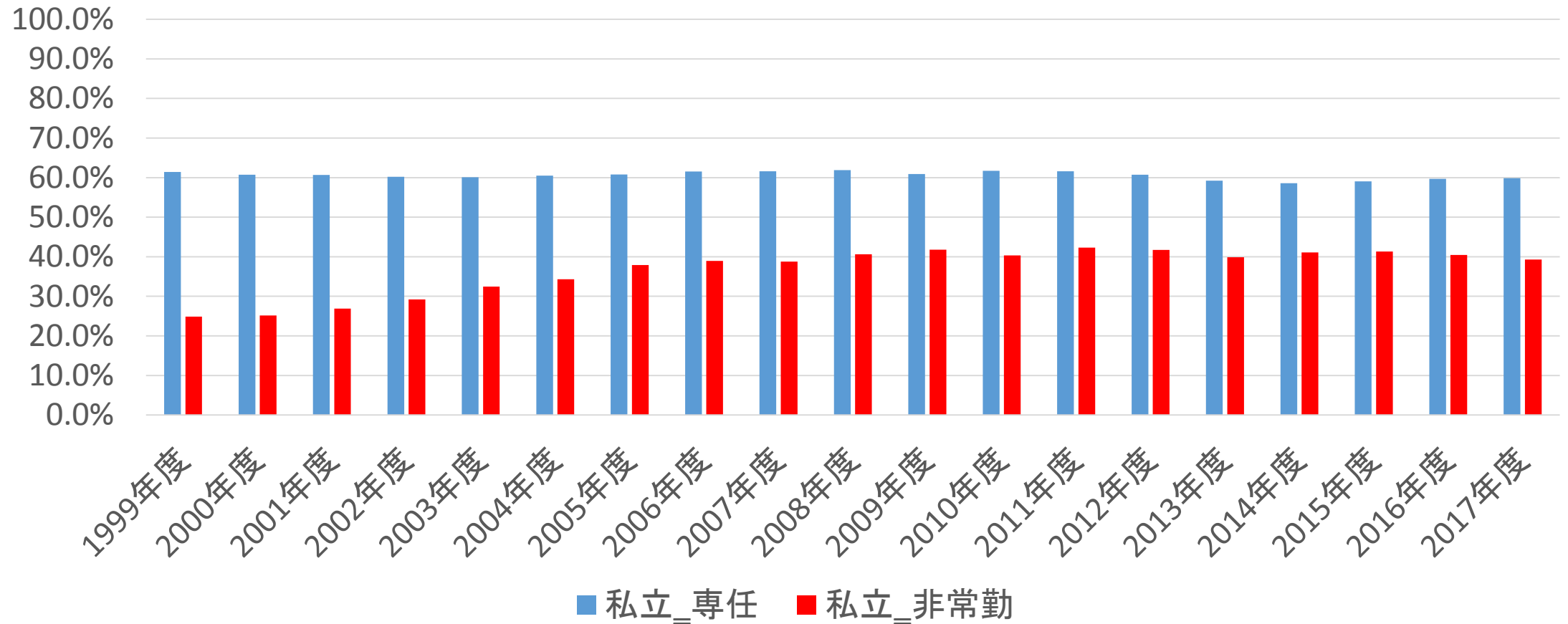
質問3. 有資格者率:国立大学



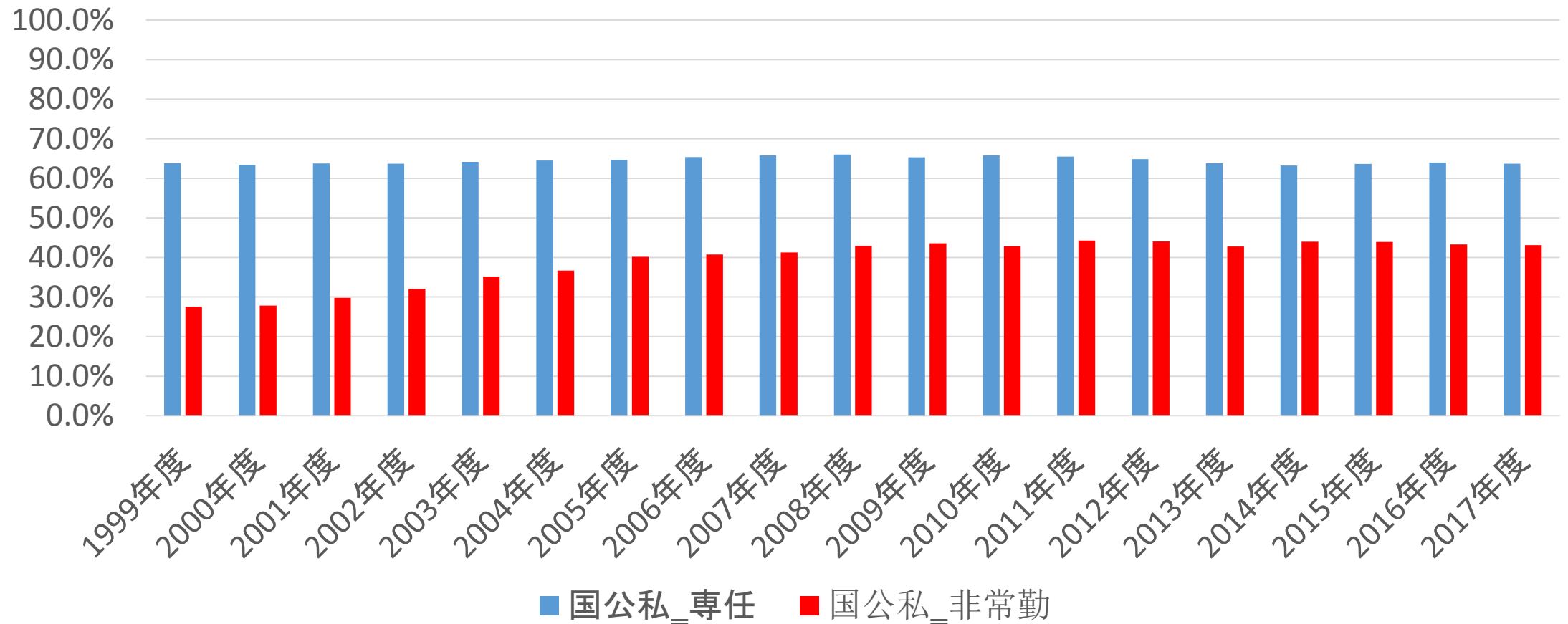
質問3. 有資格者率：公立大



質問3. 有資格者率:私大



3. 有資格者率：国公私大



3. 図書館における「専門的職員数」の推移 (1999-2017)

- 国立大学
 - 専任職員における有資格者の割合はこの20年ほぼ変わらない(70%弱で推移)
 - 非常勤職員については30%弱だったものが40%を超えている
- 公立大学
 - 専任職員における有資格者の割合は微増(58%弱から65%弱)
 - 非常勤職員は50%から70%弱である
- 私立大学
 - 専任職員における有資格者の割合は20年間ほぼ変わらない(60%前後)
 - 非常勤職員は25%だったものが40%弱に上昇している

図書館における「専門的職員数」の推移 (1999-2017) 続き

- 3設置母体全体をみると
 - 専任職員においては60%超で推移している
 - 非常勤職員においては30%弱から43%程度まで上昇している
 - ただし、専任職員については、個々の職員のキャリアパス(大学内での異動)という問題を考慮する必要がある(一人の有資格者が長く図書館で業務をしていないというケースは少なからずある)。調査の時点でたまたま有資格者が図書館にいた、ということは少なくないと思われる。
- 有資格者率はそこそこに高い。大学経営層は、図書館に専門的職員の配置が不要である、と考えているわけではない、という推測は成り立つのではないか。
- 私大においては、専任職員を図書館専門職として採用する事例は少ない一方で、非常勤職員を募集する場合は「有資格者」という条件を付けるケースが少なくない。

大学設置基準における図書館職員と事務職員

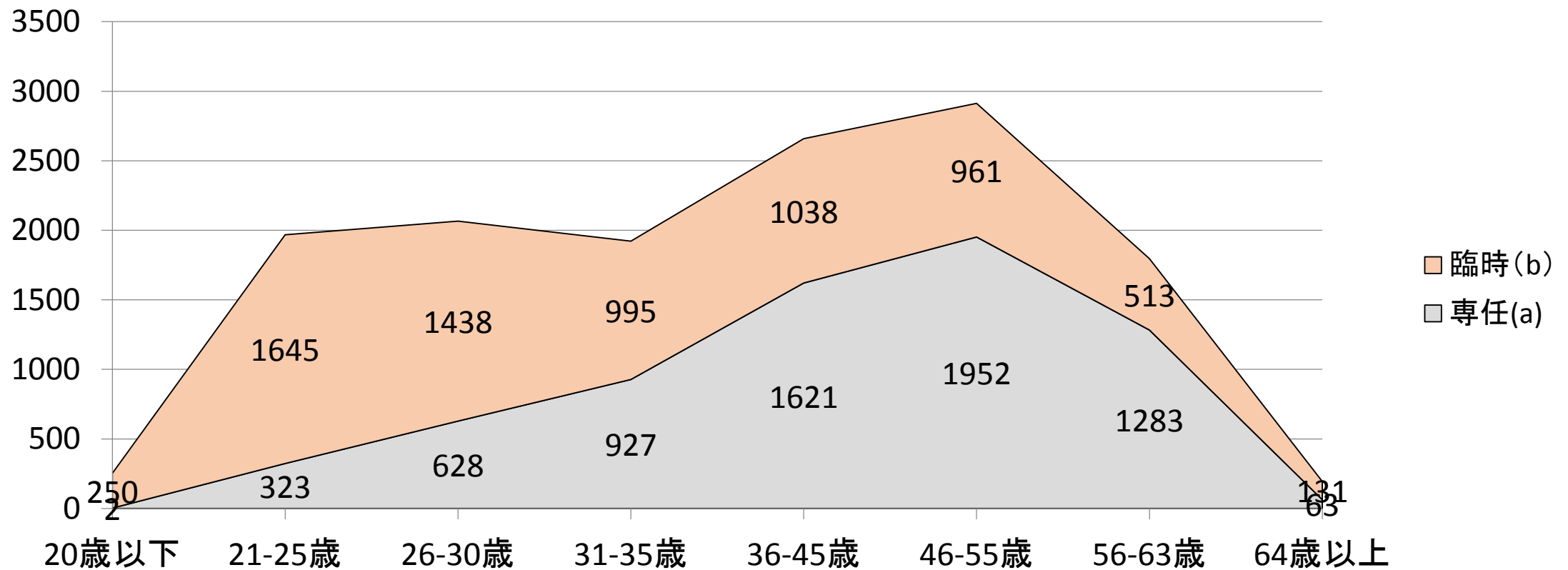
- 図書館職員の存在根拠
 - (図書等の資料及び図書館)第38条3項:図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする。
- 事務職員の存在根拠
 - (事務組織)第41条:大学は、その事務を遂行するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする。
- 「事務系職員」としてひとくくりにされがちな両者であるが、文部科学省令においては、人員の配置根拠が異なっている(=図書館と事務局の役割も実は異なっている)ことについてはもっと注目、議論されていないのではないか。

大学基準協会の大学評価における図書館員の扱い

- 大学基準協会が、2017年度に実施した大学評価（対象：47大学、公立法人、私大）において、図書館に専門的知識を有する専任職員を置いていないことは改善のための努力義務ということで記されている。
- 専門的職員を
 - 置いている例：「司書資格を有する専任職員の他に、認定資格「ヘルスサイエンス情報専門員」を有する職員を配置している。
 - 置いていない例：「キャンパスの図書館において、専門的な知識を有する専任職員を配置していないので、改善が望まれる」
- 47大学中、置いていないことについて指摘を受けた大学は5大学、また多キャンパス体制の中で特定のキャンパスの図書館においていないと指摘を受けた大学は2大学

職員をめぐるもうひとつの重要な問題：職員集団 (大学図書館コミュニティ構成員)の年齢構成

大学図書館職員年齢別構成(全体：2005年5月1日現在)



大学図書館員の年齢別人数

- 2005年5月時点(今から13年前)での全国の大学図書館員の年齢別構成をグラフ化した。
- 年齢層ごとでは最大数を占める46～55歳層の46歳あたりはここ数年ですべてリタイアする。
- その下の年齢層は、年が若くなるほど、年齢ごとの絶対数は少なくなっている。
- この年齢別の職員数という調査項目は、2005年度調査を最後に廃止された。
- 現在、日本の大学図書館員の年齢別人数を把握することはできない状態にある。

2. 現職者のスキルアップについて

1. 研修体系

2.1. 研修の制度化、体系化

- 大学図書館員が参加できる研修は数多い。また、情報系企業によるセミナーも含めると(学術情報の最先端を知るにはこうした場が有益)、研修の場はかなりの数になると思われる。
- 問題は、図書館員のキャリアパスのなかでそれらの研修(企業系は抜いてもよい)が体系化されていない、あるいは医図協の「ヘルスサイエンス情報専門員」のように、継続研修することを義務付けるといった制度が存在しないことにあるのではないか。
- 研修の体系化については、以下の文献がよくまとめられている。
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, 55(12), 534-540(2005) →既存研修の「体系化」の例◆
- これを、国公私の枠組みを超えて制度化することがあってもいいのではないか。→研修を受講してスキルを上げたことに対する評価体制が確立していない。

2. 現職者のスキルアップについて

2. 一私立大学の事例

:採用・処遇・育成

文教大学付属図書館における事例

- 図書館職員は、事務系職員とは別枠で募集し、試験を行い、採用する
- 採用後は図書館員として処遇され（給与は事務職員と同等）、職務をすることになる。
 - 学内の新任者研修は、原則として他の事務系新任職員と同じものを受講する
- 人事考課され、職能資格制度によって等級を上昇し、一定のランクに上がったところで、ライン系（管理職系）か専門職系（主任司書）になることを選択する（必ずしも自分だけの判断で選択できるわけではない）

文教大学付属図書館における事例(続き)

- 図書館外への異動はない(管理職はわからない)。本学は越谷と茅ヶ崎の2か所に図書館があるため、その間、および付属中高の図書室(品川区旗の台にある)との間での異動はある。
- 図書館員としてのスキルアップのため、基本的な研修(著作権研修等)には出てもらうようにし、私大図協の研究分科会への参加も推奨している。館内研修の実施は難しいが、担当業務についての権限・裁量を与えることで、責任感と達成感を感得させることを大切にしている。
- *図書館専門職として処遇できることはよいことだと思う。しかし、その意識を長期間にわたって継続させるには、それなりの仕掛けや本人の努力が不可欠である。経営層からは常に評価にさらされていると感じる。*

活動の基本方針：**教学活動との密結合**

- **サービスと授業との密結合**

- 新入生ガイダンスを全新生に実施
- 申し込みに応じて文献探索ガイダンスを実施
- 他、各種の利用教育
- アクティブラーニングスペースを活用した授業との連携

- **資料と授業との密結合**

- 職員によるWGを設置し、教員からの指定による課題図書制度など、授業との連携を強化することを検討し続けている

3. 高等教育の未来及び研究と 大学図書館員についての私見

大学図書館員に必要な資質

- 大学は現在780校を超える数存在している。その中には世界レベルで研究成果を競い合う大学がある一方で、教育を主眼とした営みを自らの使命としている大学、さらにはBFの大学、とさまざまな大学がある。したがって、「大学図書館員」をひとくちで語ることはできない。自らがどのような大学に所属しているかを冷静に見つめることが出発点ではないか。
- ユニバーサル化した大学において、学生の学力は一部(?)の大学にあっては低下し、理解力に乏しい学生が入学してくるという事態も常態化しつつある、という。
- それでも、大学においては学習・教育支援、研究支援という側面があることは間違いないことである。それらの側面に対して、図書館員はどういった資質を持っているのが望ましいのか。

大学図書館員に必要な資質(続き)

- 学習、教育の支援者として
 - 学生の学習に対する姿勢、思い、感覚に関する理解
 - 大学教員の教育者としての側面を理解して、必要な支援を行える感覚
→大学図書館員に望まれる「教育者」としてのマインド
- 研究の支援者として
 - 学生も研究する、教員も研究する
 - 図書館員自らが研究論文(学術論文)を書いた、という経験の重要性
 - 実際的側面(自らが一定レベルの論文を書いたという経験)と内面的(論文の書き手のメンタリティー)なこと

「反省的実践家」(D. ショーン)としての大学図書館員

- 図書館員と利用者(クライアント)
 - (課題を抱える)クライアントの泥沼を引きうけ、クライアントとともに格闘する新しい専門家たちは(伝統的専門職が依拠するところの)「技術的合理性」とは異なる原理で実践を展開しており、そこに専門家としての見識を形成している」= **反省的実践家 reflective practitioner**
 - ウィリアム・バーゾール「**人間志向的サービス専門職**」: “クライアントの抱える問題に対する解決法が、疑いもなく受け入れられるものとして処方”するのではなく、“情報を伝え所見を共有することを通じて、クライアントの自助を手助けする触媒として機能する存在”

鈴木, 『図書館ハンドブック第6版』p.355-357 2-b.専門職としての図書館員像