

大学図書館問題研究会 京都

〒607 京都市山科区大宅山田町34 京都橘女子大学図書館 田北十生気付
 (Tel) 075-574-4118 (Fax) 075-574-4124

特集号

「職員問題」ミニ研究集会

大学図書館問題研究会

残暑お見舞い申し上げます！。

さて、去る7月5日、ハートピア京都で開かれました「職員問題」ミニ研究集会は、関東、東海、関西の各地から42名の方々の参加を得て活発な討論が交わされました。もっともっと時間があつたらというのが参加者の共通の思いだったと思います。集会終了後開かれました懇親会にも多くの参加者で引き続いて活発な意見交流ができました。書い中遠くから参加されたみなさんへ心からお礼を申し上げます。

参加された方々の所属大学等は以下の通りです。

大阪教育大、大阪市立大、大手門学院大、関東学院大、京大、京都工織大、京都橘女子大、神戸商科大、産能大、順天堂大、東大、日文研、ノートルダム女子大、二松学舎大、文教大、名城大、立命館大 以上14大学1研究所。

今回の「職員問題」ミニ研究集会は、京都支部が中心になり、関西の支部が協力をする形で開催にこぎ着けました。特に大阪・京都両支部が半日かけて検討会を開いたり、数次にわたる京都支部での討議及び支部報「京都」の5月号、6月号でも特集をしてきました。感想文の中で「赤字」のご心配もいただきましたが、一応予算通りで赤字は出でないようですので、この場を借りて、参加者のみなさんにお礼申し上げます。勿論支部からの負担を予算化した上での「赤字」なしです。

目 次	基調報告レジメ	・ · · · ·	2 頁
	第一報告レジメ	・ · · · ·	3 頁
	第二報告レジメ	・ · · · ·	5 頁
	第20回京都支部総会案内	・	7 頁
	第三報告レジメ	・ · · · ·	19 頁
	第四報告レジメ	・ · · · ·	14 頁
	感想文	・ · · · ·	25 頁
	当日感想文	・ · · · ·	28 頁
	数珠つなぎ⑩	・ · · · ·	32 頁
支部報に関するご意見は最寄の支部委員または編集気付（京都橘女子大学 ☎ 075-574-4118 < FAX 075-574-4124> ♥ kazuodesu@jsn.justnet.or.jp）田北まで			

<基調報告>

大学図書館における職員問題を考える（配転問題を含む）

報告者　寒川 登（大阪教育大学）

1.はじめに

職員問題を考える視点

2.大学をとりまく情勢

財政構造改革5原則

独立行政法人

大学改革/自己評価　大学設置基準（H3）

入学定員削減

3.職員問題についての国の施策と職場実態

施策

「図書系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

国立大学図書館協議会図書館専門職員問題特別委員会

「大学図書館員の育成に関する調査研究班-最終報告書-」平成9年

職場実態/空洞化の進行

4.大学図書館業務の進行と業務変革の必要性

電算化の進行

業務変革

インターネットとデジタル情報/マルチメディア

5.新しいサービスへの取り組み

図書資料の有効性とその収集提供の重要性は変わらない。

情報への媒介機能の強化

情報発信

利用者にとって役に立つ図書館とは何か

専門職=自己学習能力/自己管理能力/自己再生産力

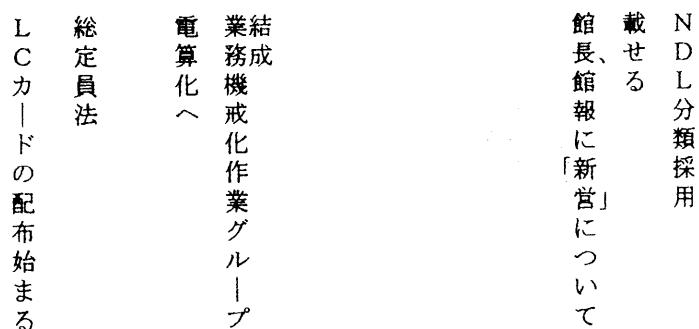
<第一報告>

国立大学図書館における定員削減と定員外職員について

報告者 堀 美智子 (京都大学)

京都大学付属図書館の定員と業務の推移

年 度	昭 41	昭 42	昭 43	昭 44	昭 45	昭 46	昭 47	昭 48	昭 49	昭 50	昭 51	昭 52	昭 53	昭 54	昭 55	昭 56	昭 57
課	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
係	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9
管理職	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
庶務・会計	12	11	11	10	11	10	11	11	11	12	11	11	11	12	10	10	10
図書館業務	35	32	35	37	38	38	38	37	37	36	34	33	32	32	32	31	30
合 計	51	47	50	51	53	52	53	52	52	52	49	48	47	48	46	45	44
定員外職員					12	11	11	11	9	9	9	9	10	8	9	8	8
合 計					65	63	64	63	61	61	58	57	57	56	55	53	52
定員削減 状 態					第1次定員削減 5 %			第2次 5 %			第3次 3 %		第4次 3.2 %		第5次 4.2 %		



*昭41～44の定員外職員は、名簿になし。

<第一報告>

国立大学図書館における定員削減と定員外職員について

報告者 堀 美智子 (京都大学)

京都大学付属図書館の定員と業務の推移

年 度	昭 58	昭 59	昭 60	昭 61	昭 62	昭 63	平 1	平 2	平 3	平 4	平 5	平 6	平 7	平 8	平 9
課	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
係	9	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
管理職	4	5	5	6	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7
庶務・会計	9	9	8	8	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
図書館業務	30	28	28	26	28	27	27	23	26	25	25	26	24	24	
合 計	39	42	41	40	40	40	40	37	39	38	38	39	37	37	
定員外職員	8	7	6	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	29
合 計	47	49	47	45	46	46	45	42	45	43	43	44	42	42	66
定員削減 状況	第6次定員削減 5%				第7次定員削減 5%				第8次定員削減 4.52%				第9次		

新館完成、 「京面ナ ン都改 ライ 目録」 へ	新会館規 開定ク 成、 「京面ナ ン都改 ライ 規 定」 「商談」 セ	バ 設 置 全・ ナ ン 大定 学 規 定」 セ ンタ ー	理工指 定系 外國 雜誌 セ ンタ ー	I 2内術 L 期L情 電A報稼 算Nセ働 機運 リ用タ ブ開 レ始シ イスス テム	第学 2内術 期L情 電A報稼 算Nセ働 機運 リ用タ ブ開 レ始シ イスス テム	電子 子3 図期 書館 サレ イ ビス 開始
--	--	---	---------------------------------------	---	---	--

<第二報告>

業務委託の現状と意味について

報告者 井上 雅人（立命館大学）

1.はじめ ... 報告にあたって

- ・国公私を問わず、現在、図書館に求められているサービスをすべて専任職員でみたすることは不可能であるが、とりわけ私学には厳しい状況
- －財政構造改革会議の最終報告では私学助成の抑制（98年度以降のマイナス）と相対的低額費政策

立命館において図書館職員問題は一般事務職員問題を抜きには語れない

1) 立命館の大学運営における到達点

- －総長公選制、全学協議会方式、長期計画、業務会議

2) 立命館における「多様な雇用形態」の推進

- ・「契約職員制度」の発足(94年)

これまでの嘱託、パート、アルバイト政策を整理し、単年度契約の3年更新、待遇においても改善

- －たえず「専任でなければならない業務」の見直し、業務・部課再編

- ・株式会社「クレオテック」(93年設立)

- －収益事業の展開をめざして設立、業務の一塊性、採算、大学の自治との関係で移管を判断

=> 業務のスリム化をめざし、調達業務を全面移管(94年)

3) 第5次長期計画と「図書館政策」

- －新大学、経済・経営学部の草津キャンパス移転を中心とする全学的な改革組みの中、図書館の位置づけを明確にする必要があった。

(これらの政策の中で専任職員の業務として大学と社会の接点としてリエゾン的性格をもつ業務が増加)

財政的負担、複数キャンパス下での学術情報、情報社会の進展と利用者のニーズの高度化にどう応えるか、専任職員の力量形成政策

4) 民間企業における業務委託

- ・日本型能力主義的管理の徹底
- ・大胆なアウトソーシング

2. 立命館大学図書館における「多様な雇用形態」の経験と業務委託の実際

(1) 図書館における業務委託の経験

- ・90年：第1次図書館システム「RUNNERS」

－経常図書入力業務、遡及入力を派遣業者による遂行

=>すでに外部の作業者との調整業務は増加していたが、目録作業は専任職員の主たる業務であった。

(2) 「96年図書館改革」と図書館政策

1) 96年図書館改革の柱

- 第2次RUNNERSの稼働、電子図書館の追求、
- 開館日・開館時間の見直しを含む利用条件の改善、
- 図書資料の合理的、効率的収集・保存
- 一図書購入方式の見直し、選書・発注・受入業務の合理化
- 目録業務の迅速化と外部委託
- 資料提供サービスの充実と外部委託
- 職員の力量形成政策

(3) 図書館政策

- ... 情報ネットワークの進展と新大学、経済・経営学部の草津キャンパス移転による複数キャンパスという状況下で図書館サービス、管理運営
- 収書、貸し出し、職員の力量形成を検討

3. 96年図書業務改革と目録業務の外部委託

(1) 基本的方向

- 1) 図書業務の合理的、効率的執行、業務の全学集中、目録・装備の委託
- 2) 購入方式の改革、選書データベースの活用、発注データからOPACで開放
- 3) 専任業務の重点化、専門的力量形成と人事政策の見直し
- 4) 研究支援サービスの強化

(2) 目録業務の現状—図書業務流れ図(別紙)を参照

<専任業務> 専任(4)、契約(1)

- ・非図書資料、キリル文字等の一部洋書、中国書の目録作成、洋書の分類付与
- ・システムのメンテナンス、NACSIS-CAT、学内データベースの調整
委託に関わる業務管理、マニュアル等の整備、目録政策等企画立案

<委託A> 作業者(3)

- ・目録作成業務—オリジナル、流用

(当初、情報源コピーによる学外作業であったが、現在は
学内で資料現物から目録作成)

<委託B> 作業者(7)

- ・自動システム(NAC-PAC)による登録、複本処理、請求記号の入力、装備

(3) 今後の課題

- 1) 経済・経営学部の草津キャンパス移転の具体化と衣笠キャンパスの再整備
- 2) 図書館政策の具体化

- ・図書館と研究棟の業務見直しと部課の再編

... 研究棟における図書資料、情報提供サービス業務の図書館への統合

総合情報センターと図書館との統合

- ・複数キャンパス下での図書予算、収書方針・基準、資料貸出等の見直し

- ・図書館職員の専門性の追求と育成政策

... 学術情報研究員、選書アドバイザー、アカデミックアドバイザーの検討

(4) 業務委託の積極面と問題点

【参考】

1) 機構一図書館（衣笠キャンパス）、メディアセンター（草津キャンパス）
各学部共同研究室（7学部）、理工学部（草津）

2) 職員構成

館長(1)、次長(1)－研究部次長兼務（兼務はしない方向）
情報管理課一課長(1)、補佐(2)、専任職員(11)、契約職員(18)、アドバイス(3)
情報サービス課一課長(1)、補佐(1)、専任職員(9)、契約職員(5)、
アドバイス(11)

3) 藏書構成－和漢書(123万冊)、洋書(57万冊)、雑誌(3万タイトル)

4) 年間受入冊数－和漢書(53,000冊)、洋書(25,000冊)

(資料「図書業務流れ図」は次ページ)

以上

大学図書館問題研究会 第20回京都支部総会開催のお知らせ

大学図書館問題研究会京都支部の第20回総会を下記の日程で開催いたします。京都支部会員のみなさんの積極的なご参加をお願い申し上げます。

総会議案書は、支部報7月号(NO149号)に掲載しています。議案に対するご意見等は、最寄りの支部委員または支部報編集係気付へとんとんお寄せ下さい。お待ち申し上げています。

記

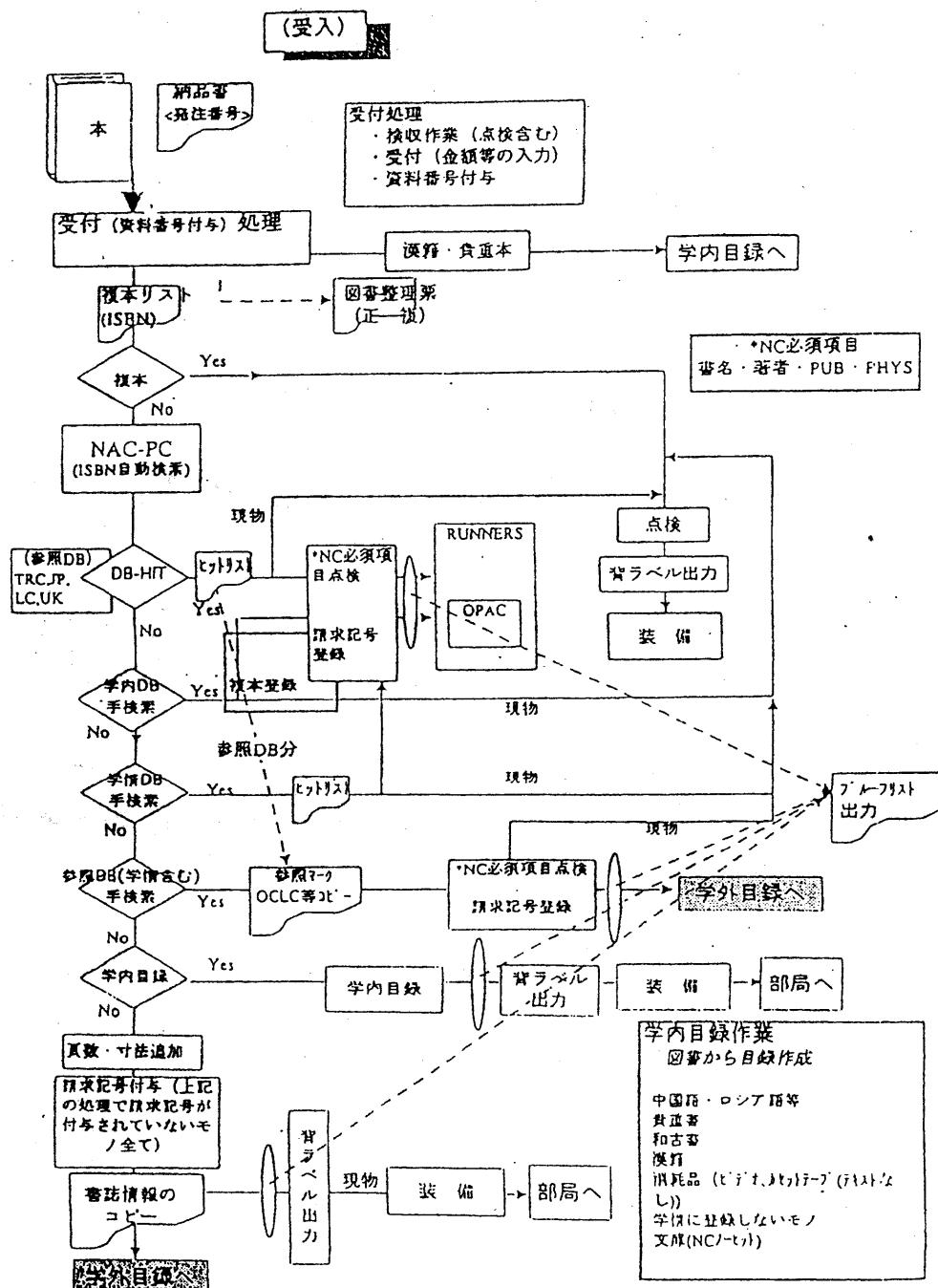
1. 日 時 1997年9月26日 (金)

18:30~20:30

2. 会 場 京大会館

*雨天決行！

図書業務流れ図



<第三報告>

専門職制度は可能性
アメリカの大学図書館における専門職制度との比較から

報告者 篠原 優夫 (京都大学・京都支部支部長)

1) アメリカの大学図書館におけるプロフェショナル・ライブラリアンを取り巻く状況について

- ・多様化する図書館の専門職
 - Master of Library Science (MLS) 伝統的図書館専門職
 - Master of Information Science (MIS) 情報科学課程の修了者
 - System Analyst etc. コンピューターの専門家
- ・多様化することで生ずる問題
 - ・パラ・プロフェショナルへの職務の移行と役割の増大

2) 専門職制度を支える継続教育、研修、研究活動について

① 経験豊富な専門職が新人の研修にあたる例

Beyond orientation: the roles of senior librarians in training entry-level reference colleagues / Mary M. Nofsinger and Angela S.W.Lee.

Coll.& Res. Libraries, March 1994. p.161-169

- ・新たに雇用されたレファレンス・ライブラリアンの育成過程について述べた文献

② Library School が提供する様々な継続教育のプログラム

③ いくつかの地域の大学が共同で研修プログラムを企画して、各館から研修にあたる人材を出し合って、新人研修にあたるケースなど

「Professional Development Program: training for success within Academic Librarianship / Dennis K. Glumling and Carolyn A. Sheehy. College & Res. Lib., Jan., 1993

アメリカ北西部の3大学が共同で P D P を実施したケース

- ・Northwestern Univ., Univ. of Chicago, Univ. of Illinois の3大学で実施
- ・Univ. of Chicago Graduate Library School が支援
- ・Council of Library

Resources からの財政的支援を得て 1985-87 の間、毎年実施

④ ALA の主催する様々な研修や会議等への参加

3) 制度的に保証されることから生まれる効果について

- ・オクラホマ州における調査の例から (1991年)

4) 大学図書館におけるアウトソーシングと目録業務の行方

The death of quality cataloguing : does it make a difference for library users? /

by Joseph C. Harmon . Journal of Academic Librarianship, July 1996. p.306-307

「大学図書館の関係者なら、整理部門が、とりわけ目録部門が図書館経費の削減のためにカットされたり、縮小されたりしていることは、もはや秘密でもなんでもない。」

5) Faculty Status. とTenure の歴史的な意味と問題点

Faculty status : another 100 years of dialogue? - lessons from the library school closings /

by Charles E. Slattery The Journal of Academic Librarianship, Sept., 1994 p.193-199

- ・ Faculty status (academic status) をめぐるアメリカの大学図書館における論争は、実に 100 年間嘗々と論議されたことからで、現在に至るも結論はない。
- ・ Faculty Status とはいかなる恩恵があり、そのための義務と役割を課せられるのか
以上が繰り返し問われ、幾度と無く答えられ、なお最終的な答えとなり得なかつた課題である。

6) 図書館学教育の現状と問題点

- ・山本順一：「苦悩するアメリカの図書館学教育」 図書館界 1991 v.43, no.5 p.216-227
- ・山本の分析以後のアメリカの図書館学教育はどう変わったのか

7) アメリカの大学図書館の将来と専門職の将来について

8) おわりに

日本の大学図書館の現状と比較して、なにをくみ取ることができるか。
(「資料1」「資料2」は次ページから)



資料 1

- いくつかの地域の大学が共同で研修プログラムを企画して、各館から研修にあたる人材を出し合って、新人研修を実施したケースなど

Professional Development Program: training for success within Academic

Librarianship / Dennis K. Glumling and Carolyn A. Sheehy-J

College & Res. Lib., Jan., 1993

アメリカ北西部の3大学が共同でP D Pを実施したケース

• Northwestern Univ., Univ. of Chicago, Univ. of Illinois の3大学で実施

• Univ. of Chicago Graduate Library School が支援

• Council of Library Resources からの財政的支援を得て1985-87の間、毎年実施

以後は、3大学の共同出資で隔年ごとに開催。

参加者：経験年数7年以下の新人図書館員を対象に実施

応募書類・推薦書、エッセイ、監督者の参加許可書等を添付。

実際に参加する研修生の人数：9-10人くらい

応募書類・推薦書、エッセイ、監督者の参加許可書等を揃えて応募、選考

月に2日間のセミナーを年通で実施

内容：経験を積んだベテランの専門職図書館員による指導と討議など

実務的な技術と理論の両面を満足させるもの

研修生を対象とした評価のためのアンケートに対して研修プログラムの内容についても、専門職同士の交流という面からも高い評価を与えた人が多い

プログラムの内容：経験を積んだ3大学の（通常各業務の責任者）図書館専門職による講義、討論、演習で取り上げられるテーマトピックは、毎年違った内容のものが選ばれるが、整理技術、特殊コレクション、レファレンス、アクセス・サービス、予算、人事などがある。研修を通じて、分析的な思考力の涵養、コミュニケーション技術の改善などの成果を得る。

プログラム編成の責任はコーディネータが負い、実行委員会、研修生、講師間の調整をはかる。

- 所属機関による研修参加の支援の有無と効果について

・オクラホマ州における調査の例から (1991年、185人)

① Professional development activities に関する支援条項がある大学

支援なし=15.7% 自由になる時間=83.6%

財政的支援=65.9% 時間、財政とも=65.4%

② どんな活動を支援しているか

集会=79.5% 継続教育=48.6%

単位修得=28.1% 研究活動=14.1%

③ 時間的支援の内容に関する条項

集会 = 79% 繼続教育 = 35.1%
 単位修得 = 18.9% 研究活動 = 7%

④ 財政的支援の内容に関する条項

集会 = 62.7% 繼続教育 = 35.1%
 単位修得 = 18.9% 研究活動 = 7%

* 1990年に少なくとも一度は集会に参加した大学図書館員 (185人中)

	集会参加支援あり	集会参加支援なし
Library association meetings	128人	22人
Workshops	137人	24人

* 集会への平均出席回数

	参加支援のある大学	参加支援のない大学
Library association meetings	3.48	1.76
Workshops	3.27	1.29

* 協会の活動に参加した図書館員の人数

	集会参加支援有 (147)	集会支援無 (38)
図書館協会の会員	135人 91.8%	30人 78.9%
" 委員会	76人 51.7%	10人 26.3%
論文提出	8人 5.4%	3人 7.9%

* 定期的に読んだ図書館関係雑誌のタイトル数、その他の専門雑誌のタイトル数等

	継続教育支援のある大学の職員	支援の無い大学の職員
図書館関係雑誌	4.64タイトル	3.32タイトル
他の分野の専門誌	0.61タイトル	1.09タイトル
図書館学の専門書	3.90タイトル	4.14タイトル
他施設訪問回数	1.59回	1.29回

(継続教育においては自己教育としての読書が重要な意味があるという観点から)

- 結論：図書館専門職の継続教育、研修、研究活動を制度的に支援している大学の図書館員は支援のない大学の専門職より活動が活発である。

資料 2

アメリカの図書館学校の閉鎖状況一覧

大学名	閉鎖・認定喪失年	公立・私立の別	所在地域
Oregon	1978	Public	Northwest
Alabama A & M	1981*	"	South
SUNY-Geneseo	1983	"	Northeast
Western Michigan	1983*	"	Midwest
Mississippi	1984	"	South
Ball State	1985	"	Midwest
Minnesola	1985	"	"
Denver	1985	Private	West
Case Wes tern	1986	"	Midwest
Southern Calif	1986	"	West
Emory	1988	"	South
Vanderbilt	1988	"	"
Chicago	1990	"	Midwest
Columbia	1992	"	Northeast
Brigham Young	1993	"	West
Northern Illinois	1994	"	Midwest

* ALA 認定資格喪失の年

(Encyclopedia of Library and Information Science, eds. Allen Kent & others'. Suppl.)

-- [Library School survival and strategies]に含まれる表より引用

・認定校の数が 65 校から 48 校に減少 (30% 減)



<第四報告>

国立大学「図書館職員」職名制度の評価をめぐって

報告者 鎌本 芳雄（兵庫支部、京都女子大学非常勤講師）

<「大学の図書館」誌寄稿企図で書きかけたものを、「職員問題」ミニ研究集会参加の方々のご意見を伺いたく、執筆途中で一旦打ち切って、印刷・配布を願ったものです。=筆者記'97.7.4>

0. この小稿の執筆の意図

1)私は昨年の大図研札幌大会専門職制度分科会で、標題に関連して、ほぼ次のような提言をした。

今後の研究上の「作業仮説」ではあろうが、国立大図書館では不十分ながら前記「職名」制度により大多数の正規職員は、文部省人事での課長以上への昇任等の僅かな例外を別として図書館以外の他職種への不本意な配転の恐れが過去40数年間無く、その故か、館によっては非常勤職員一実はその相当数は司書司書補有資格者をも加えて、初步的ながら「専門職集団」が結果として現実に形成され機能しており、この点こそ前記作業仮説中の仮説ではあるが、一例として学術情報システムへの入力その他の同センターの運営等に、現場の実践に基づく復元力、修正力としてその有効性の確保、発展に一定の大きな貢献を為し得つつあることを挙げ、少なくとも今日かつて米国の先駆的システムにつき言われた「OCLCの悲惨」を回避しNACISの悲惨とは誰も言わない現状を指摘した。

2)そして当面の結論として、国立大職名制の評価・研究の重要性を提唱し、同分科会でも強調された大学設置基準(1990)の「専門的職員とその他の専任職員」具体化に、国立大では職名制の評価と発展拡充を、公私立大では専門職制確立そのものを、国立大の制度を既成の到達点としてその発展拡充的導入を促進する武器としての活用を、特に学情センターとの接続利用にはなおさらに大学図書館に専門職員集団の存在、恒常的確立の必要を設置者理事者人事担当者に説得する際の有効性を指摘した。

3)この発言は、同分科会報告¹⁾では一意見として僅から6行で紹介されしかも「しかし…」と続けて国立大の否定的悲観的現状の列記により否定されたようで、報告執筆担当者の共感は得られず、まことに不本意と感じた。

思うに、私は国立大学図書館の現場を定年で離れて5年、その間に現場の状況はより悲観的になってはいるであろうが、このテーマに関しては少なくとも法制的な変化は無く、むしろ問題は、現状分析に於てとかく現場での定員削減労働強化上からの締め付け等が原因での辛さしんどさから、否定的悲観的側面のみを過大?に見て、肯定的楽観的側面—それは実は先輩達～私達の現場での永年の実践の成果、到達点であるが一を見切れない、あるいは見過ぎず、軽視無視する傾向を、ここ数年大図研等の会合での報告、発言に、わりと感じことが多いのは、私の未来を信じるノーテンキさオブチミズム故のみだろうか?。

4)このテーマについての問題意識の一見の乏しさの原因是、私の説明資料提供量の不足にある

と深く反省するが、まずは国立大図書館員にとっては当り前の既成の制度で改めて問題にする事柄とは意識されず、一方多くの制度未確立の公私大図書館員にとっては、自大学内ののみの、それも職組の運動（歴史的にもその面を必然的に伴うも）としてのみの制度改善の課題として、一部活動家・研究者（偶然、全員私学関係者）の有力な発言²⁾を例外として、国公私各異なる設置者のもとでも大学図書館員としての共通点で結集している大図研、その支部等、あるいはかって「生野裁判」で司書職制度を勝利的示談－和解（それ故判例にならず今日の武器にはしにくいが）でかちとった歴史を持つ私学職場等での研究テーマにし得ていない現状があるのでは？

5) 国立大で図書館職員の図書館外職場への配転が無いということの大ささは、むしろ私学の人達に痛感されている。今春関学大を定年退職された田中力氏の、兵庫支部 15 周年記念誌のための座談会での発言³⁾を紹介して、この章を終える。…は省略を示す。「…関学の図書館の例…今の若手大学図書館員の資質…物の考え方…どうも勉強しようという気風がないように思われる。これは職能資格制度のため…。図書館員が育たない一番の原因…。図書館員はいらない…。職員が順繕りまわってきてね、ある時図書館にくるだけ…。腰掛けですよ。図書館におったら出世できないとと思っている人が結構いる…。…似たような状況がよそもあるんではないですか。…」

(参照文献：以下各章の最後にまとめる)

¹⁾ 大学の図書館 15(12) (277) (1996,12) p.205

²⁾ 同 16(1) (1997,1) ~ 16(4) (1997,4) 各号連載「シリーズ大学図書館員の専門性と専門職制度」
No.1 酒井信、No.2 渋田義行、No.3 長谷川豊祐、No.4 大城善盛

³⁾ 大図研・兵庫 15 年の歩み 1997,4,26 大図研兵庫支部刊[実配布は 1997,6 下旬] 座談会「これから
の大学図書館に望むもの」 pp.47 ~ 48

1. 国立大「図書館職員」職名制度の成立・沿革のスーパー歴史

<前章冒頭の分科会での発言時、分科会ご参加の松田上雄氏（東大勤務時代職組役員）に、制度成立時の日教組大学部ないし東京地区大学（高専）教職組連合（当時電報略号でトダコセまたはダコセと呼ばれた）の対文部省、人事院交渉のご教示をお願いしたところ、この 5 月大図研ゴースト協会の関西旅行の際当時の貴重な資料約 10 点と、詳しい説明文を拝借、頂戴した。この章は、殆ど松田氏により、私はつたない抄録をしたに過ぎない。この資料等は日本の大学図書館史のためにもぜひ精密な研究をすべきだが、他日を期したい。>

1) 1956(昭 31),3,31 人事院細則 9-8-2 (初任給、昇格、昇給等の実施細則) 一部改正、別表第 46 に「司書及び司書補初任給新[制 4 年制]大卒 5 級 5 号俸、短大卒 5 級 1 号俸、新[制]高卒 4 級 1 号俸、図書館職員養成所卒 5 級 1 号俸但し新大卒は 6 級 3 号俸短大卒は 5 級 5 号俸の新設」公布、4,1 俸。これは下記資料中 a)、b) で確認。ただ人事院、文部省、大学職組等がどう動いて公布に至ったかは今のところ不明。

(筆者記憶: 1954(昭 29),4,1、5 級 1 号俸で採用、「56,4,1 付で当時 6 カ月で 1 号昇級だったので経験 2 年で 1 年分 = 2 号俸アップ」、1 年前に入った同学歴 1 歳上の人と同じ額になった。1 年後に入った人も同額になったはず。つまり初任給が 2 年分上がったが、それより下の者だけを調整して上げ、職歴 3 年以上の司書司書補には適用されなかった。しかし、司書が一般事務職員と、よい意味で区別・評価された最初の令規公布として今も鮮烈に記憶する。)

2) 1957年春～秋、5.19 新給与法（それまでの一般職全国家公務員の通し号俸制が、現行の行政職(一)(二)教育職(一)…の原型の職種別俸給表に変えられ）成立、4.1に遡って給与改定を実施。しかし格付作業は各大学で不統一さを見せ、職組の要求・交渉もあり、半年ぐらいかかった。

東大図書館職組（単組。東大職組は各部局職組の連合体）は前年1956.9月から人事院勧告（給与制度改定=前記新給与法案となる）の検討、図書館職員の待遇問題のため調査研究部を設け松田氏らが担当、組合内=日教組大学部・ダコセとの折衝、人事院・文部省・東大当局・同図書館当局との交渉にも殆ど参加されている。組合全体としては給与法改悪反対の立場は変えなかったが、あくまで給与・待遇改善問題として、特に学部学科教室研究所の三人以下の小人数・一人職場の問題を危機感をもって対処し、いわゆる専門職制度としてはとらえなかつたとされている。

3) 当時の印象として、人事院の〇担当官が敏感に反応、好意的で文部省・大学当局は消極的官僚的、最終的には人事院の意向に押された格好。こちら側も当時の図書館関係団体・関係者の専門職・待遇問題の運動や考え方あまり認識が無く、日教組大学部を通じて全国の大学図書館の組合の意見を知りたくて資料a)で照会したこと。またこの年1957年6月、富山での全国図書館大会後日教組大学部に要請して終了後近畿東海両地区で懇談会を開いて貰うなどのオルグ活動もなされた。

4) 当時の専門職制度の運動をしていた図書館関係者は、松田氏の知るかぎりではこの給与改定につき特に動きはなかつたようだが、一般事務職員と別枠の級別定数となった司書司書補に加えて、館長認定で同等職務と認められる無資格者まで含めたこと（この点については次の2.で現行令規上の残存を示す）につき、猿敏生氏が当時の図書館雑誌に批判的に書かれたとのこと。この点では、当時の組合としては、前記2)のように専門職制の問題とは位置付けず、まして單なる定数上の認定で、また当時司書資格を取れていない現職員は多く、特に講習に行きにくい少人数職場の人たちを救うことが先ず第一であった。

しかし、資料b)の要望書の草案とも推定される資料k-1)松田手書き文書には、（図書館での）役職格付は課長事務長までとし、それ以下は一般司書として扱う。また等級は課長事務長3-4等級、司書4-5等級、司書・司書補6-8等級とし、その上で新給与へ切換え基準を提起しているが、なぜ要望書に入らなかつたかは今日では種々推測できる理由は挙げられるも、もはや不明で、このことは松田氏にはその後の経過からしても残念であったとされている。私も全く同感である。

<資料一覧（適宜略記した）>

- a) 1956.11.12 各大学職組委員長・図書館支部長宛「図書掛(館)職員の待遇問題について」東大図書館職組
- b) 1957,(以下全て同年)6.7「俸給の格付に対する要望書」東大図書館職組
- c) 6.21 図職速報「新給与格付の当面の情勢」東大図職組情宣部
- d) 6.24 週間だより No.57 東京地区大学教職組連合(略称ダコセ)
- e) 6.27 図職速報 東大図職組執行委員会
- f) 6.28 図職ニュース 図職情宣部
- g) 6.29 東職速報「東職で二回にわたり庶務課長交渉」東大職組
- h) 10.25 週間だより No.64 ダコセ
- i) 10.30 同 No.65 ダコセ

j) 11,2 第23回定期大会議案 ダコセ

k1-3) 付:松田手書き文書1件、他大学職組からの問い合わせ、連絡書簡 各1件、計3件

2. 国立大「図書館職員」職名制度の現行令規紹介と、超簡単な説明

1) この制度は、「級別定数の管理・運用について」¹⁾ (昭43(1968),3,26 文人給第52号 各国立学長あて 文部省大臣官房人事課長通知)にあり、13回改正され現行は平4(1992),6,12 第240号改正である。引用中…は省略を示す。

[本文]

…昭和四三年四月一日以降下記によることとしたので、その取り扱いにあたっては遺漏のないよう願います。

…

記

1 定数の管理

…

四 暫定定数について

(1) 暫定定数の種類

…

(三) その他当課において管理する必要のある級の定数

イ 行政職(一)「係長」の六級および五級、

「主任」の五級および四級、「技術職員」および「図書館職員」の六級および五級ならびに四級

…

2 定数の運用

一 …

二 定数の職名について

(1) 技術職員

…

(2) 図書館職員

「図書館職員」とは、次の資格基準の一に該当し、次の職務内容に従事するものをいう。

ただし、この通知実施の際、既に図書館長が下記資格(一)のイと同等と認定しているものはこの限りでない。

[筆者注、ただし書きの説明：通知実施の際とは文頭の昭43(1968),4,1。したがってそれ以前の、現在は廃止された通達で、1.4)にふれた「館長認定で図書館職員とされた司書司書補無資格者」の既得権を認めた言及。]

(一) 資格基準

イ 司書または司書補の資格を有するもの

ロ 国家公務員採用試験の図書館学の区分試験（従前のこれに相当する試験を含む。）に合格したもの

(二) 職務内容

図書館、図書館分館、学部の図書室、または短期大学、高等専門学校、高等学校の図書室における図書の分類、図書目録作成、読書の案内と指導、図書の調査、選択、発注、購入図書の研究等の職務

…

三 職務の級について

3 定数の改訂

4 その他

三 …係長の配置に伴う…「図書館職員」の定数改訂は行なわない。従って…「図書館職員」の五、六等級の定数の範囲内で係長を配置すること。

別表第一 昭和⁵² 年度 級別定数表

機関名 大学 …

俸給 表名	職 名	級 計	11	…
			1	

…	…	…	…
行政 職 (一)	技術職員 図書館 職員	図書館専門員 図書系係長 図書系職員	… … … … …
	一般職員		… … …
…	…		…

以上、この通知のうち、図書館職員にふれた部分のみを抜き出した。文部省大臣官房人事課長「通知」という法令規則ではいわば最低の弱いものではあるが、42年の歴史的経過の重みを経て、次の事は言えよう。

2) '56.3.31 初めて司書司書補が初任給の僅かな優遇のみながら人事院規則一細則に登場し一步前進、'57.4 ~新給与法~人事院規則一細則改訂で司書司書補館長認定同等職務従事者が「図書館職員」職名のもとに僅かな優遇面(通知1四(1)(三)イと、4三に窺われる、係長六~五級…図書館職員六~五~四級のように、係長でない図書館職員も係長の六級まで上がる点をさす)を伴って一般事務職員とは別の定数に格付けされ、'68.4 ~この通知で新たな館長認定はなくなったが既得権はその人限りで残り、その後'83.10 ~係長の上に「図書館専門員」が付加された程度の変更で、通算約47年間国立大の現場に定着した制度として臨調ニセ行革リストラの嵐の中でも、決して手放せない貴重な財産、「橋頭堡」(ヨウトウボ)でありこれを拠点に発展させるべきである。

3)特に重視すべきは、通知2二(2)の図書館職員の資格基準と職務内容で、[筆者注]以外の文言の変更は、実質上約42年間無かったように記憶する。(今後の検討で確認または訂正はありえるが。)この定義は、前述の0章2)での、例えば公私立大での図書館職員専門職制確立要求の際に国立大の現状としてPRされ、また私達のこの課題発展のための研究検討の重要素材としてもっと意識されるべきであろう。特に職務内容の規定は古典的に過ぎ、電算化・学情システム化の

今日にふさわしい改訂、充実が必要であることは、どなたにも一見すれば痛感されるであろう。

4) なお、資格基準のロ、国家公務員試験図書館学の沿革は、正確な実施年度等を略して記憶により記すと、'62?頃人事院の承認のもとに各大学で実施された大卒程度の、従って当時の6級職～上級職相当の採用試験(資格基準ロの()内の「従前の相当する試験はこれ)→以降、人事院の上級(大卒程度)、中級(短大卒程度)同→上級甲(幹部候補)・乙、中級同→上級乙のみ、中級同→'90?頃から現行の大卒程度のI種が無くなり短大卒程度のII種のみとなっている。何れも年齢制限のみで、学歴、司書司書補資格不問である。

また、参考までに現行のII種合格者の待遇は、'97(平9),4,1現在次のとおりである。²⁾
採用職種=行政職、級号俸=行(一)2-2,俸給月額+調整手当=計191、520円、官名=事務官。

(参照文献)

¹⁾ 教育関係人事給与法規集 2 pp.832 ~ 835 第一法規 加除式全5冊

²⁾ 人事院月報 (566) (1997,3,21) 増刊 平成9年度国家公務員採用試験 試験問題例集 大学卒業程度 裏表紙裏

3. 国立大図書館の職員構成の一実例の紹介と「図書館職員」の司書司書補資格取得の実状分析

1) 次頁の表は、国立X大学の某統計報告担当者から、多分'94春文部省に提出した全職員名簿の控えよりご自身の研究のため抽出された数字の提供を受け、それを筆者が別の観点から集計したものである。この数字はかってこの表とは異なる形で集計したものを、別の研究グループ例会での報告¹⁾で、参加者のみに配布し、「…司書司書補資格を持たず一般職員として図書館に配属された人が昇格等での有利さを求めて「図書館職員」になるため司書司書補講習を受講する…。X大学での実例を見ると、30%の「図書館職員」がこうした経過をたどっている。…」と報告者が記録された分であることを予めお断りしておく。ただし、上記引用中の…昇格等での有利さを求めて…云々は報告者のやむを得ない省略で、私は併せて…資格を持たずに試験採用された図書館職員も、より良き職務遂行のため必要に駆られて司書司書補講習を受講し、両者合わせて約30%、と報告したことを補足させて頂く。

なお、全大学短大図書館は毎年春～夏、前年度の各種統計をJLA、文部省に提出、それぞれ日本の図書館19XX、平成X年度大学図書館実態調査報告として秋～翌春に刊行されるが、国立大のみはこれらとは別に4～5月頃新年度全職員(事務補佐員=いわゆる定員外職員を含む)の詳細な名簿や新年度の建築設備・特別収書計画等を文部省に提出する。次頁の表の数字はこの詳細な名簿からの個人名等を抹消した表からの再集計である。

2) この表の数字は、全職員数を100とした%で示し、かつ4捨5入あるいは部分的には一部3捨6入～2捨7入で整数で示した。従って全職員数その他各職種の比率等からのX大学の特定是不可能であり、見方として、全職員数100人の国立大図書館を想定して頂きたい。

3) 以上のような作表経過から、このX大学図書館の職員構成が、国立大図書館の平均的な数値なのか、あるいは何等かの特殊事情からやや特異な職員構成を持つ館なのか、比較検討する数値の材料を全く持ち合っていないので、大図研会員中の国立大勤務の方々で、自館の同種の統計の作成と比較検討を願う。今はとりあえずこのX大図書館がほぼ平均的な国立大図書館であるとの作業仮説に立って特に――で囲んだ部分から、この章の1)前半の、司書司書補無資格採用者が昇格の僅かな有利さもあろうが、図書館業務遂行のためには司書司書補の知識学力が必要と痛感して、多大な努力費用時間をかけて講習、通信教育等で資格を取得している館員が、定員内

では53%、定員外を含めると37%、従って前記の30%をこのように補正して、図書館職員の業務の専門性実在の現状として認識したい。

(参照文献)

¹⁾ 図書館学教育研究グループ第47回研究例会報告'94.7.16 (2)大学図書館職員の現状と養成 図書館界 46(6)(1995.3) pp.266~267

職種・職名等		人員割合	採用試験等の区分				司書・司書補の資格				
			試験外	図書館学		初Ⅲ 殆ど行政	司書資格有	司書補資格有	無	採用前取得	採用後取得
管理職・図書館職員		6	2	4			5		1	1	4
係長主任	係員	27	7	4	9	7	26	1		13	14
係長主任	係員	19	6	2	9	2	17		2	6	11
事務職員 含:係長主任		8	3		行政 1	4	1	2	5		3
定員内・小計		60	18	10	19	13	49	3	8	20	32
定員外職員	フルタイム	14					8		6	5	3
	30hパート	26					9		17	7	2
	小計	40					17		23	12	5
合計		100	18	10	19	13	66	3	31	32	37



7. 職員数・予算額に関する推移

(1) 職員数
(専任)

年 度	区 分	国 立 大 学		公 立 大 学	私 立 大 学	計
		計	1 大 学 当 り			
昭和61	全 体	2,658人	28人	398人	4,777人	7,833人
	(受入・整理)	38.2% (1,016)	(11)	(157)	(1,937)	(3,110)
	(参考)	8.0% (213)	(2)	(11)	(201)	(425)
	(情報処理)	2.8% (74)	(1)	(1)	(38)	(113)
平成3	全 体	2,538	26	416	5,198	8,101
	(受入・整理)	37.8% (959)	(10)	(162)	(1,957)	(3,078)
	(参考)	8.0% (202)	(2)	(11)	(233)	(454)
	(情報処理)	3.2% (83)	(1)	(4)	(97)	(184)
平成8	全 体	2,412	25	473	5,416	8,301
	(受入・整理)	34.2% (826)	(9)	(140)	(1,829)	(2,793)
	(参考)	8.6% (208)	(2)	(16)	(269)	(493)
	(情報処理)	3.5% (85)	(1)	(18)	(128)	(231)

(参考) 専任・臨時職員の構成比

年 度	区 分	國立大学	公立大学	私立大学	計
昭和61	専 任	67.5 %	86.7 %	74.4 %	72.4 %
	臨 時	32.5	13.3	25.6	27.6
平成3	専 任	63.9	82.7	69.6	68.3
	臨 時	36.1	17.3	30.4	31.7
平成8	専 任	60.6	72.5	63.9	63.3
	臨 時	39.4	27.5	36.1	36.7

3.8. 図書系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

提言の概要

(1) 人材確保のために現行制度のもとで実現可能な具体的方策

採用方法に関して

- 1) 国家公務員採用II種試験(図書館学)採用候補者名簿登載者数の拡大
名簿登載者数は各大学等から申請された採用予定者数を基礎として算出される。そのため、採用予定者数の申告が欠員数と可能な限り近い数値でおこなわれるような学内体制の確立が重要である。
国立大学図書館協議会としては、毎年度国家公務員試験の実施に際し名簿登載者数の拡大を文部省・人事院に要望する必要がある。

2) 地方の大学図書館のための方策

地域合同採用の実施、地域内人事交流の実施、人材バンクの国立大学図書館協議会による創設・運営

需要及び志願者の拡大について

1) 合格者採用マーケットの拡大

名簿登載者数を継続的に多くするために、高専、大学共同利用機関等の図書系又は情報関係の専門職員の採用も可能な限り名簿登載者からの採用を奨励することが重要である。国立大学図書館協議会は文部省へ働きかけ、その旨勧奨してもらうことが効果的であると考える。

2) 受験志願者への援助

地方の国立大学等で、受験資料コーナーの設置、受験講座の開催など

3) 志願者向けのセミナー開催ほか、国立大学附属図書館側からの積極的なPR

図書系専門職員に必要な能力、資質の確保方策について

一橋大学社会科学古典資料センターが、西洋社会科学古典資料講習会を行っているように、特色と能力のある大学図書館等が、単独又は協力して、定期的に講習会等を開き、能力開発の積極的な機会を自らつくりだしていくことが必要である。

国家公務員採用試験制度の若干の改善について

現行出題分野中に含まれている情報化にかかる試験項目内容又は試験問題を明示されたい。

(2) 将来の検討課題とした諸問題

- 1) 今後の図書系専門職員の、とくに利用者からみたのぞましいあり方
- 2) 上記1)に対応する図書系専門職員の採用試験制度の見直し
- 3) 上記2)に対応する図書系専門職員の待遇及び人事管理のあり方
- 4) 欠員発生及び欠員補充に関する中長期的見直しとその対策
- 5) 男女比及び年令構成に関する問題の取扱い
- 6) 採用試験の受験者、合格者及び採用者の能力、資質及び進路等に関する追跡調査
- 7) 一般系職員による図書系専門職員の欠員補充による影響、問題点及びその対策

コメント

この委員会は、大学図書館の専門職員の人材確保等の具体的方策を検討することを目的として設置された。

人材確保のために、現行制度のもとで実現可能な具体的方策が上記のとおり提案されている。この提案に沿って、すでに若干の事項が実行されている。

将来の検討課題とした諸問題については、平成6年に設置された「大学図書館職員の育成・確保に関する調査研究班」によって調査研究されることを期待する。

分類 B

最近における大学図書館の推移
Recent transition in college and university libraries

区分 Section	会計年度 Fiscal year.	国立大学 National univ.	公立大学 Local public univ.	私立大学 Private univ.	計 Total	指数 Index number
1. 大学数(注1) Number of colleges and universities (5月1日現在)	61 4 5 6 7 8	校 95 98 98 98 98 98	校 36 41 46 48 52 53	校 334 384 390 406 415 425	校 465 523 534 552 565 576	100 112 115 119 122 124
2. 学生数 Number of students (5月1日現在)	61 4 5 6 7 8	人 473,821 556,150 575,663 591,554 607,352 620,709	人 56,019 71,032 76,717 81,634 86,873 91,159	人 1,481,103 1,845,873 1,909,757 2,103,557 2,012,383 2,057,483	人 2,010,943 2,473,055 2,562,137 2,776,745 2,706,609 2,769,351	100 123 127 138 135 138

(注) 平成8年度の学生数は、学校基本調査(平成8年5月1日現在)による。

3. 図書館職員数 Library staff (5月1日現在)	61 4 5 6 7 8	人 3,942 (2,658) 3,984 (2,519) 3,987 (2,481) 3,949 (2,463) 3,957 (2,451) 3,983 (2,412)	人 459 (398) 517 (421) 573 (441) 585 (453) 633 (463) 652 (473)	人 6,419 (4,777) 7,624 (5,259) 8,065 (5,368) 8,253 (5,402) 8,478 (5,471) 8,475 (5,416)	人 10,820 (7,833) 12,125 (8,199) 12,626 (8,290) 12,787 (8,318) 13,068 (8,385) 13,110 (8,301)	100 (100) 112 (105) 117 (106) 118 (106) 121 (107) 121 (106)
(注) 正規職員数 Regular staff			(正)			

(I 総括事項) GENERAL ITEMS

区分 Section	大学数 Number of universities and colleges	教員数 Academic staff (Teaching and research)	職員数 Non-academic staff	学生数 Students
国立大学 National univ.	校	人	人	人
A	15	27,543	26,993	249,077
B	14	11,334	11,961	132,838
C	31	11,961	9,897	149,980
D	38	8,253	10,440	86,814
計 Total	98	59,091	59,291	620,709
公立大学 Local public univ.				
A	1	843	1,449	8,339
B	3	1,790	1,481	15,127
C	20	3,317	3,824	35,475
D	29	2,878	4,670	32,218
計 Total	53	8,828	11,424	91,159
私立大学 Private univ.				
A	9	10,846	15,356	301,832
B	36	15,475	15,853	573,051
C	152	25,778	29,476	706,180
D	228	26,339	44,347	476,420
計 Total	425	78,438	105,032	2,057,483
合計 Grand total	576	146,357	175,747	2,769,351

④ 教員数、職員数、学生数は学校基本調査（平成8年5月1日現在）による。

〈感想文-1〉

研究集会開催に感謝しながら思い浮かんだあれこれ

報告者 加藤晃一（筑波大学）

今回の研究集会は常任委員会から京都支部にお願いし、関西各支部のご協力により実現したものです。研究委員会担当としては真っ先にお札を言わねばならない立場だったが、当日はタイミングを逃してしまった。この場を借りて篤くお札を申し上げます。本当にありがとうございました。そんな訳でお札のつもりもあり、京都支部からの感想文も快諾してしまったのだが、職員問題に関しては自分の中でこなれていない部分も多く、当日のメモも不十分で、少々泥縄的な感想になっていることをご勘弁いただきたい。

職員問題というテーマで5本の報告を用意されたのは「さすが関西！」と最初に思ったのであるが、全体的に見るとそれゆえに討論の時間が短かったようにも思える。関東からの参加者も討論時間の短さを残念がっていた方が多かった。当日は職員問題の猛者も何人かいたが、以外と発言が少なかつたし、私も一言と思った時は時間切れとなってしまい、自分のノロマを恨んだが後の祭りであった。報告の感想を少々言わせていただくと、寒川さんの報告は国立大の職員ならいヤでも耳に入ってくる内容だが、私立大学の方々はどう感じられただろうか。定員削減の進む中で係長はいても係員がいなくてパート職員のみ、という状況が中小規模の国立大学の現実であるが、その中で教員養成系大学の存在基盤が激しく揺れている現状を知ってほしい。堤さんの報告はもう少し掘り下げてほしかった。

職員問題での論議はとかく「愚痴こぼし」になりやすい傾向にあるが、今回は参加者の前向きな意見の中で、図書館をいかに輝かせていくか、司書の存在意義をどう高めていくか、という点で意見交換が出来たことは、この夏の全国大会の分科会でも生きてくるだろう。大会での更に充実した討論に期待したいと思う。最後にもう1回、関西の皆様、研究集会を引き受けていただき、本当にありがとうございました。

<感想文-2>

職員問題研究集会に参加して

報告者 伊賀 由紀子（大阪市立大学）

図書館での仕事を始めて、はや〇年。入った当初から良い職場とは言い難かったが、時がたつにつれ、ますます混迷の度を増して行っている。人員の問題、職種の問題、職場環境の問題といろいろな問題に不満を抱きながら仕事をする毎日に、何か道が見えてこないものだろうかと淡い期待もあって今回の集会にも参加した。結論から言うと、議論も何らかの方向性がでてくるところまでにはいかなかったようだが、それぞれの報告や発言から各職場で直面している問題を知ることができ、いろいろと参考になった。

立命館大学の井上さんの「多様な雇用形態」の話は自分の職場と比較する上で非常に興味深かった。つまり、「職員」「派遣業者」「委託業者」とさまざま雇用形態のスタッフが職場に存在し、それぞれ決められた業務を行うというものであったが、私の大学でも人員不足を解消するため一見似たような方法が採用されたからだ。ただ、一見似てはいても全く違ったものであるのだが…。井上さんは、思い切った業務委託によって生まれた専任職員の余裕を「企画・政策への積極的関与」「研修時間の確保」に充てることができたとの積極面を紹介されていたが、これはおそらく「多様な雇用形態」を採用するにあたって、職員でなければできない業務、単年度契約の契約職員で可能な業務、外部に委託してもできる業務とそれぞれ細かく分析し、充分検討をした結果ではないかと思う。そのなかで、企画・政策への関与や研修などが専任職員の職分と認められたからこそ、業務量の算定しにくいこのような仕事に力をいれることができたのだろう。

残念ながら私の勤める大学ではそのような業務分析もなしに、新館オープンに伴う業務量の増加を埋めるためにだけに20数名の派遣職員が配置された。図書館部門の正規職員50名ほどに、派遣とはいえこれだけの人数が増員されたと聞けば端から見る限りでは大変な人員強化に見えるだろう。ところが実際の現場では、忙しさが緩和されたという実感も、今までできなかつた仕事に着手する時間の余裕も生まれていない。結局は派遣職員のできない（もしくは契約外の）仕事の量が正規職員の処理能力を上回り、「じっくり考える」必要のある仕事はいつまでたっても手つかずのまま、という状態である。これでいい図書館サービスが望めるわけがない。これは「派遣等の専任外スタッフに何をしてもらうか」という前に「専任職員は何をすべきか」ということを考えなかつた結果である。

井上さんのお話を伺うと、立命館の業務委託化はおおむね成功しているという印象を受けうらやましい限りではあるが、一つ気になるのは「図書館職員の力量形成ってどうしたらできるの?」という点。やはり経験と継続的な研修によるんだとすれば、立命館のように職員の異動の激しいところで（と聞いている）実現可能なのだろうか？この問題については井上さんはあまりはつきりとは触れられなかつたが、他にも疑問に思った人がいたのではないだろうか。

アメリカの大学図書館の現状を報告された京都大学の篠原さんのお話も面白かった。アメリカ

での大学図書館における専門職制度は日本のそれとかなり異なっていて、ライブラリアンの質も全然違う、とかいうのは留学経験の長かった教員からさんざん聞かされてきたことである。普段は「それはよその国のこと（ここでは期待しないで）」とまったく別の世界だと関心も持っていないなかつたが、話を聞いてみれば自分たちの身に置き直してみれる点もいろいろあったように思う。

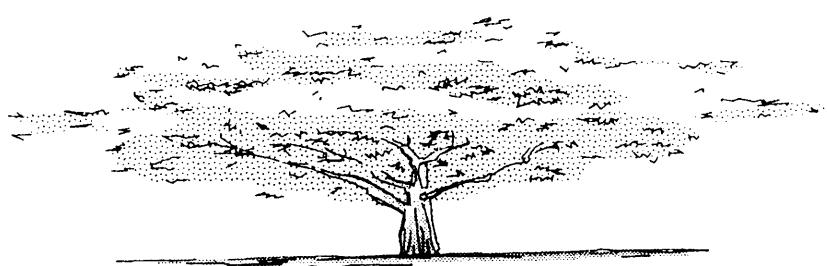
意外に感じた点は Master of Library Science (MLS) の課程が 1 年だけだということ。アメリカのライブラリアンはもっと図書館学なるものをぱりぱりに勉強させられた「専門職」なのかと想像していたのだが。その 1 年 3 6 単位で何を勉強するのか、日本の司書課程とどう違うのか、その中身にちょっと興味を覚える。

また、自分たちの環境と比べて感心するのが、継続教育・研修に対する支援体制である。アメリカの大学での研修支援にもさまざまな制約があり充分とはいえないかも知れないが、新人研修や集会等への参加など、専門職には何らかの支援が必要であるとの認識が定着しているように思える。

他大学で研修の機会がどのように保証されているかを私はあまり知らないが、日本でも文部省主催のものや設置者別の連絡会のようなところが行う研究集会や講習会なるものが結構あるようだ。ただ、何か中途半端なものが多い。勉強しなければならないことは沢山あるのに、年に 1 回ぐらい半日～1 日程度の講演会を聞くぐらいのことが何になるというのだろう。はっきり言って私などは図書館のめまぐるしい環境の変化に全くついていけない。この研修の機会・時間の不足をほとんどの図書館職員がプライベートな時間を使って埋めているように思われる。ところが、その努力はほとんど評価されていないし、自分の時間を割くにも限度がある。これを何とかしようとすると「自由になる時間」が必要になる。

オクラホマ州での調査結果で、Professional development activities に関して自由になる時間が保証されている大学が 83.6 % という数字が紹介されていたが、この「自由になる時間」というのが集会等への出席だけでなく図書館関係の雑誌や専門書を読む時間としても認められているならば、大変うらやましいことである。日本の多くの図書館職員がひたすらプライベートな時間を割いて自己研修に励んでいることを大学はもっと知るべきであるし、われわれももっと研修支援についての必要性を訴えるべきだと改めて感じた。

このほか、報告や討論の中で、「利用者にとって役に立つ図書館」でなければならないという趣旨の発言がいくつかあったが、おかげで、ついで、ついで日常業務に追われて保守的な態度に出がちである自分をちょっと反省することができた。利用者のニーズ、大学の中で図書館として期待されている役割に、自分の持っている古い図書館のイメージにとらわれず、対応していくこうという前向きな気持ちを、他大学の図書館仲間と交流する機会があるごとに持ち直すことができる。このような点でも有意義な研究集会であった。



<当日寄せられた感想文---らんだむ--->

1. 図書館の職員問題ミニ研究集会に出席して各大学の現状や各図書館員が抱えている問題が少しは、わかり良かったと思います。

時間があれば、もっと具体的に各事例をお聞きしたかったです。

(無署名)

2. 図書館職員の将来は、重い課題を抱えていますが、量的な厳しさに奪われることなく、どう質的な面で高めていくかが課題であり、この課題の実現は興味深く、感動的なものであろう。

大学の教育・研究に深く密着した活動、サービスをどう創るか、利用者教育、収書計画、図書館管理、大学財政の中の図書館財政、情報システムに力の集中を！

*井上さんの立命館報告は、興味ある報告であった。それは立命=定期異動から「大胆なアウトソーシング」を追求していく中で「専任職員の配転がさらに困難になる」立命へ変化していることです。

学ぶべきことは、長期計画を業務会議で審議することと専任職員が図書館政策を立案する能力を発揮していることでしょう。このレポートは現実をどう打開するかという命題に多くのことを与えるものでした。

竹村さん（京大教育図書館）

3. 司書職制度の確立と養成の失敗という歴史的経緯を総括するという問題は、大変困難だという印象を受けました。

一方、立命、産能、文教等「情報発信」先進館の取り組み、その立場からの旧態依然とした図書館職員への批判、それらは、理解できますが、そこでの状況は決して未来を明るくするものではないと思います。

(無署名)

4. 討議の柱を立てないとうまく議論にならない。

立命館大の事例は公にし、議論したいものです。特に業務委託について。

専門職制度確立の運動の足がかりになるものがしたかったが残念。

(無署名)

5. 「職員問題」についてという議題から期待していた内容とはやや観点というか、内容の突き詰め方が異なっていたように思う。

専任（専門）職員の定数減、定員外職員（委託スタッフ等）への人数の移行といった現状は、行革や大学を取り巻く状況などの外的要因とともに図書館側から専門職の必然必要性を説得する材料が十分に出されなかつたことの結果でもあるのでは？

私の職場においても司書の専門性や必要性は、行政職（一般事務職）や人事部門の間では、殆ど問題にされず、かえって「なんで司書が特別なのか」と反発を買いもする。

討議中にはいくつか提起があったが、電算化や情報化社会の中で新しい専門職のフィールドを

見出し、それを対外的に示す、あるいは、研究職的な要素を加えて高度化していく等の方向性について報告の中からも何らかの示してもらいたいと思った。

(無署名)

6. 場所OK、会費OK、内容、本数、発表時間OK、

討議の進め方 拡散？ 途中休みが欲しかった。

何はともあれ、とりあえず、ご苦労さまでした。ゆっくりお休み下さい。

(L)

7. 篠原さん、また、京都支部のみなさまに無理なお願いをしたところ、前向きに考えていただいて、今日（7月5日）ミニ研究集会が開催できて、本当に良かったと思っております。ありがとうございました。

しかも、40人を越える参加、少し”赤”ですね。もう少し広報すれば良かったですね。すみません。

私も組織としては、まだまだヒヨッ子なので、存じ上げないお顔もチラホラ！まだ年度が始まったばかりというのにすでに退会者が何人も。

さて、今回のテーマは、本当に身近な問題として、いろいろととらえられるようになりました。実際のところ、順天堂も職員問題（パート化）等にこここのところ取り上げられています。我々図書館の問題として……（看護婦さんなどは別問題として）今の私大としては珍しく技術職採用です。しかし、定年者の後がまを採用せずに、パート、人材派遣、外注へと走り始めています。

これは順天堂に限らず他の私立医科大学も大同小異。今まで違うところばかり見てましたが、よく目を開いて周囲を見ていかないと何時の間には閉鎖状態の中におかれてしまうのではないかと不安かられます。

今年は9月10日の私大図書館協会の総会に参加します。場所は京都外大です！何人か大図研の仲間が全国から集まります！

伊藤さん（順天堂）

8. 仮に図書館の今の現状をそのままにした上で「専門職制度」を作ったら、その制度はおそらく大学当局に認知されないだろう。事務局、教員から反発を受けるだけであろう。今程度のサービスしか提供できない職員集団は、専門職集団たりえないのではないか。形だけ整備することは、むしろ、大学図書館にとって、マイナスですらあると思う。内実を伴った現実の上にしか専門職制度はないと思う。また、そのためには、図書館職員、図書館に対する「評価」の問題を看過することは出来ない。

従来の論点を越える論点が出されたことをうれしく思っています。

(無署名)

9. 図書館をとりまく環境の変化に対応した新たな図書館職員像の形成が必要であると思う。

大図研としての大学図書館の図書館員像及び研修課題など体系化し、モデルプランのようなものを作成したらどうか。

問題の所在は概ね出ているので継続的に論議し、整理する研究が必要と思う。

(無署名)

10. 暗い話題になるテーマでしたが、参加者の前向きな発言によって、集会として良い内容になったと思います。

国立大学の職員問題を考える時、旧帝大が周辺の小規模大学の係長人事を握っていることが抜け落ちていることが気になります。
(無署名)

11. ①会場が良い。広々としている上に発言者の声がよく通るところがよい。

②図書館の電算化と図書館員の資質についての発表があっても良かったと思う。

(無署名)

12. 図書館を取り巻く情勢の変化の中で職員問題は大きなウェイトを占めつつあります。特に「人間関係」がうまくいっているか、悪いかが仕事の合理化・やる気を阻害する要因にもなっているように思います。年齢層・身分差・各々の考え方の違いによって人間関係をうまく維持することは非常に難しい事ですが人事管理（特に新人養成のやり方等）に関してまで論議していいなと思います。
(無署名)

13. (2:00の休憩時間に書いていますので)

概説と京大と立命館大の実例、アメリカの場合と盛りだくさんで、勉強になりました。（勉強という言い方は少し変化もしません）目録のコピーは外注という立命館大やアメリカの例は、強烈です。図書館の仕事が簡難で分かれて、携わる職員もさまざまになっているのは、国立大も私立大もアメリカも同じなんだと思いました。

堤さんの理論的話しは印象に残りました。また、世代によっても感じ方が違うものようです。私のように就職した時期が機械化と重なり、頭の中は司書講習で習った知識のまま、現状は・・・。特別機械に強いわけでもないことです。

ごちゃごちゃした感想ですみません。

(無署名)

14. 図書館員のライフサイクルを考えるということは、重要なと思います。専門職員の再生産が重要。

職場の状況が変化している中で、どうあるべきか、今後の課題が多いと思います。立命館の状況は会報または、論文集に出していただいたら良いと思います。
(無署名)

15. 暗い愚痴がたくさん出ると思っていたところ、前向きで元気な発言が多く、驚きました。

嬉しく思うと同時に自らの環境を考えると悲しくなったりもします。酒井さん（？）の発言にもあったような一人一人の努力ぐらいでは、にっこりもさっちもいかない現実があって、積極的に打って出る気持ちがあっても具体的にどうすればいいのか全くわからない。

はっきりいっていきづまりです。

でも、今回の集会は面白かった。

(無署名)

<編者の感想と後記>

図書館職員アウトローと言われても - 新参者のつぶやき！

研究集会に参加して、これまで考えてきた疑問に多少展望が開けた思いがしています。図書館に配転になって足かけ1年になろうとしていますが、その間考えてきたことは、図書館の職員の将来像を何処に求めたらいいのかという事でした。大学図書館問題研究会に入会したのもそうした疑問になんらかの回答が得られればという思いからです。

こういう研究会があるという事は素晴らしいことだと思います。

この研究集会を準備する討論の中で、大いに学ばせてもらいました。

第一に「専門職」制度について、司書資格があることは当然承知していましたが、私立大学と国公立大学とでは、認識が大いに異なることを知りました。私立大学では、図書館職員と司書とは必ずしも人事では一致していないし、図書館から他の部署への配転、他の部署から僕のように図書館へ配転されることに、なんの疑問もありません。私立大学の多くがそうなっているようです。そこが国公立大学と違う点だと思います。

第二に、これは僕の不安でもあり、疑問ですが、大図研の会議で話を聞けば聞くほど、なんだか暗い気分になってしまいます。その原因は、(1) 図書館職員が、大学の種類を問わず、削減方向にあると言うことです。(2) 専門職制度があるというのに専門職としての取扱を図書館以外の大学人は認めていないと言うこと。(3) 図書館職員(正職員)がいなくても図書館は機能出来るのではないかという考えが図書館以外の大学人の中に存在すること、です。

そんなところに図書館職員は位置しているのかという現状が気を重たくしていました。

僕が現に図書館職員として働いている以上、やはり、働きがいを得たいし、図書館の外からだって、その働きがいを認知してもらいたいと思うのは人情というものです。

そんなとき、今回の「職員問題」ミニ研究集会がもたれたことは、僕としては大変時期にかなっていたわけです。

で、この研究集会に参加して、何を得たかと言えば

(1) これから図書館職員像を探るキーは、制度のあれこれよりも、まず、今求められている図書館のあるべき姿は、何かと言うことだと思いました。図書館がまず有って、我々図書館職員が存在するのである以上、この図書館の未来像をしっかり研究する必要がまず第一だと感じました。すなわち、「図書館職員問題」は、優れて図書館の問題であると思いました。

(2) 次に職員にとっての直接的課題として、人員削減・臨時職員肩代わり問題やアウトソーシング問題は、私たちに何を語りかけているのでしょうか？

それは、正職員の果たすべき役割は何かということが問われているのであり、私たちはそれに応える義務があると思います。

で、答は出ているのでしょうか。研究集会の意見や感想文を見る限り、答はこれから出さなくてはいけない現状のように思えました。

しかし、僕は、一つの「答」を発見したように思っています。ヒントは、立命館大学の井上さんの報告でした。

以上、紙面の都合で、勝手に編者が発言する事になり、申し訳ありません。「分かり切ったことを何を今更」と思われるのを承知で書きましたが、僕のような新参者にも、有意義な研究集会でした。

●—●—●●●—●●—●—●●●—●—●●●—●—●●—●—●●●—●—●●—●—●●●—●
| 戦慄の新コーナー!! | つづき すみこ
● 京都大学付属図書館情報サービス課 ●
● 大図研京都数珠つなぎ 第19回 参考調査係 都築澄子さん ●
●—●●●—●●—●—●●—●—●●●—●—●●—●—●●●—●—●●—●—●●●—●—●●

遠い日の 亡・しょ・か・ん

今はどうなっているのかよくわからないが、昭和30年代から40年代にかけては高知市民図書館といえば、全国的にもかなり水準の高い方の図書館であった。「市立」とは言わず、「市民図書館」というところが表しているように、一人でも多くの市民に図書館に親しんでもらい、利用してもらおうという図書館であった。

私は小学校低学年の頃から母に連れられてこの図書館によく通った。市内でも西のはずれの方にあった我が家から、市の中心部、高知城のふもとの市役所の裏側にあるこの図書館までは、今でも健在の路面電車、土佐電鉄（とでん）にゆられて30分くらいかかった。週1回くらいの頻度であつただろうか。そのうち、図書館の近くのピアノ教室にも通うことになったが、そっちの方はきびしーい先生が怖くて怖くて、いやいやながら通っていたのだが、必ずその後で図書館に寄って本をたくさん借り、ご機嫌を直して帰って来たのだった。

図書館の活動は大変活発で、本の数としてはあまり多くなかったかもしれないが、市民一人あたりの貸し出し冊数はずば抜けていることで有名だった。お城の側の本館の他に、4つの分館と自動車文庫があり、バス型や乗用車型の自動車が本をぎっしり乗せて市内各地の配本所を巡回していて、そこでも本を借りられるのが楽しみであった。図書館は建物よりも先ず読書する市民がいなければならないという思想で、自動車文庫から分館の建設、最後に古い本館を建て替えるという順番をとったのである。

この図書館バスには子供たちもたくさん乗れて、遠出の写生会・史跡めぐりまで連れて行ってくれるのだった。もちろん館内でのお楽しみ会もあったし、おとな向けには読書会・映画会・句会・講演会・農業指導などまで行っていたようだ。図書館は本を提供するだけでなく、市民を本に結びつけていくためのあらゆる活動を手がけていたようだ。

図書館常連の私は、図書館員のおじさん、おばさんとは顔なじみだった。

最初は絵本のようなものから、ルパンにホームズなどの推理もの、やがておとなの小説の類まで、手あたり次第に読んでいった。高校生になった頃、何かこの図書館の本は読み尽くしたような気がてきて、母に「もうあまり読むものがないわ」と言っていた頃、ふと手にした1冊の本が柳田謙十郎の「わが思想の遍歴」だった。それまで読んだ本とは全く違う新鮮さで、いつまでも心にひつかかっている一冊となった。

とにかくその後、受験勉強の忙しさにまぎれ、大学進学によって故郷を離れて以来、市民図書館からは遠去かってしまった。しかし、図書館に対する親しみ・・・こがれはずっと持っていたのだろう。いつのまにか、自分もその仕事についてしまっている。(就職にあたり、公共図書館か大学図書館かでは相当悩んでしまった。)

今でもなつかしい「しみんとしょかん」。コンピュータ検索もぴかぴかの入れものもなく、古い2階建ての床が歩くときしむところだったけれど、私の図書館人生の出発点である。